

PENGARUH ANALISIS JABATAN UNTUK MENENTUKAN SPESIFIKASI JABATAN DALAM SUATU ORGANISASI : SEBUAH STUDI LITERATUR

Muhammad Vandif Abdurahman Syah

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, muhammad.17010664057@mhs.unesa.ac.id

Raditya Seta Sukma

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, raditya.17010664087@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Organisasi atau perusahaan adalah sebuah tempat dimana dua orang atau lebih melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan keinginan dan tujuan atau visi dan misi yang sama sebagai suatu pencapaian dari organisasi atau perusahaan tersebut. Didalam organisasi atau perusahaan, dibutuhkan suatu analisis jabatan agar organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik dan dapat berkembang lebih besar dari sebelumnya. Studi ini merupakan sebuah studi literatur dengan mengkomparasikan beberapa penelitian yang tujuannya adalah ingin mengetahui bagaimana analisis jabatan menimbulkan efek baik positif maupun negatif terhadap organisasi atau perusahaan. Pencarian data untuk artikel ini menggunakan mesin pencari (*search engine*) yang ada di internet. Penelitian yang didapatkan tersebut memberikan sebuah hasil bahwa analisis jabatan memiliki peranan yang sangat penting terhadap organisasi atau perusahaan sehingga organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik dan dapat berkembang lebih besar lagi. Diharapkan dari hasil studi ini dapat memberikan manfaat yang baik terhadap organisasi atau perusahaan yang ingin mengembangkan atau baru berdiri dengan menggunakan analisis jabatan sebagai komponen yang harus diperhatikan untuk organisasi atau perusahaan.

Kata Kunci: analisis jabatan, studi literatur.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam menjalankan suatu organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terbentuknya suatu organisasi. Organisasi menurut Bayle, et al. (dalam Rifa'i, 2013) adalah kumpulan orang yang bekerja bersama dalam suatu pembagian kerja untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi yang dimaksud dalam pengertian ini mencakup keluasan ragam bentuk perkumpulan orang. Seperti kelompok persaudaraan, kelompok dalam klub suatu bidang olahraga, organisasi sukarela, organisasi masyarakat, organisasi dalam suatu perusahaan, organisasi sekolah, lembaga pemerintahan dan organisasi lainnya yang nyata atau ada dalam suatu lingkup masyarakat. Langkah awal pembagian kerja dalam suatu organisasi dapat dilakukan dengan cara memajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia dapat kita temui dalam suatu perusahaan atau suatu organisasi umum. Manajemen sumber daya manusia dalam Dessler (2015) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis adalah menghubungkan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan peran dan tujuan strategis dalam rangka meningkatkan kinerja bisnis dan mengembangkan budaya organisasi dan mendorong inovasi dan fleksibilitas. Manajemen sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara. Salah satu langkah dalam

memanajemen sumber daya manusia adalah dengan menganalisis jabatan dalam setiap struktural suatu organisasi atau perusahaan.

Analisis jabatan adalah suatu hal yang penting dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi kerja maupun organisasi umum. Analisis jabatan digunakan dalam suatu organisasi guna untuk mengidentifikasi deskripsi kerja atau tugas dalam suatu organisasi. Analisis jabatan juga bertujuan untuk meletakkan individu kedalam suatu bagian dalam organisasi sesuai dengan kapabilitas atau kemampuan individu. Peletakan individu yang tepat dalam suatu organisasi dapat memberikan dampak positif untuk organisasi itu sendiri. Maka dari itu peran analisis jabatan dinilai sangat krusial dan penting dalam suatu organisasi.

Analisis jabatan dalam dunia kerja dapat menjadi suatu dasar untuk menilai kinerja dari pegawai. Penilaian kinerja karyawan umumnya dilakukan setiap setahun sekali. Namun kebijakan tersebut tergantung dari kebijakan dari tiap-tiap perusahaannya. Hasil dari penilaian kinerja karyawan dapat digunakan sebagai dasar penentuan jenjang karir individu dan penentuan kompensasi individu tersebut.

Analisis jabatan juga berfungsi sebagai faktor untuk menunjang profesionalisme karyawan dalam suatu organisasi. Dengan memberikan batasan wewenang yang jelas atau deskripsi kerja pada suatu struktural organisasi, akan memberi pengaruh terhadap profesionalisme kinerja pada individu dalam

organisasi. Hal ini dikarenakan individu mengerti tugas yang dikerjakan dalam bidangnya dan membantu individu untuk mencapai target dalam kinerjanya, sehingga individu dapat memberikan kinerja yang baik dalam melakukan bagian atau tugas dalam bagiannya. Selain itu analisis jabatan juga diperlukan untuk memberikan persyaratan pada pelamar kerja atau klasifikasi yang diperlukan dalam rekrutmen suatu perusahaan.

Penjelasan tentang pentingnya analisis jabatan dikemukakan oleh Schuler & Jackson, Sharman et al., & Dessler et al. (dalam Tanumiharjo et al., 2013) yang intinya analisis jabatan memberikan informasi terkait pekerjaan karyawan yang digunakan oleh sumber daya manusia profesional untuk menjelaskan deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan penilaian kerja.

Tinjauan Pustaka

Analisis Jabatan

Pengertian analisis jabatan menurut Edwin Flippo dalam Elbadiansyah (2019) adalah suatu proses mempelajari dan mengkoleksi informasi yang berhubungan dengan tanggung jawab dan deskripsi tugas tentang suatu pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi. Menurut Dessler (2015), Analisis jabatan adalah suatu prosedur penilaian, pengumpulan dan penyusunan informasi secara sistematis terkait dengan suatu jabatan. Menurut Mathis dan Jackson (2011) dalam karyanya berjudul *Human Resource Management 13th Edition* analisis jabatan adalah cara sistematis mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang produk, konteks, dan persyaratan pekerjaan suatu individu. Kesimpulan dari beberapa pendapat diatas adalah analisis jabatan merupakan suatu kegiatan untuk membantu mengidentifikasi suatu jabatan, mulai dari bagaimana jabatan tersebut harusnya dilakukan, tugas-tugas pada jabatan tersebut, atau lebih ringkasnya adalah untuk mengetahui isi dari jabatan tersebut. Analisis jabatan dapat menjadi tolak ukur spesifikasi calon karyawan yang dibutuhkan dalam suatu organisasi.

Tujuan dari analisis jabatan menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No. 35 tahun 2012 adalah untuk penyusunan kebijakan program :

1. Pembinaan dan penataan kelembagaan, kepegawaian, ketatalaksanaan
2. Perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan
3. Evaluasi kebijakan program pembinaan dan penataan kelembagaan, kepegawaian, ketatalaksanaan dan perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan

Tujuan analisis jabatan menurut Mathis dan Jackson dalam *Human Resource Management 13th Edition* (2012) bahwa analisis jabatan juga berguna untuk mengidentifikasi faktor dan kewajiban dalam suatu pekerjaan yang dapat berkontribusi pada kesehatan tempat kerja, keamanan dan keselamatan karyawan, dan masalah hubungan kerja. Informasi analisis jabatan dapat membantu membuat perbedaan antar pekerjaan meliputi :

1. Kegiatan dan perilaku kerja
2. Interaksi dengan orang lain
3. Standar kinerja
4. Dampak keuangan dan penganggaran
5. Mesin dan peralatan yang digunakan
6. Kondisi kerja
7. Pengawasan diberikan dan diterima
8. Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dibutuhkan

Terdapat 2 elemen *output* dalam analisis jabatan. 2 elemen *output* analisis jabatan tersebut meliputi:

1. Deskripsi Jabatan (*Job Description*)

Deskripsi jabatan atau Job Description adalah informasi tertulis secara sistematis menguraikan tugas dan tanggung jawab dari suatu jabatan tertentu. Deskripsi jabatan memuat ringkasan tentang apa yang harus dilakukan oleh karyawan dalam melakukan tugasnya. Di bawah ini komponen yang terdapat pada deskripsi jabatan menurut Mustadin Tagala (2018, h.132):

- a. *Job Title*

Berupa nama jabatan, yang berfungsi sebagai data dalam perusahaan dan guna memudahkan proses penyusunan laporan.

- b. *Job procedure*

Berisi mengenai aktivitas-aktivitas atau kewajiban yang harus dijalankan sebagai karyawan, *tools* atau alat yang dipakai, interaksi formal dengan pekerjaan lain dan seberapa level supervisi yang diberikan.

- c. *Work Conditions dan Physical Environment*

Mencakup suhu, panas, penerangan, suara/kebisingan, lokasi di dalam/di luar gedung, lokasi fisik, kondisi yang membahayakan.

- d. *Social Environment*

Mencakup berapa kuantitas anggota dalam suatu kelompok kerja, dan seberapa jauh interaksi interpersonal yang perlu dijalin dalam menjalankan suatu pekerjaan tersebut.

e. *Job Conditions*

Berisi mengenai durasi jam kerja, struktur gaji, metode pembayaran, bonus, kedudukan dalam pekerjaan, kesempatan promosi dan transfer.

2. Spesifikasi Jabatan (*Job Specification*)

Mathis dan Jackson (2012) mengungkapkan bahwa Spesifikasi jabatan merupakan beberapa hal yang dibutuhkan pegawai dalam menunjukkan kinerja serta kepuasan kerjanya, dimana hal tersebut terdiri dari pengetahuan, ketrampilan dan kebutuhan pegawai. Spesifikasi jabatan adalah kualifikasi minimum yang terdiri dari pendidikan, ketrampilan serta kebutuhan pegawai yang harus dipenuhi pada saat menjalani suatu jabatan tertentu agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Spesifikasi jabatan banyak memberikan manfaat pada organisasi, diantaranya:

- a. Sebagai dasar untuk organisasi melakukan evaluasi jabatan.
- b. Sebagai dasar untuk organisasi menentukan standar kinerja pegawai.
- c. Sebagai dasar untuk organisasi pada saat melakukan rekrutmen, seleksi maupun penempatan pegawai baru.
- d. Sebagai dasar untuk organisasi merancang pendidikan dan pelatihan bagi pegawai.
- e. Sebagai dasar untuk organisasi menyusun jalur promosi bagi pegawai.
- f. Sebagai dasar untuk organisasi merencanakan perubahan dan menyederhanaan kerja yang ada dalam organisasi.
- g. Sebagai dasar untuk organisasi mengembangkan program kesehatan dan keselamatan kerja bagi pegawai.

METODE

Tulisan ini merupakan studi literatur. Peneliti mengumpulkan data berdasarkan jurnal penelitian melalui pencari data (*search engine*) dalam internet. Peneliti mencari jurnal penelitian 10 tahun terakhir yang memiliki kaitan dengan pengaruh analisis kerja terhadap organisasi, baik organisasi kerja maupun organisasi umum. Dari beberapa jurnal penelitian, terdapat 10 jurnal penelitian yang relevan dan memiliki informasi yang spesifik tentang pengaruh analisis jabatan terhadap organisasi. 10 jurnal penelitian tersebut akan digunakan sebagai data dalam studi literatur ini. 10 jurnal penelitian tersebut antara lain :

1. Studi Penataan Kelembagaan Berdasarkan Analisis s Jabatan Pada SATKER Pelaksana Jalan Nasional Provinsi Bengkulu karya

Erry Christianty

dan Willy Abdillah, Nasution tahun 2013 dalam *The Manager Review : Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 15, No. 2. ISSN : 1979-2239.

2. Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* Terhadap Kinerja Proses karya Salmah Pattisahusiwa tahun 2013 dalam *Jurnal Akuntabel : Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Vol. 10, No. 1. ISSN : 0216-7743.
3. Pemanfaatan Analisis Jabatan Dalam Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Kantor Perpustakaan Kota Malang karya Lestari Eko Wahyudi tahun 2015 dalam *Reformasi : Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, Vol. 5, No. 1. ISSN : 2088-7469 (Paper), ISSN : 2407-6864 (Online).
4. Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Camat Rantau Selatan karya Sarnama L. Tambunan dan Desmawaty Hasibuan tahun 2016 dalam *jurnal ECOBISMA*, Vol. 3, No. 1. ISSN : 2477-6092.
5. Evaluasi Analisa Jabatan dan Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Untuk Peningkatan Kompetensi Pegawai Di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi karya Dwi Kurniawan dan Sumarni tahun 2017 dalam *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, Vol. 1, No. 1. eISSN : 2580-2305 / pISSN : 2580-1244.
6. Pengaruh Analisis Jabatan dan Desain Pekerjaan Terhadap Perencanaan SDM Pada PT. Ultra Jaya And Trading Company, Tbk. Karya Esa Yulyanti dan Enang Narlan S.A.P. tahun 2018 dalam *Jurnal Manajemen dan Bisnis (ALMANA)* Vol. 2, No. 1. ISSN : 2579-4892.
7. Analisis Jabatan Penjaga Sekolah Dasar Negeri Kayukebek karya Sagita Manggala Dewi tahun 2018 dalam *JMSP: Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan* Vol. 2, No. 2. ISSN : 2541-4429.
8. Pelaksanaan Analisa Jabatan Pada Universitas Islam Kadiri karya Endah Kurniawati tahun 2018 dalam *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 3, No. 3. ISSN : 2477-3166.
9. Analisis Jabatan, Beban Kerja dan Perhitungan Kebutuhan Pegawai di Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan karya Tri Istiwahyuningsih tahun 2019 dalam *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol. 26, No. 2. ISSN : p.1412-8152 e.2580-1007.
10. Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat

Daerah Kota Pangkalpinang karya Meryance, Yudi Rafani, dan Dini Pratiwi tahun 2014 dalam Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB) Vol. 1, No. 1. ISSN : 2354-5682.

PEMBAHASAN

Menurut kajian dari jurnal, diperoleh beberapa poin penting dalam analisis jabatan pada suatu organisasi. Dalam pelaksanaan analisis jabatan yang dilakukan pada organisasi yang terdapat dua hal penting yang bisa didapatkan.

Pentingnya analisis jabatan pada perusahaan. Analisis jabatan sendiri memiliki beberapa pengertian, salah satunya adalah suatu prosedur penilaian, pengumpulan dan penyusunan informasi secara sistematis terkait dengan suatu jabatan (Dessler, 2015). Dari pengertian ini, dapat diketahui bahwa analisis jabatan memiliki peranan dalam mengatur kinerja dari karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi agar tetap bisa terorganisir dengan baik. Selain itu, menurut Mathis dan Jackson (2011), analisis jabatan adalah cara sistematis mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang produk, konteks, dan persyaratan pekerjaan suatu individu. Sehingga analisis jabatan memiliki peranan penting dalam kepengurusan pada perusahaan atau organisasi.

Selanjutnya analisis jabatan memiliki peranan penting pada pengembangan perusahaan. Selain penting dalam mengatur dan menempatkan karyawan, analisis jabatan juga memiliki peranan penting dalam mengembangkan perusahaan agar semakin maju, hal ini dapat dilihat dari aspek tujuan analisis jabatan menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No. 35 tahun 2012 yang dimana bila disimpulkan, tujuannya adalah untuk mengembangkan perusahaan gas bisa lebih maju lagi. Selain itu hal ini dijelaskan lebih rinci didalam dua *output* analisis jabatan yaitu *Job Description* dan *Job Specification*. Komponen-komponen yang terdapat dalam dua *output*, memberikan penjelasan bahwa analisis jabatan memiliki banyak faktor yang menguntungkan dan dapat mengembangkan perusahaan bila diterapkan secara baik di perusahaan atau organisasi.

Pada penelitian milik Meryance, dkk (2014), diketahui pentingnya analisis jabatan untuk diterapkan dalam penempatan apartur negara yang dimana persyaratan jabatan dan uraian pekerjaan akan mendasari pembagian pekerjaan untuk meningkatkan kinerja dari para apartur negara ini. selain itu pada penelitian Lestari pada tahun 2015 juga menyampaikan bahwa aktivitas-aktivitas yang dilakukan di perpustakaan ini berpacu pada hasil dari

analisis jabatan. Lalu pada penelitian milik Esa, dkk (2018), peneliti disini mengatakan bahwa analisis jabatan berpengaruh terhadap perencanaan sumber daya manusia (SDM) sehingga dapat dikatakan penelitian ini juga melihat analisis jabatan merupakan suatu hal yang penting yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan. Hal ini juga dikatakan oleh Sarnama, dkk pada tahun 2016 yang dimana peneliti mengatakan bahwa analisis jabatan memiliki pengaruh yang positif terhadap pegawai sehingga kinerja dari pegawai memiliki peningkatan setelah dilakukannya analisis jabatan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Tri (2019) ini bahwa peneliti ingin menyampaikan bila ingin melakukan suatu penataan apartur atau karyawan, harusnya didasari oleh studi kerja melalui analisis jabatan. Peneliti-peneliti ini memberitahukan bahwa disetiap penelitiannya menjelaskan tentang pentingnya analisis jabatan dalam suatu perusahaan atau organisasi agar organisasi bisa berjalan dengan baik.

Pentingnya analisis jabatan untuk mengembangkan perusahaan, dijabarkan dalam beberapa bukti yang telah ada dari beberapa penelitian. Penelitian milik Salmah pada tahun 2013, menjelaskan bahwa *job description* memiliki pengaruh yang baik kepada karyawan sehingga kinerja yang dimiliki oleh para karyawan tersebut meningkat. Pada tahun yang sama dengan penelitian milik Salmah (2013), penelitian milik Erry, dkk yang juga pada tahun 2013 ini menyampaikan hal yang sama, yaitu meningkatnya kinerja organisasi baik dari segi produktivitas, pelayanan, maupun kualitas, sehingga dari hal ini dapat dilihat bahwa penelitian ini memiliki pengembang perusahaan yang baik. Beberapa tahun kedepan, penelitian milik Dwi dan Sumarni (2017) mengatakan bahwa analisis jabatan diperlukan untuk mengembangkan karyawannya melalui pelatihan, sehingga bila analisis jabatan tidak dilakukan, pelatihan pun tidak akan berhasil dengan baik. Pada tahun selanjutnya, penelitian milik Sagita (2018) mengatakan bahwa spesifikasi jabatan yang ada dalam analisis jabatan memiliki peranan penting dalam mengatur pembagian karyawan beserta tugas-tugasnya sehingga organisasi dapat berjalan lebih baik dan lebih efisien. Pada tahun yang sama Endah (2018) dengan penelitiannya yang mengatakan bahwa perencanaan analisis jabatan itu diperlukan agar analisis jabatan dapat menghasilkan hasil yang sesuai dengan perencanaan, bila hasil yang dihasilkan dari analisis jabatan ini sesuai, maka analisis jabatan akan berpengaruh dengan baik saat diterapkan.

Pemaparan diatas telah memaparkan bagaimana pentingnya analisis jabatan pada suatu organsasi atau perusahaan, serta dampak-dampak positif yang dihasilkan dari analisis jabatan bila diterapkan dengan baik di suatu organisasi atau perusahaan. Sehingga pentingnya analisis jabatan dapat diterima oleh oraganisasi ataupun perusahaan.

PENUTUP

Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian diatas, yaitu

1. Analisis jabatan merupakan suatu komponen yang penting dan diperlukan bagi suatu perusahaan atau organisasi untuk menata dan memberikan pengarahan kepada karyawan.
2. Analisis jabatan merupakan suatu komponen yang penting dan diperlukan bagi suatu perusahaan atau organisasi untuk dapat lebih berkembang dari sebelumnya.

Saran

Peneliti menyarankan agar pihak yang ingin meneliti tentang judul atau tema yang sama dimasa mendatang agar menggunakan referensi yang lebih kaya dengan setidaknya ada satu referensi di setiap tahun untuk mengetahui perkembangan analisis jabatan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Christianty, E., & Abdillah, W. N. (2013). Studi Penataan Kelembagaan Berdasarkan Analisis Jabatan Pada SATKER Pelaksana Jalan Nasional Provinsi Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 15*(No. 2).
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Eko, L. W. (2015). Pemanfaatan Analisis Jabatan Dalam Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Kantor Perpustakaan Kota Malang *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Vol. 5*(1).
- Istiwahyuningsih, T. (2019). Analisis Jabatan, Beban Kerja dan Perhitungan Kebutuhan Pegawai di Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan. *Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. 26*(2).
- Kurniawan, D., & Sumarni. (2017). Evaluasi Analisa Jabatan dan Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Untuk Peningkatan Kompetensi Pegawai Di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi. *Jurnal Sains sosio Humaniora, Vol. 1*(1).
- Kurniawati, E. (2018). Pelaksanaan Analisa Jabatan Pada Universitas Islam Kadiri. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 3*(3).

Manggala, S. D. (2018). Analisis Jabatan Penjaga Sekolah Dasar Negeri Kayukebek. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan, Vol. 2*(2).

Meryance, Rafani, Y., & Pratiwi, D. (2014). Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis, Vol. 1*(1).

Pattisahusiwa, S. (2013). Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja Proses. *Jurnal Akuntabel, Vol. 10*(1).

Tambunan, S. L., & Hasibuan, D. (2016). Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Camat Rantau Selatan. *Jurnal Ecobisma, Vol. 3*(1).

Yulyanti, E., & Narlan, E. S. A. P. (2018). Pengaruh Analisis Jabatan dan Desain Pekerjaan Terhadap Perencanaan SDM Pada PT. Ultra Jaya And Trading Company, Tbk. . *Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 2*(1).