



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 11267-11275

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Jabatan Studi Efektivitas kerja pada SDM Karyawan Universitas Muhammadiyah Lampung berdasarkan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan

Tansri Adzlan Syah<sup>1✉</sup>, Any Nurhayaty<sup>2</sup>

Psikologi, Universitas Muhammadiyah Lampung

Email : [tansri.adzlansyah@uml.ac.id](mailto:tansri.adzlansyah@uml.ac.id)<sup>✉</sup>

Abstrak

Melngellola sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting. Pada kenyataannya para anggota organisasi merupakan faktor pengaruh yang paling penting karena perilaku mereka yang dalam jangka panjang akan mempengaruhi atau menghambat tercapainya tujuan organisasi. Analisis jabatan adalah proses penentuan tugas pekerjaan dari suatu posisi dan persyaratan personal yang tepat untuk mengisi posisi tersebut. Penelitian kualitatif ini menggunakan data Primer dan sekunder. Subjek adalah 101 karyawan struktural Universitas Muhammadiyah Lampung. Analisis jabatan menyiapkan uraian pekerjaan dan spesifikasi jabatan. Analisis Jabatan mempengaruhi kualitas kerja pegawai Universitas Muhammadiyah Lampung, karena sangat membantu pegawai dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan tugas sesuai spesifikasi jabatannya.

Kata Kunci: *Analisis Jabatan, Efektivitas Kerja, SDM (Sumber Daya Manusia)*

Abstract

Human Resources (HR) management has become a crucial thing. In fact, the members of the organization are the most important influencing factor because their behavior will facilitate or hinder the achievement of the organization in the long term. Job analysis is the process of developing job duties from a position and employee requirements that are appropriate to fill the initial position. This qualitative research used primary and secondary data. The subjects were 101 structural employees of Universitas Muhammadiyah Lampung. Job analysis prepares job descriptions and job specifications. Job Analysis helps influence the work quality of Universitas Muhammadiyah Lampung employees because it really helps employees in carrying out their duties and completing tasks as well as their job specifications.

Keywords: Job Analysis, Work Effectiveness, HR (Human Resources)

## PENDAHULUAN

Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi (Karambut, 2017). Oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pentingnya sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Salah satu cara untuk mengatasi hambatan dalam hal kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan cara melakukan analisis jabatan dengan baik oleh suatu organisasi. Pembahasan pengembangan sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kualitas dan kuantitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan syarat utama. Kualitas sumber daya manusia yang menyangkut dua aspek, yakni aspek fisik (kualitas fisik) dan non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan sumber daya manusia dapat diarahkan pada kedua aspek tersebut (Khaeri et al., n.d.).

Berdasarkan wawancara awal dan hasil SWOT (Renstra UML, 2020) dalam Renstra yang dilakukan LPMU (Lembaga Penjamin Mutu Universitas) Universitas Muhammadiyah Lampung/ UML ditemukan beberapa kelemahan dari evaluasi diri yakni Belum ada peningkatan jumlah mahasiswa yang signifikan mendaftar di UML, Pengembangan metode pembelajaran belum secara keseluruhan menggunakan sistem e-learning, Keberlanjutan kerjasama UML dengan lembaga lain dalam maupun luar negeri masih rendah, Sarana dan prasarana secara keseluruhan masih kurang, Peringkat lembaga penelitian dan pengabdian masyarakat masih pada klaster binaan, Peringkat lembaga penelitian dan pengabdian masyarakat masih pada klaster binaan, Sistem keuangan belum cukup mapan dan belum dikelola dengan transparan. Hal ini menurut kepala LPMU sangat dipengaruhi oleh belum bakunya *job description* dan *job specification* yang ada di UML. Adapun ancaman dari hasil SWOT tersebut yakni Tuntutan pemerintah bagi perguruan tinggi untuk meningkatkan daya saing bangsa melalui *increase workplace productivity* berpeluang untuk bersaing tidak sehat antar perguruan tinggi, Kebutuhan masyarakat dan dunia usaha akan lulusan yang memiliki kompetensi dan teknologi berbasis riset, Semakin banyak perguruan tinggi swasta dan perguruan tinggi negeri dari dalam dan luar negeri yang tumbuh dan mengembangkan

program studi yang kompetitif, Persaingan kerja lulusan semakin ketat, Era Globalisasi dan perdagangan bebas membatasi kreativitas UML untuk meningkatkan nilai jualnya,

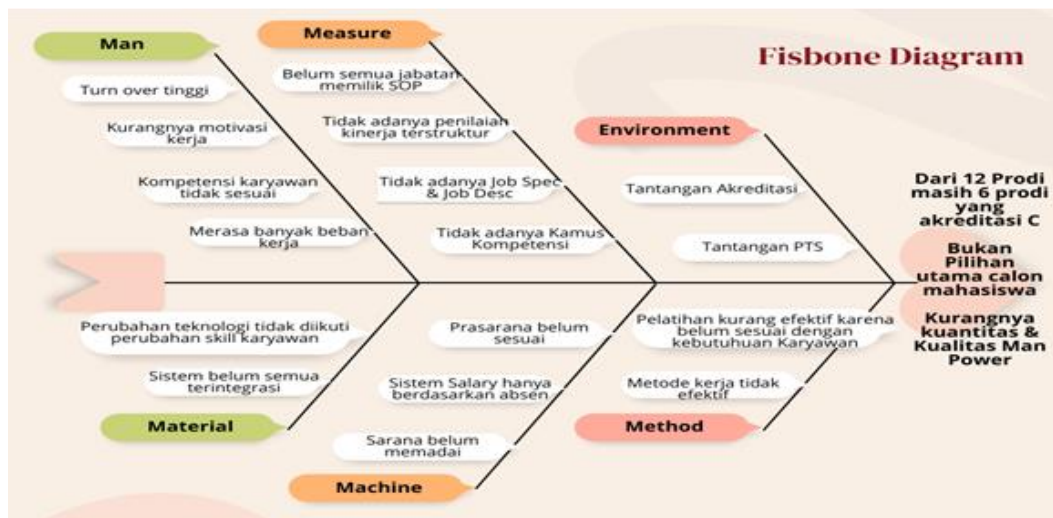
Hal-hal tersebut mengindikasikan perguruan tinggi belum maksimal dalam efektifitas kinerjanya walaupun telah ada upaya yang dilakukan kampus dengan kebijakan efisiensi. Pada umumnya efektifitas sering dihubungkan dengan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Karambut dalam (Nelson, 2020) bahwa Faktor-faktor yang dapat menentukan efektifitas kerja pegawai berhasil dilakukan dengan baik atau tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Tugas pegawai dapat berjalan dengan baik apabila dilakukan pemberitahuan (komunikasi) tentang pendelegasian tugas/tanggung jawab serta adanya evaluasi kerja dari pimpinan. Faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja adalah waktu, tugas, produktivitas, evaluasi, pengawasan, motivasi, fasilitas kerja.

Tabel 1. Pemenuhan Indikator Analisis Jabatan

No.	Indikator	Kondisi Ideal (%)	Kondisi Faktual (%)
1	Wewenang	100	65
2	Tanggungjawab	100	70
3	Kondisi Pekerjaan	100	65
4	Fasilitas Kerja	100	65
5	Standar Hasil Kerja	100	55
6	Pendidikan	100	70
7	Kompetensi	100	55

Sumber : Bagian Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Lampung, 2022

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa dari 7 indikator pemenuhan analisis jabatan semua masih belum terpenuhi. Indikator ke-6 yaitu standar hasil kerja hanya terpenuhi 55%, dimana sebanyak 45% pegawai belum memiliki standar hasil kerja maupun *job description* / deskripsi tugas tertulis dari organisasi. Indikator ke-7 yaitu kompetensi pun hanya terpenuhi 55%, dimana sebanyak 45% pegawai menempati posisi atau jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Kejelasan pendelegasian tugas tidak efektif jika tidak adanya deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan. Analisis jabatan pegawai memang perlu dan penting untuk dilakukan. Tujuannya, agar instansi atau organisasi dapat memperoleh gambaran dari spesifikasi atau deskripsi jabatan yang nantinya dapat dimanfaatkan dalam penentuan calon pegawai (Meidyanto et al., 2021)



Gambar 2. Fishbone Diagram Permasalahan

Bisa dilihat diatas, bahwa semua pertanyaan akhirnya merujuk pada faktor *measure* yang mengindikasikan lemahnya sistem manajemen sumber daya manusia sehingga mengakibatkan efek domino pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Dari Hasil uraian yang sudah di bahas, maka sebagai peneliti tertarik untuk menggambarkan dan mengetahui analisis jabatan yang tepat berkaitan dengan efektivitas kerja pada Universitas Muhammadiyah Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis dengan pendekatan kualitatif pada karyawan struktural Universitas Muhammadiyah Lampung. Sumber data adalah 30 karyawan struktural yang terdiri dari pimpinan rektorat, kepala bagian / sub bagian dan staf.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian kualitatif deskriptif digunakan dalam jenis penelitian ini, karena ketika mempelajari masalah, peneliti tidak membuktikan atau menyangkal hipotesis yang dibuat sebelum penelitian, tetapi mengolah data dan menganalisis masalah secara non-numerik. Metode kualitatif untuk menguji hipotesis/teori (Sugiyono, 2016). Berdasarkan rangkaian teori penelitian kualitatif, karena jenis penelitian ini menitikberatkan pada deskripsi data berupa kalimat-kalimat yang memiliki makna mendalam tentang informan dan perilaku yang diamati. Data dalam penelitian ini merupakan fakta yang ditemukan peneliti di lapangan (Sugiyono, 2016).

Objek dalam penelitian ini adalah 101 karyawan struktural Universitas Muhammadiyah Lampung. Adapun ruang lingkup kajian meliputi intervensi analisis jabatan pada efektivitas karyawan. Tempat Penelitian ini dilaksanakan di Muhammadiyah Lampung. Waktu pelaksanaan kegiatan sejak persiapan sampai dengan penulisan laporan penelitian secara

keseluruhan dilakukan selama kurang lebih lima bulan, yaitu sejak bulan Desember 2022 sampai dengan bulan Mei 2023. Pilihan metode tertentu harus didasarkan pada tujuan penggunaan data (evaluasi pekerjaan, kenaikan bayaran, pengembangan, dll.) merupakan pendekatan yang paling tepat untuk organisasi tertentu. Menurut Mondy (2008), metode analisis pekerjaan yang sangat umum adalah: 1) Kuesioner, 2) Observasi, 3) Wawancara, 4) Catatan Karyawan. 5) Kombinasi Metode.

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua data jenis data yaitu, data primer dan data sekunder. Data primer yang diperoleh dari hasil survey pemilik kantor, data sekunder mengacu pada data dikumpulkan dari sumber yang ada Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumen perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri media, website, internet dll (Sekaran U, 2011). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah struktur organisasi, informasi dan jabatan pegawai, dan kepangkatan DIKTI Kemendikbud maupun DIKTI PP Muhammadiyah.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis model alir untuk menganalisis data. Menurut Miles dan Huberman (2014), tahapan analisis data dalam model alir adalah sebagai berikut: 1) Pengumpulan data, adalah pengumpulan data di lokasi penelitian melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, menentukan strategi pengumpulan data. yang dianggap tepat dan menentukan fokus serta pendalaman data dalam proses pengumpulan data selanjutnya. 2) Reduksi data, berarti membuat rangkuman, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada yang penting, mencari pola yang tepat dan menghilangkan yang tidak perlu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penerapan analisis jabatan di Universitas Muhammadiyah Lampung, peran analisis jabatan dalam meningkatkan efektivitas kerja secara garis besar dapat dibagi menjadi dua bagian. Pertama-tama, sebagai cara untuk mendukung aktivitas kerja, menggunakan *job description* untuk menghasilkan informasi kerja, yaitu. tugas, tugas dan wewenang masing-masing pegawai, sehingga pekerjaan menjadi efektif dan efisien. Kedua, analisis jabatan juga berperan dalam meningkatkan efektifitas kerja Universitas Muhammadiyah Lampung, dalam hal ini spesifikasi jabatan menentukan penempatan pegawai pada jabatan sesuai dengan keahlian, pengetahuan dan kualifikasi lainnya, yang juga dapat mendukung efektifitas kerja di Universitas Muhammadiyah. Lampung.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan di lokasi penelitian, pelaksanaan intervensi analisis jabatan di Universitas Muhammadiyah Lampung sangat berpengaruh terhadap efektifitas kerja. Hal ini mempengaruhi kualitas kerja pegawai

Universitas Muhammadiyah Lampung, karena sangat membantu pegawai dalam menunaikan tugas dan menyelesaikan tugas sesuai spesifikasi jabatannya.

Dengan adanya analisis jabatan pada kantor Universitas Muhammadiyah Lampung memberikan dampak positif terhadap karyawan. Pendapatan yang diterima oleh karyawan yaitu berupa gaji pokok yang disesuaikan dengan posisi yang ditempati. Karyawan juga diberikan fasilitas yang dibutuhkan dalam lingkup pekerjaannya. Dalam hal hubungan kerja sebagai tim para karyawan sangat baik dan mereka akan saling berkordinasi apabila ada hal yang sulit untuk di kerjakan. Hal tersebut berdampak positif pada kinerja karyawan karena dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan serta mudah dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

Tercapainya tujuan organisasi akan sangat tergantung juga pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuannya baik di bidang manajerial, hubungan antar manusia, maupun teknis operasional. Oleh karena itu, sudah sewajarnya apabila manajemen sumber daya manusia mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan organisasi.

Kemampuan organisasi untuk menetapkan dan menerapkan strategi pengelolaan SDM yang tepat sehingga dapat menghasilkan pegawai yang berkualitas bagi kegiatan operasional organisasi dan peningkatan kinerja organisasi. pelaksanaan analisis jabatan secara tepat dapat mengetahui dengan pasti rincian tugas masing-masing bagian dalam organisasi dan dapat mengetahui persyaratan yang dibutuhkan dari seorang karyawan/pegawai untuk dapat melaksanakan tugas-tugas tersebut.

## SIMPULAN

Analisis jabatan adalah proses penentuan tugas pekerjaan dari suatu posisi dan persyaratan personel yang tepat untuk mengisi posisi tersebut. Analisis jabatan menyiapkan uraian pekerjaan dan spesifikasi jabatan. Informasi tentang tugas yang terkandung dalam dokumen digunakan dalam rekrutmen dan seleksi, orientasi, pelatihan dan pengembangan, manajemen karir, manajemen organisasi dan ruang.

Perlunya kerjasama beberapa pemegang jabatan, kesesuaian informasi bagian kepegawaian dan jabatan dengan informasi unit kerja terkait. Perlunya komitmen seluruh pegawai dalam organisasi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan analisis jabatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hanggraeni H, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Simamora H, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Sofyandi H, (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Manik, E. (2013). Analisis Jabatan (Job Analysis) dan Job Discription. Majalah Bisnis dan Iptek Vol. 6 N0. 2 Oktober 2013, 82-92
- Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, J. (2014). Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press
- Nazir. (2014). Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia
- Narimawati U. (2008). Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media
- Sekaran, U. (2011). Metode Penelitian untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. (2011). Statistik Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabet
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet
- Sugijono. (2016). Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Orbith VOL. 12 NO. 1 Maret 2016 : 52 – 58 52 Oleh : Sugijono Staf Pengajar Jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang
- Hasibuan, M S. P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid Satu Edisi 10. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Sedarmayanti. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung; PT Refka Aditama.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, P.M. (2008). Human Resource Management: Gaining a competitive advantage, New York: McGraw Hill.
- Siagian, S. (2007). Fungsi-fungsi manajerial edisi revisi. Jakarta. Bumi Aksara
- Siagian, S. P. (2011). Teori Motivasi dan Aplikasinya. Cetakan Pertama. Jakarta. Bina aksara.
- Tangkilisan, H. N.S. (2005). Manajemen Publik. Jakarta: PT. Grasindo
- Dessler, G. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. PT Indeks: Jakarta Barat
- Armstrong, M. (2014). A handbook of human resource management practice (10th ed). London:

- Kogan Page.
- Munandar, A. S. (2014). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI-Press.
- Dessler, (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources, Jilid 2., Prenhalindo, Jakarta
- Steers, M Richard. (1985). *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Werther, William B. & Keith Davis. (1996). Human Resources And Personal Management. Edisi kelima. New York: McGraw-Hill
- Karambut, A. C. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pada Pt. Asri Griya Utama, Project Holland Village Manado. *Jurnal Manis* Vol. 1. No2.
- Sarwoto (1990), Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Wirawan. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat
- Nuzleha, Yamin, Y. Y., & Novalia. (2019). Pengaruh Efektifitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Bandar Lampung. *Ekombis Sains Jurnal Ekonomi Keuanga Dan Bisnis Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai*, 4 No. 1, 17–26.
- Murti, N. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 6(2), 78049.
- Masyita, S. (2016). Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Masyarakat Untuk Pembuatan E-Ktp Pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros. *Jurnal Imiah Bongaya (Manajemen & Akuntansi)* April 2016, No.Xix Issn : 1907 – 5480
- Steers, Richard M, (1998), *Efektivitas Organisasi*, Terjemahan, Jakarta, PPM, Erlangga
- Handoko, T. (2002). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua, cetakan Kedua, BPFE, Yogyakarta. , 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua, cetakan Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Subekhi, (2012). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM). Penerbit Prestasi Pustaka Raya, Jakarta. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
- Khaeri, N., Akib, H., & Darwis, M. (n.d.). *Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone*.
- Meidyanto, D., Saputra, R., & Nurrahman, A. (2021). Keefektifan Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Kota Tarakan Provinsi Kalimantan Utara. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 9(2), 99–116. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v9i2.2004>
- Nelson, N. (2020). Pengaruh Efektifitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan

- Penyelenggara Jaminan Sosial. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 29–36. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.667>
- Tanumihardjo, S., Hakim, A., & Noor, I. (n.d.). PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang). *JAP*, 1(6).
- Umar, N., Yusniar, C., & Abdullah, A. (2021). Pengaruh Job Description Dan Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (Bps) Kabupaten Pidie. *Jurnal Real Riset*, 3(3), 286–297. <http://journal.unigha.ac.id/index.php/JRR/article/view/509>  
<http://journal.unigha.ac.id/index.php/JRR/article/download/509/512>
- Wahdati, A., Ushuluddin dan Humaniora, F., & Antasari Banjarmasin, U. (2022). PENTINGNYA ANALISIS JABATAN DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI ORGANISASI. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 7(2). <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/2095>