

## ANALISIS JABATAN SEBAGAI BAGIAN DARI SISTEM TATA PAMONG (STUDI KASUS DI FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA)

Leola Dewiyani<sup>1\*</sup>, M. Kosasih<sup>1</sup>, Nurul Septiani Gunadi<sup>1</sup>

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Cempaka Putih Tengah 27, Jakarta Pusat, 10510

\*email : leola.dewiyani@umj.ac.id

### Abstrak

Analisa pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan harus dilakukan. Dari hasil analisis jabatan selanjutnya dilakukan evaluasi jabatan yang merupakan kegiatan untuk menentukan nilai suatu jabatan dan nilai relatif terhadap jabatan lain yang ada dalam suatu lembaga. Dari analisis jabatan melalui metode wawancara, observasi, kuesioner, sampling pekerjaan, pencatatan dan teknik kejadian kritis ditemukan adanya tumpang tindih baik pada deskripsi maupun spesifikasi jabatan diantara 5 jabatan kepala sub-bagian di FT UMJ saat ini. Selanjutnya dilakukan evaluasi jabatan untuk menentukan peringkat jabatan yang kemudian digunakan untuk melakukan restrukturisasi organisasi SDI tenaga kependidikan FT UMJ. Didapatkan hasil yaitu formasi jabatan kepala sub-bagian yang dibutuhkan organisasi berjumlah 2 formasi dimana masing-masing kepala sub-bagian membawahi 3 koordinator. 3 formasi jabatan kepala sub-bagian sebelumnya diturunkan peringkat jabatannya menjadi koordinator.

**Kata kunci:** analisis jabatan, peringkat jabatan, SDI

### Abstract

*Job analysis is analyzing and designing what work must be done, how to do it, and why the work must be done. From the results of job analysis, job evaluation is then carried out, which is an activity to determine the value of a position and its relative value to other positions in an institution. From the position analysis through observation, interview and recording methods, it was found that there was an overlap in both the description and specification of positions among the 5 sub-section head positions at FT UMJ at this time. Furthermore, a position evaluation was carried out to determine the position ranking which was then used to restructure the FT UMJ education personnel SDI organization. The results obtained were that the formation of the position of the head of the sub-section needed by the organization amounted to 2 formations where each sub-section head supervised 3 coordinators. 3 previous sub-section head position formations were downgraded to coordinators.*

**Keywords :** SDI, job analysis, job rank

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam perkembangan suatu organisasi, karena dengan SDM yang baik dan kompeten maka akan membantu perkembangan dan kemajuan suatu organisasi. Sekitar 60% dari seluruh institusi pendidikan tinggi yang ada saat ini adalah perguruan tinggi swasta (PTS). Jumlah

lembaga pendidikan ini tentu saja sejalan dengan jumlah lulusan yang akan bekerja di berbagai profesi di Indonesia. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa PTS memegang peranan yang cukup besar dalam menentukan kualitas sumber daya manusia di Indonesia, dengan harapan bahwa lulusan yang berkualitas tinggi dari PTS juga akan dihasilkan jika institusi tersebut dikelola dengan baik.

Penataan SDM di PTS merupakan hal penting yang harus segera dibenahi agar dapat memenuhi tuntutan era saat ini, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi terpenting sehingga perlu melakukan suatu inovasi agar sumber daya yang ada dapat mengembangkan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki secara maksimal. Analisis dan penilaian jabatan adalah dua metode yang dapat digunakan untuk menentukan dan menilai seberapa baik kebutuhan pekerjaan, terutama yang berkaitan dengan sumber daya yang akan digunakan dalam suatu unit kerja. Selanjutnya institusi menentukan sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan. Kualifikasi jabatan mencakup persyaratan minimal yang harus dipenuhi antara lain jenjang pendidikan dan pengalaman serta pelatihan-pelatihan yang pernah dilakukan. Uraian pekerjaan mencakup tugas pokok, wewenang dan tanggung jawab dan uraian tugas.

Analisis jabatan adalah aktivitas penting dalam manajemen sumber daya manusia mencakup deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan dimana hal ini merupakan informasi yang sangat dibutuhkan dalam penentuan strategi penarikan, seleksi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, design, dan redesign jabatan, dan perencanaan sumber daya manusia (Alwi, 2001). Selain itu dapat disimpulkan bahwa jika pekerja dengan jabatan yang jelas pada suatu organisasi akan memberikan kontribusi pada pekerjaan dengan didukung kondisi lingkungan kerja yang baik (Shinta Tanumihardjo, 2013).

Analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dilakukan. Analisis pekerjaan akan memberikan informasi mengenai uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan bahkan dapat memperkirakan pengayaan atau perluasan pekerjaan dan penyederhanaan pekerjaan pada masa yang akan datang (Hasibuan, 2011). Dari hasil analisa jabatan selanjutnya dilakukan evaluasi jabatan yang merupakan kegiatan untuk menentukan nilai suatu jabatan dan nilai relatif terhadap jabatan-jabatan lain yang ada dalam suatu lembaga.

Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Jakarta (FT UMJ) adalah salah satu PTS yang terletak di pusat ibukota dengan

persaingan yang ketat tidak hanya antar PTS tetapi juga berasal dari perguruan tinggi negeri yang beberapa tahun terakhir ini kian gencar melakukan program penerimaan mahasiswa baru secara mandiri. Oleh karena itu perlu dilakukan pembenahan manajemen sumber daya insani (SDI) FT UMJ agar mampu memberikan pelayanan yang optimal sehingga dapat meningkatkan animo calon mahasiswa untuk memilih FT UMJ sebagai tempat menuntut ilmu. Kondisi pandemi pada awal 2020 selama kurun waktu hampir 2 tahun membawa dampak yang cukup besar pada proses belajar mengajar, sarana prasarana dan pengelolaan sumber daya manusia. SDI FT UMJ dituntut untuk lebih kreatif dalam melakukan pelayanan sehingga dapat memenuhi keinginan konsumen yaitu mahasiswa, disisi lain SDI FT UMJ juga dihadapkan pada semakin *demandingnya* mahasiswa dalam mendapatkan haknya. Selanjutnya dari hasil monev kepuasan mahasiswa terhadap pelayanan SDI (tenaga kependidikan) FT UMJ diperoleh hasil sebagai berikut pada tabel 1 :

Tabel 1. Indeks kepuasan layanan mahasiswa

NO	ASPEK PENILAIAN	NILAI RATA-RATA
1	Tangibles	2,93
2	Reliability	2,96
3	Responsiveness	2,91
4	Assurance	2,94
5	Empathy	2,93
	Rata-rata	2,934

(sumber : Perhitungan)

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai indeks kepuasan berada di bawah standar yang ditetapkan yaitu  $\leq 3$ , maka perlu dilakukan observasi lebih lanjut. Hal pertama yang perlu dibenahi adalah terkait deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan SDI FT UMJ apakah telah sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pentingnya peranan SDI FT UMJ dalam pelayanan mahasiswa maka perlu untuk dilakukan kembali analisis jabatan dan evaluasi jabatan guna menentukan nilai relatif sebuah jabatan dalam hubungannya dengan jabatan lain yang selanjutnya menempatkan sumber daya manusia pada posisi yang sesuai dengan keahliannya agar tercipta SDM yang handal

Rumusan masalah yang dibahas pada penelitian ini mengenai bagaimanakah

kebutuhan dan formasi jabatan struktural tenaga kependidikan yang efektif dan efisien di FT UMJ dan bagaimana struktur organisasi FT UMJ yang efektif dan efisien. Tujuan Jangka Panjang dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan efektifitas dan produktifitas SDI FT UMJ agar indeks kepuasan layanan terhadap mahasiswa meningkat. Sedangkan Target khusus pada penelitian ini adalah Untuk mengetahui jenis dan jumlah formasi jabatan struktural tenaga kependidikan yang efektif dan efisien (1). Untuk merancang struktur organisasi baru yang efisien (2).

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk dapat meningkatkan efektifitas dan produktifitas tenaga kependidikan agar dapat meningkatkan kepuasan layanan terhadap mahasiswa kenyamanan bagi penghuni Rukost dalam mengisi waktu istirahatnya sehingga siap melakukan aktivitas kerja keesokan hari.

Penelitian pendahuluan terkait kepuasan layanan kepada mahasiswa oleh tenaga kependidikan (SDI) FT UMJ telah dilakukan peneliti yaitu nilai indeks kepuasan berada di bawah standar yang ditetapkan yaitu  $\leq 3$ . Mengingat makin ketatnya persaingan dalam penerimaan mahasiswa baru maka perlu dilakukan peningkatan mutu SDI FT UMJ yang diawali dengan melakukan Kembali analisa jabatan dan evaluasi jabatan agar SDI FT UMJ dapat bekerja maksimal berkeadilan dan sesuai dengan kebutuhan organisasi yang berkembang pesat.

### **Peta Jalan Penelitian Perguruan Tinggi**

Renstra dan Peta jalan penelitian UMJ menunjukkan bahwa hasil penelitian diarahkan pada penelitian dengan luaran berupa teknologi tepat guna pada tahun 2018 dan selanjutnya dikembangkan pada skala *home industry* (Industri Kecil Menengah atau IKM) pada tahun 2018-2020 dan pada 2020 – 2021 diharapkan sudah berorientasi *market*.

Visi LPPM UMJ adalah : “Menjadikan LPPM UMJ sebagai sumber daya pemikiran (*Center of Excellent*) dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat untuk pengembangan keilmuan, Teknologi dan Seni berlandaskan etika, nilai-nilai dan moral islami Tahun 2025 dan salah satu misi LPPM diantaranya Mengelola penelitian unggulan bidang pendidikan, kesehatan, sosial ekonomi, pangan, energi, dan rekayasa teknologi; dan

mendorong publikasi hasil penelitian dan perolehan HKI maka penelitian unggulan UMJ adalah Menuju Masyarakat Indonesia Berkemajuan dan Berakhlak Mulia.

Pemilihan tema ini dalam rangka mewujudkan tujuan negara Republik Indonesia sebagaimana termaktub dalam Pembukaan UUD 1945 alinea ke 4 menunjukkan kesejahteraan umum”. Untuk mencapai hal tersebut di atas, penelitian unggulan UMJ tahun 2016-2021 berfokus pada pemecahan berbagai masalah masyarakat Indonesia. Fokus penelitian unggulan meliputi delapan bidang riset yaitu: Pendidikan, Kedokteran dan Kesehatan, Hukum dan Politik, Kewirausahaan dan Kemandirian Ekonomi, Kemandirian Pangan, Teknologi Pangan dan Bahan Alam, Energi dan Konservasi, Rekayasa Teknologi, Masyarakat.

### **Analisis Jabatan**

Menurut (Wirawan, 2015), analisis jabatan adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan jabatan secara sistematis dan teratur, antara lain; mengenai dimensi /fungsi-fungsi dan indikator pekerjaan, pendidikan dan kompetensi tenaga yang diperlukan, teknologi/peralatan yang diperlukan, prosedur operasi melaksanakan pekerjaan, hasil pekerjaan, kompensasi tenaga pelaksana dan teknik menilai kinerja.

Menurut (Hasibuan, 2011), analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dilakukan. Analisis pekerjaan akan memberikan informasi mengenai uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan bahkan dapat memperkirakan pengayaan atau perluasan pekerjaan dan penyederhanaan pekerjaan pada masa yang akan datang.

Analisis jabatan adalah cara sistematis mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang pekerjaan dan kebutuhan tenaga manusia, serta konteks di mana pekerjaan dilaksanakan. Analisis jabatan biasanya melibatkan pengumpulan informasi karakteristik pekerjaan yang membedakan dengan pekerjaan lain (Sedarmayanti, 2010).

Menurut (Alwi, 2001), analisis jabatan adalah aktivitas penting dalam MSDM berupa deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan yang merupakan informasi yang sangat dibutuhkan

bagi penentuan strategi penarikan, seleksi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, design, dan redesign jabatan, dan perencanaan SDM.

Menurut (Dessler, 2014) analisis jabatan adalah prosedur yang dilakukan untuk menentukan tugas-tugas dari suatu jabatan, serta spesifikasi SDM yang tepat untuk mengisi jabatan tersebut. Analisis jabatan menghasilkan informasi untuk menulis deskripsi pekerjaan (daftar yang berisi apa yang diminta oleh pekerjaan tersebut) dan spesifikasi pekerjaan (jenis orang yang harus dipekerjakan untuk pekerjaan tersebut).

Menurut (Sedarmayanti, 2010) tujuan analisis jabatan adalah sebagai berikut:

- Penarikan, seleksi dan penempatan karyawan
- Sebagai petunjuk dasar dalam menyusun program latihan dan pengembangan
- Menilai kinerja/pelaksanaan kinerja
- Memperbaiki cara bekerja karyawan
- Merencanakan organisasi agar memenuhi syarat/memperbaiki struktur organisasi sesuai beban dan fungsi pekerjaan
- Merencanakan dan melaksanakan promosi serta transfer karyawan
- Merencanakan fasilitas dan perlengkapan kerja bagi karyawan
- Bimbingan dan penyuluhan karyawan.

Analisis jabatan menjadi landasan atau pedoman pada perusahaan untuk penerimaan, penempatan, serta penentuan jumlah karyawan. Analisis jabatan digunakan sebagai landasan untuk melaksanakan mutasi, promosi, dan pemberian latihan atau training kepada karyawan serta sebagai dasar pemberian kompensasi.

### Evaluasi Jabatan

Evaluasi Jabatan merupakan bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk membobot suatu jabatan untuk menghasilkan nilai jabatan dan kelas jabatan. Penentuan nilai dan kelas jabatan menggunakan metode Sistem Evaluasi Faktor atau *Factor Evaluation System* (FES) yang terdiri dari beberapa faktor untuk menilai suatu jabatan struktural ataupun fungsional.

Selanjutnya evaluasi jabatan yang dilakukan harus memenuhi hal-hal berikut (Peraturan Kepala BKN Nomor. 21 Tahun 2011

Tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Jabatan PNS):

1. Obyek yang dievaluasi adalah tugas pokok dan fungsi jabatan yang diuraikan dalam informasi jabatan, bukan pegawai yang menduduki jabatan tersebut.
2. Jabatan yang dievaluasi adalah jabatan yang telah ditetapkan oleh institusi.
3. Evaluasi jabatan bukanlah suatu proses matematis. Evaluasi jabatan pada dasarnya adalah suatu proses pertimbangan intelektual (*intellectual judgement*) untuk menentukan nilai jabatan sebagai dasar penentuan kelas jabatan.
4. Penetapan nilai jabatan harus dicapai melalui proses pembahasan dan kesepakatan tim, yang selanjutnya dituangkan dalam berita acara dan ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan

Pada masing-masing jabatan terdapat faktor jabatan. Penjelasan terhadap masing-masing faktor jabatan tersebut dan setiap faktor memiliki beberapa level dan setiap level memiliki kriteria dan nilai tertentu dengan penjelasan sebagai berikut (Peraturan Kepala BKN Nomor. 21 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Jabatan PNS) :

- a. Faktor 1 - Pengetahuan yang Dibutuhkan Jabatan.

Faktor ini mengukur sifat dan tingkat informasi yang harus dimengerti pegawai dalam melakukan pekerjaan yang hasilnya dapat diterima (yaitu : langkah-langkah, prosedur, unjuk kerja, ketentuan, kebijakan, teori, prinsip-prinsip dan konsep) serta tingkat ketrampilan yang diperlukan untuk menerapkan pengetahuan tersebut.

Faktor 1 - Pengetahuan yang dibutuhkan jabatan memiliki 9 (sembilan) level dan nilai faktor sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai faktor 1

No.	Tingkat Faktor	Nilai Faktor
1	1-1	50
2	1-2	200
3	1-3	350
4	1-4	550
5	1-5	750
6	1-6	950
7	1-7	1.250

8	1-8	1.550
9	1-9	1.850

(Sumber : Peraturan Kepala BKN Nomor. 21 Tahun 2011)

- b. Faktor 2 - Pengawasan Penyelia  
Faktor ini mengukur sifat dan tingkat pengawasan penyelia secara langsung atau tidak langsung, tanggung jawab pegawai, dan evaluasi hasil pekerjaan. Pengawasan dilakukan dengan cara pemberian tugas dan instruksi pada pegawai, disusunnya prioritas dan batas waktu, dan Level Faktor ditetapkannya tujuan dan batasannya. Tanggung jawab pegawai tergantung sampai tingkat mana pegawai mampu rnembangkan Nilai Faktor urutan dan waktu berbagai macam pekerjaan, rnemodifikasi atau merekomendasikan modifikasi instruksi, dan berpartisipasi dalam penetapan prioritas dan penetapan tujuan. Faktor 2 - Pengawasan Penyelia memiliki 5 (lima) level dan nilai faktor sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai faktor 2

No.	Tingkat Faktor	Nilai Faktor
1	2-1	25
2	2-2	125
3	2-3	275
4	2-4	450
5	2-5	650

(Sumber : Peraturan Kepala BKN Nomor. 21 Tahun 2011)

- c. Faktor 3 – Pedoman  
Faktor ini mencakup sifat pedoman dan pertimbangan yang dibutuhkan untuk menerapkan pedoman tersebut. Sebagai contoh pedoman adalah panduan kerja, prosedur dan kebijakan, praktek tradisional, dan bahan referensi seperti kamus, jenis panduan, dan buku panduan teknik. Faktor 3 - Pedoman memiliki 5 (lima) level dan nilai faktor sebagai berikut:

Tabel 4. Nilai faktor 3

No.	Tingkat Faktor	Nilai Faktor
1	3-1	25
2	3-2	125
3	3-3	275
4	3-4	450
5	3-5	650

1	3-1	25
2	3-2	125
3	3-3	275
4	3-4	450
5	3-5	650

- d. Faktor 4 – Kompleksitas  
Faktor ini berhubungan dengan :
- Sifat penugasan mencakup jenis, jumlah dan keanekaragaman.
  - Keputusan apa yang harus dilakukan.
  - Tingkat kesulitan untuk melakukan tindakan atau respon yang dapat diberikan.
- Faktor 4 - Kompleksitas memiliki 6 (enam) level.

Tabel 5. Nilai Faktor 4

No.	Tingkat Faktor	Nilai Faktor
1	4-1	25
2	4-2	75
3	4-3	150
4	4-4	225
5	4-5	325
6	4-6	450

(Sumber : Peraturan Kepala BKN Nomor. 21 Tahun 2011)

- e. Faktor 5 – Ruang Lingkup dan Dampak  
Faktor ini mencakup hubungan antara cakupan pekerjaan, antara lain tujuan, keluasan, dan kedalaman tugas, dan dampak dari hasil kerja atau jasa di dalam dan di luar organisasi. Dampak mengukur apakah hasil pekerjaan memfasilitasi pekerjaan orang lain, pelayanan tepat waktu, atau berdampak pada penelitian. Konsep dampak dan ruang lingkup pekerjaan akan memberikan gambaran menyeluruh dalam rnelakukan evaluasi secara konsisten. Hanya pekerjaan yang mempunyai dampak yang dipertimbangkan. Faktor 5 - Ruang Lingkup dan Dampak memiliki 6 (enam) level dan nilai faktor sebagai berikut:

Tabel 6. Nilai faktor 5

No.	Tingkat Faktor	Nilai Faktor
1	5-1	25
2	5-2	75
3	5-3	150
4	5-4	225
5	5-5	325
6	5-6	450

(Sumber : Peraturan Kepala BKN Nomor. 21 Tahun 2011)

Setelah kita menetapkan nilai jabatan maka selanjutnya dilakukan penentuan kelas jabatan. Untuk dapat menentukan kelas jabatan ini yaitu dengan menjumlahkan nilai semua faktor untuk mendapatkan total nilai faktor. Total nilai faktor yang berada pada batasan nilai menunjukkan kelas jabatan.

Batas nilai dan kelas jabatan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Batas nilai dan kelas jabatan

No.	Batasan Nilai	Kelas jabatan
1	4055-5130	17
2	3605-4050	16
3	3155-3600	15
4	2755-3150	14
5	2355-2750	13
6	2105-2350	12
7	1855-2100	11
8	1605-1850	10
9	1355-1600	9
10	1105-1350	8
11	855-1100	7
12	655-850	6
13	455-650	5
14	375-450	4
15	305-370	3
16	245-300	2
17	190-240	1

(Sumber : Peraturan Kepala BKN Nomor. 21 Tahun 2011)

### Peta Jabatan

Hasil dari analisa jabatan dan evaluasi jabatan digunakan untuk melakukan peta jabatan sebagai dasar penyusunan struktur organisasi seperti analisis kebutuhan karyawan, perencanaan karyawan, rekrutmen dan seleksi,

perencanaan karir, pengangkatan dalam jabatan, penilaian kinerja, dan remunerasi/tukin.

Adapun yang menjadi kebaruan dari penelitian ini adalah menjadikan penelitian ini sebagai patokan pada analisis jabatan yang digunakan didalam penilaian LAM Teknik.

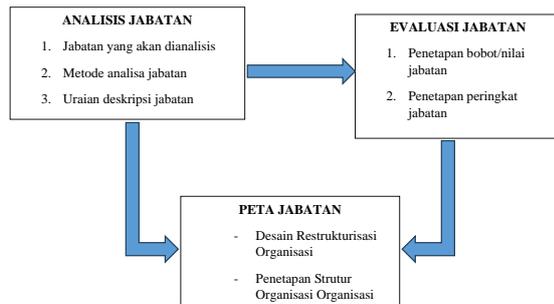
### METODE

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Untuk kebutuhan unit kerja akan jumlah tenaga pendidikan SDI, diperlukan data kuantitatif. Data kualitatif dikumpulkan melalui observasi dan wawancara.

Tujuan dari Pengumpulan data ini adalah untuk melakukan identifikasi yang berkaitan dengan analisa jabatan dan evaluasi jabatan. Pengumpulan data primer dilakukan secara langsung di FT UMJ yang terdiri dari Pengumpulan data melalui observasi yaitu dengan mengamati kejadian saat tenaga kependidikan menjalankan tugas-tugas pekerjaan dan mencatat hasil observasinya. Staf SDI yang diobservasi berjumlah 39 orang. Pengumpulan data melalui wawancara yaitu peneliti melakukan wawancara kepada SDI tenaga kependidikan FT UMJ untuk membantu mendeskripsikan tugas-tugas yang dikerjakan selama ini. Selanjutnya dilakukan *brainstorming* dengan Kepala Bagian Tata Usaha dan para Kepala Sub-bagian untuk membahas deskripsi hasil wawancara dengan staf SDI. Pengumpulan data sekunder diperoleh melalui catatan-catatan SDI tenaga kependidikan terkait pekerjaan yang telah dilakukan selama ini.

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Jakarta, yang berlokasi di Jalan Cempaka Putih Tengah 27, Jakarta Pusat. Didapatkan materi fisik berdasarkan pengamatan dan catatan karyawan. Sedangkan materi non fisik didapatkan dari hasil wawancara. Obyek penelitian adalah SDI tenaga kependidikan FT UMJ.

Berikut peta alur penelitian analisa jabatan.



Gambar 1. Peta alur penelitian analisa jabatan

Dari gambar di atas maka tahapan yang pertama dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis jabatan  
Pada tahap analisis jabatan dilakukan kegiatan sebagai berikut:
  - Inventarisasi jabatan
  - Pengelompokan jabatan
  - Penyusunan informasi jabatan
2. Evaluasi jabatan  
Tahapan evaluasi jabatan dilakukan melalui hal-hal berikut ini:
  - Penilaian jabatan
  - Pemingkatan jabatan
3. Peta jabatan  
Pada tahapan ini didesain struktur organisasi baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan memperhatikan dan mempertimbangkan hal-hal berikut ini:
  - Pengetahuan yang dibutuhkan suatu jabatan
  - Pengawasan penyelia
  - Pedoman
  - Kompleksitas
  - Ruang lingkup dan dampak pekerjaan pemegang jabatan

### Uraian Deskripsi Jabatan

Berdasarkan uraian deskripsi jabatan dan hasil observasi, wawancara dan *brainstorming* terhadap jabatan yang di analisis dalam penelitian ini maka diperoleh hasil bahwa diperlukan evaluasi jabatan karena berdasarkan hasil *brainstorming* ditemukan uraian pekerjaan Kepala Sub-Bagian *overlap* satu dengan yang lain sehingga organisasi menjadi tidak efektif. Dengan berlakunya sentralisasi di Universitas Muhammadiyah Jakarta maka uraian tugas SDI fakultas tentunya juga mengalami penyesuaian dimana sebagian pekerjaan telah dialihkan ke

pusat sehingga perlu dilakukan evaluasi jabatan terkait hal ini. Kehadiran teknologi menimbulkan perbedaan efektivitas dan efisiensi sebuah organisasi. Saat ini FT UMJ telah menggunakan sistem yang terintegrasi sehingga hal ini juga menjadi alasan untuk melakukan evaluasi jabatan agar organisasi lebih efektif dan efisien,

Selanjutnya, pada tahap evaluasi jabatan dilakukan proses untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria-kriteria faktor jabatan terhadap informasi faktor jabatan untuk mendapatkan nilai dan kelas jabatan. Nilai dan kelas suatu jabatan digunakan untuk menentukan posisi pada struktur organisasi yang tentunya berhubungan positif terhadap besaran gaji yang adil dan layak selaras dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab jabatan dalam struktur organisasi.

Pada penelitian ini menilai dan mengevaluasi jabatan melalui 5 aspek yaitu sebagai berikut:

- 1) Mengevaluasi sejauh mana tingkat tanggung jawab kepala bagian, kepala sub-bagian dan kordinator dalam organisasi FT UMJ.
- 2) Mengevaluasi tingkat pendidikan dan keterampilan yang diperlukan untuk jabatan kepala bagian, kepala sub-bagian dan kordinator dalam organisasi FT UMJ yang selanjutnya digunakan untuk menentukan tingkat kualifikasi jabatan.
- 3) Untuk mengetahui kompleksitas dan jenis pekerjaan yang dilakukan maka dilakukan evaluasi terhadap tugas-tugas dan fungsi kepala bagian, kepala sub-bagian dan kordinator FT UMJ.
- 4) Melakukan evaluasi terkait kompleksitas pekerjaan yang memerlukan kreativitas dari pemegang jabatan kepala bagian, kepala sub-bagian dan kordinator FT UMJ dalam mendapatkan solusi permasalahan yang ada.
- 5) Melakukan evaluasi terkait kontribusi pengaruh jabatan kepala bagian, kepala sub-bagian dan kordinator FT UMJ terhadap Keputusan organisasi.

Selanjutnya dilakukan penetapan bobot/nilai jabatan untuk menentukan peringkat jabatan dalam struktur organisasi.

Berikut ini adalah hasil dari pengukuran nilai evaluasi jabatan Sumber Daya Insani (SDI) tenaga kependidikan FT UMJ.

**Penetapan Bobot/Nilai Jabatan**

Dari 5 aspek yang dinilai dalam evaluasi jabatan (tanggungjawab, kualifikasi akademik, tugas & fungsi, kompleksitas, dan kontribusi terhadap Keputusan organisasi) diperoleh hasil seperti pada gambar berikut ini:

No	Faktor Evaluasi	Nilai	Tingkat Faktor
1	Pengetahuan yang Dibutuhkan Jabatan	350	1-3
2	Pengawasan Penyelia	275	2-3
3	Pedoman	125	3-2
4	Kompleksitas	150	4-3
5	Ruang Lingkup Pekerjaan & Dampak	150	5-3
Kesimpulan	Total Nilai	1050	

Gambar 2. Hasil evaluasi jabatan kepala bagian

No	Faktor Evaluasi	Nilai	Tingkat Faktor
1	Pengetahuan yang Dibutuhkan Jabatan	350	1-3
2	Pengawasan Penyelia	125	2-2
3	Pedoman	125	3-2
4	Kompleksitas	150	4-3
5	Ruang Lingkup Pekerjaan & Dampak	75	5-2
Kesimpulan	Total Nilai	825	

Gambar 3. Hasil evaluasi Ka.Sub-Bagian 1

No	Faktor Evaluasi	Nilai	Tingkat Faktor
1	Pengetahuan yang Dibutuhkan Jabatan	350	1-3
2	Pengawasan Penyelia	125	2-2
3	Pedoman	125	3-2
4	Kompleksitas	150	4-3
5	Ruang Lingkup Pekerjaan & Dampak	75	5-2
Kesimpulan	Total Nilai	825	

Gambar 4. Hasil evaluasi Ka.Sub-Bagian 2

No	Faktor Evaluasi	Nilai	Tingkat Faktor
1	Pengetahuan yang dibutuhkan Jabatan	200	1-2
2	Pengawasan Penyelia	125	2-2
3	Pedoman	25	3-1
4	Kompleksitas	225	4-4
5	Ruang Lingkup Pekerjaan & Dampak	75	5-2
Kesimpulan	Total Nilai	650	

Gambar 5 . Hasil Evaluasi Koordinator 1

No	Faktor Evaluasi	Nilai	Tingkat Faktor
1	Pengetahuan yang Dibutuhkan Jabatan	200	1-2
2	Pengawasan Penyelia	125	2-2
3	Pedoman	25	3-1
4	Kompleksitas	150	4-3
5	Ruang Lingkup Pekerjaan & Dampak	75	5-2
Kesimpulan	Total Nilai	575	

Gambar 6. Hasil Evaluasi Koordinator 2

No	Faktor Evaluasi	Nilai	Tingkat Faktor
1	Pengetahuan yang Dibutuhkan Jabatan	200	1-2
2	Pengawasan Penyelia	125	2-2
3	Pedoman	25	3-1
4	Kompleksitas	75	4-2
5	Ruang Lingkup Pekerjaan & Dampak	75	5-2
Kesimpulan	Total Nilai	500	

Gambar 7. Hasil Evaluasi Koordinator 3

No	Faktor Evaluasi	Nilai	Tingkat Faktor
1	Pengetahuan yang Dibutuhkan Jabatan	200	1-2
2	Pengawasan Penyelia	125	2-2
3	Pedoman	25	3-1
4	Kompleksitas	225	4-4
5	Ruang Lingkup Pekerjaan & Dampak	75	5-2
Kesimpulan	Total Nilai	650	

Gambar 8. Hasil Evaluasi Koordinator 4

No	Faktor Evaluasi	Nilai	Tingkat Faktor
1	Pengetahuan yang Dibutuhkan Jabatan	200	1-2
2	Pengawasan Penyelia	125	2-2
3	Pedoman	25	3-1
4	Kompleksitas	150	4-3
5	Ruang Lingkup Pekerjaan & Dampak	25	5-1
Kesimpulan	Total Nilai	525	

Gambar 9. Hasil Evaluasi Koordinator 5

No	Faktor Evaluasi	Nilai	Tingkat Faktor
1	Pengetahuan yang Dibutuhkan Jabatan	200	1-2
2	Pengawasan Penyelia	125	2-2
3	Pedoman	25	3-1
4	Kompleksitas	150	4-3
5	Ruang Lingkup Pekerjaan & Dampak	75	5-2
Kesimpulan	Total Nilai	575	

Gambar 10. Hasil Evaluasi Koordinator 6

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari uraian deskripsi jabatan maka selanjutnya dilakukan penetapan peringkat jabatan yang mengacu pada Peraturan Kepala BKN Nomor. 21 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Jabatan PNS dengan hasil sebagai berikut:

No.	Jabatan	Nama Jabatan	Nilai Evaluasi Jabatan	Peringkat Jabatan
1	Kepala Bagian	Kepala Bagian Tata Usaha	1050	7
2	Kepala Sub-Bagian 1	Kasubag Administrasi Akademik & Kemahasiswaan	825	6
3	Kepala Sub-Bagian 2	Kasubag Keuangan, Sarana Prasarana & SDI	825	6
4	Koordinator 1	Koordinator Perkuliahan	650	5
5	Koordinator 2	Koordinator Kemahasiswaan dan Alumni	575	5
6	Koordinator 3	Koordinator Perpustakaan	500	5
7	Koordinator 4	Koordinator Koordinator SDI	650	5
8	Koordinator 5	Koordinator Rumah Tangga	525	5
9	Koordinator 6	Koordinator PINK BIRU	575	5

Gambar 11. Penetapan peringkat jabatan

Dari hasil pemetaan peringkat jabatan, maka selanjutnya didesain pemetaan jabatan

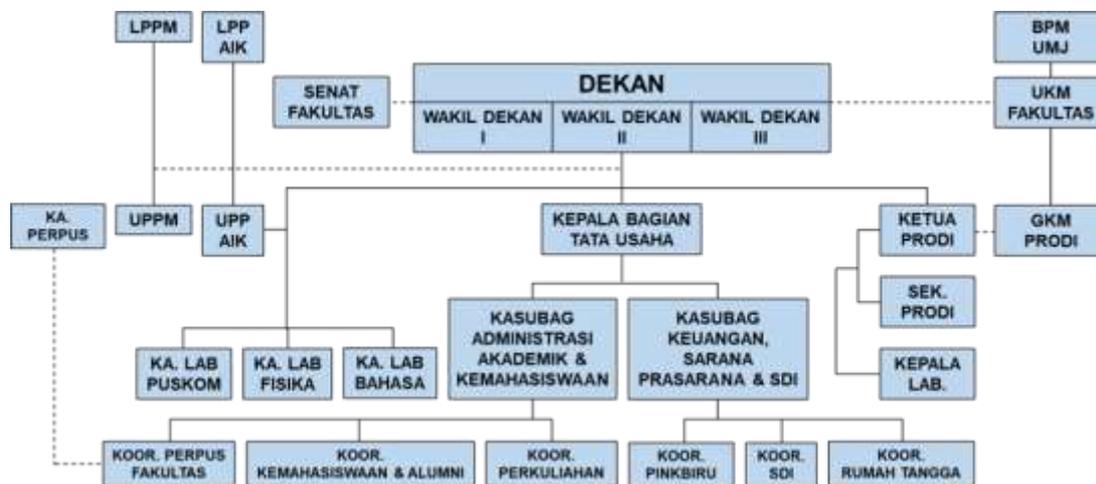
untuk mendesain struktur organisasi baik secara vertical maupun horizontal. Selanjutnya ditetapkan bahwa Kasubag Administrasi Akademik & Kemahasiswaan membawahi 3 koordinator yaitu :

- Koordinator perkuliahan
- Koordinator kemahasiswaan dan alumni
- Koordinator perpustakaan.

Sedangkan Kasubag Keuangan, Sarana Prasarana & SDI membawahi 3 koordinator yaitu

- Koordinator koordinator SDI
- Koordinator rumah tangga
- Koordinator PINK BIRU.

Dari hasil pemetaan jabatan tenaga kependidikan, dibuat desain organisasi baru (restrukturisasi) jabatan tenaga kependidikan yang bertujuan agar lebih efektif, efisien dan produktif sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan kepada mahasiswa. Berikut merupakan bagan restrukturisasi jabatan



Gambar 12. Restrukturisasi jabatan

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Dari analisa jabatan melalui metode observasi, wawancara dan pencatatan dapat ditarik kesimpulan bahwa ditemukan adanya tumpang tindih baik pada deskripsi maupun spesifikasi jabatan diantara 5 jabatan kepala sub-bagian di FT UMJ saat ini. Setelah itu dilakukan evaluasi jabatan untuk menentukan peringkat jabatan yang kemudian digunakan untuk melakukan restrukturisasi organisasi SDI tenaga kependidikan FT UMJ. Dari hasil analisa diperoleh hasil yaitu formasi jabatan kepala

sub-bagian yang dibutuhkan organisasi berjumlah 2 formasi jabatan dimana masing-masing kepala sub-bagian membawahi 3 formasi jabatan koordinator. 3 formasi jabatan kepala sub-bagian sebelumnya diturunkan peringkat jabatannya menjadi koordinator. Berikut bagan restrukturisasi organisasi yang dilakukan hanya pada formasi jabatan tenaga kependidikan,



Gambar 13. Restrukturisasi Organisasi

### Saran

Saran dari penelitian ini yaitu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait analisis dan evaluasi jabatan untuk memetakan pengembangan karir Sumber Daya Insani (SDI). Karena dengan pemetaan yang tepat sesuai dengan spesifikasi jabatan maka tujuan organisasi dapat terpenuhi dan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih banyak kami ucapkan kepada LPPM / Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Muhammadiyah Jakarta yang telah mendanai dalam program Hibah Penelitian Internal Tahun Pelaksanaan 2023 yang ditetapkan melalui Kontrak Penelitian Internal Tahun Pelaksanaan 2023 Antara Universitas Muhammadiyah Jakarta Dengan Peneliti. SK Rektor Nomor : 361 Tahun 2023 Penetapan Dosen Penerima Pendanaan Hibah Penelitian Internal Tahun Pelaksanaan 2023 tertanggal 21 Juni 2023. Dan juga kepada mitra yakni Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Jakarta atas diperkenankannya kami dalam melaksanakan penelitian.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 4 Tahun 2005 Tentang Pedoman Analisis di lingkungan departemen dalam negeri dan pemerintah daerah

Peraturan Kepala BKN Nomor. 21Tahun 2011 Tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Jabatan PNS

Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Tanumihardjo, Shinta. Abdul Hakim, Irwan Noor. 2013. *Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang)*. Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 1, No. 6

Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.