

**Pelaksanaan Analisis Jabatan Tepat dalam Rangka Meningkatkan Efektivitas Kerja
(Studi Kasus Pada Bagian Organisasi Setda Kota Binjai)**

¹Aisyah Fitri Pasaribu, ²Muhammad Irwan Padli Nasution

¹aisyahfitripasaribu2406@gmail.com ²irwannst@uinsu.ac.id

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

ABSTRACT

Job analysis is very important in organizations to place people in a position / job according to their abilities. However, in reality there are organizations that feel that there is no need to bother making job descriptions and job specifications because they assume that all employees will know what to do later. The research method used by the researcher in this research is a qualitative approach with a descriptive method. Data collection techniques were carried out through observation, interviews and documentation studies. The results obtained by the researchers are that the implementation of proper job analysis can increase the effectiveness of employees' work at the Binjai Mayor's office.

Keywords: *Job Analysis, Effectiveness, Performance.*

ABSTRAK

Analisis jabatan sangatlah penting dalam organisasi untuk menempatkan orang pada suatu jabatan/pekerjaan sesuai kemampuannya. Namun kenyataannya ada organisasi merasa bahwa tidak perlu repot untuk membuat uraian jabatan dan spesifikasi jabatan karena menganggap bahwa semua karyawan akan tahu apa yang dikerjakan nantinya. Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui Observasi, wawancara dan Studi Dokumentasi. Hasil penelitian yang diperoleh oleh peneliti adalah bahwa pelaksanaan analisis jabatan yang tepat dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada kantor Walikota Binjai.

Kata Kunci : Analisis Jabatan, Efektifitas, Kinerja.

PENDAHULUAN

Analisis jabatan sangatlah penting dalam organisasi untuk menempatkan orang pada suatu jabatan/pekerjaan sesuai kemampuannya. Namun kenyataannya ada organisasi merasa bahwa tidak perlu repot untuk membuat uraian jabatan dan spesifikasi jabatan karena menganggap bahwa semua karyawan akan tahu apa yang dikerjakan nantinya, Hal ini membuat gelisah para karyawan karena menganggap pekerjaan yang dijalannya tidak sama dengan apa yang diharapkan, selain itu karyawan terkadang merasa bahwa ia tidak menemukan kecocokan antara pekerjaan dengan dirinya sehingga evaluasi karirnya juga menunjukkan hasil yang tidak maksimal. kenyataan tersebut sudah tidak asing lagi karena hal ini dianggap wajar saja mengingat bahwa di masa krisis seperti sekarang ini banyak perusahaan yang melakukan efisiensi dengan mempekerjakan satu orang untuk beberapa jenis pekerjaan sekaligus. Sehingga sulit membuat susunan jabatan sebab nama jabatan sering tidak sesuai dengan pekerjaan sehari-hari. Apalagi perusahaan yang masih tetap beroperasi meskipun tanpa uraian jabatan secara tertulis.

Dengan analisis jabatan yang tepat yang dilakukan oleh suatu organisasi maka akan mengatasi hambatan kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas. Pengelolaan sumber daya yang baik dapat dilihat dari adanya struktur perusahaan atau organisasi yang tersusun dengan formal dan jelas serta dalam tindakan pelaksanaan kinerjanya sesuai dengan fungsi dan wewenangnya masing-masing dalam analisis jabatan. Suatu perusahaan yang melakukan penerapan analisis jabatan dengan baik akan memiliki kemampuan untuk menetapkan strategi sumberdaya manusia yang tepat untuk sekarang dan kedepannya.

Menurut Mondy (2008), analisis jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan keterampilan-keterampilan, tugas-tugas dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi. Dan adapun pengertian analisa jabatan menurut Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, & P.M Wright (2009), adalah sebuah prosedur yang dilakukan untuk mendapatkan informasi-informasi mendetail dari suatu jabatan.

Efektivitas kerja adalah keadaan yang menunjukkan tercapainya suatu target pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan pemanfaatan segala daya yang terdapat pada manusia melalui aktivitas aktivitasnya. Menurut Siagian (2007:24), efektivitas kerja adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan. Dari penjelasan pengertian efektivitas kerja tersebut maka perusahaan yang mencapai efektivitas kerja akan dapat bertahan hidup serta meraih keberhasilan dengan cara memanfaatkan sumber daya dengan tepat. Maka pemanfaatan sumber daya manusia dengan tepat adalah yang paling penting untuk mencapai efektivitas kerja.

Kantor Walikota Binjai adalah sebuah organisasi yang bertugas menyusun serta mengajukan rancangan perda RPJPD, RPJMD kepada lembaga DPRD. Didalam tugasnya, tentu perlu pengelolaan jabatan yang tepat untuk penempatan karyawan atau pegawainya. Karyawan harus mengetahui apa saja

yang menjadi tugas, kewajiban dan tanggung jawab setelah melihat uraian jabatan yang diberikan oleh perusahaan/lembaga. Setelah karyawan mengetahui uraian jabatan yang diberikan maka ia dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik tanpa harus merasa bingung tentang apa yang harus dikerjakannya. Dengan kesesuaian antara pendidikan, keterampilan dan keahlian karyawan dengan beban kerja harus tepat.

KAJIAN TEORITIS

Analisis Jabatan

Menurut Mondy (2008), analisis jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan keterampilan-keterampilan, tugas-tugas dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi. Kemudian 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.

Dari definisi di atas disebutkan, bahwa analisa jabatan adalah suatu proses mengumpulkan, mengolah, menafsirkan dan menyusun secara sistematis semua fakta mengenai suatu jabatan.

Efektivitas Kerja

Etzioni (Tangkilisan,2005) menyatakan bahwa, “Efektivitas kerja adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuantujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu di antara anggota-anggotanya.”

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. “Metodologi adalah proses, prinsip, dan prosedur yang kita gunakan untuk mendekati problem dan mencari jawaban” (Mulyana, 2008: 145). Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Walikota Binjai. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui Observasi, wawancara dan Studi Dokumentasi.

PEMBAHASAN

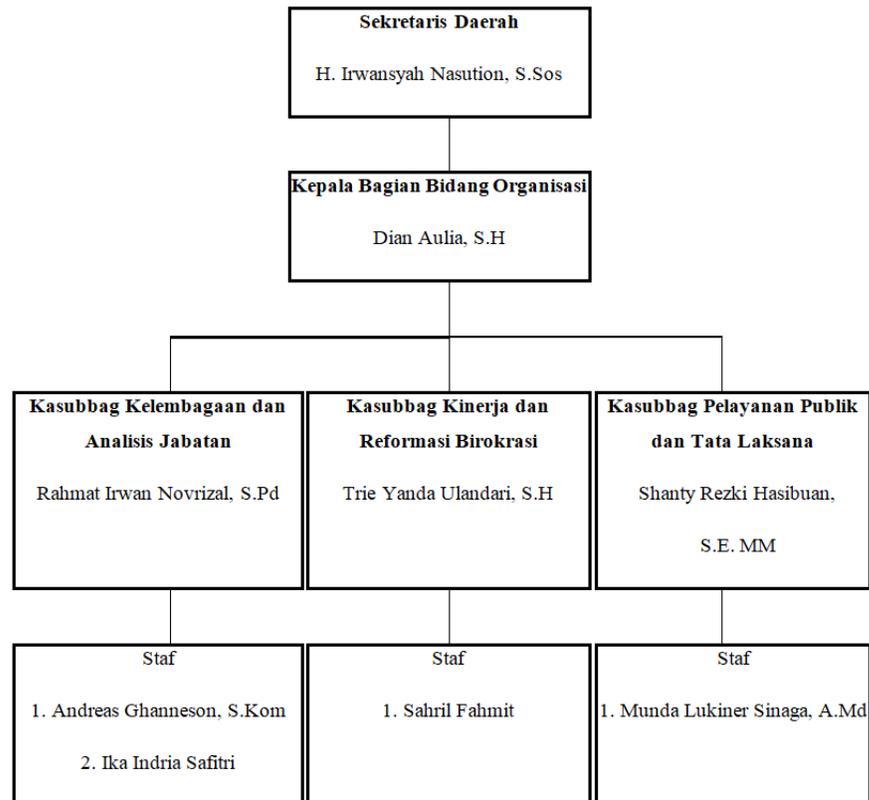
A. Visi dan Misi Kantor Walikota Binjai

Adapun Visi Wali Kota Binjai Periode 2021 – 2026 adalah “MEWUJUDKAN BINJAI YANG LEBIH MAJU, BERBUDAYA DAN RELIGIUS”.

Dengan Misi antara lain :

1. Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan yang Efektif, Efisien, Melayani dan Profesional;
2. Meningkatkan Infrastruktur Pertumbuhan Ekonomi Berbasis Pemberdayaan Masyarakat yang Berwawasan Lingkungan;
3. Mewujudkan Sumber Daya Manusia dan Masyarakat Kota Binjai yang Berkualitas.

B. Struktur Organisasi Bagian Organisasi Setda Kota Binjai



C. Pembagian Tugas Berdasarkan Jabatan

Adapun uraian tugas dan tanggung jawab setiap bagian sebagai berikut:

1. Bagian Organisasi dan Tata Laksana

- 1) Tugas Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan
 - a) Menyiapkan bahan penyusunan Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK);
 - b) Penyiapan bahan dan penyusunan standar kompetensi jabatan;
 - c) Penyiapan bahan dan penyusunan analisis beban kerja;
 - d) Penyiapan bahan dan penyusunan rekomendasi jenis dan formasi jabatan;
 - e) Penyiapan bahan dan pelaksanaan evaluasi kelembagaan perangkat daerah;
 - f) Penyiapan bahan dan pelaksanaan analisis kelembagaan perangkat daerah;
 - g) Penyiapan bahan dan perumusan penataan, pengembangan dan penyempurnaan kelembagaan perangkat daerah.
- 2) Tugas Bagian Kinerja dan Reformasi Birokrasi
 - a) Menyusun bahan kebijakan teknis Peningkatan Kinerja dan Reformasi Birokrasi;
 - b) Menyusun bahan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Kabupaten;
 - c) Menyusun road map reformasi birokrasi;
 - d) Melakukan fasilitasi pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
 - e) Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Peningkatan Kinerja dan Reformasi Birokrasi.
- 3) Tugas Bagian Pelayanan Publik dan Tata Laksana
 - a) Menyusun pedoman tata naskah dinas, pakaian dinas, jam kerja, metode kerja, prosedur kerja, dan pola hubungan kerja;
 - b) Menyiapkan bahan pembinaan serta bimbingan teknis di bidang ketatalaksanaan dan pelayanan publik bagi unit kerja/organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah;
 - c) Melaksanakan sosialisasi dan fasilitasi penyusunan standar pelayanan publik;
 - d) Menghimpun dan memfasilitasi standar operasional prosedur (SOP) yang disusun oleh masing-masing Perangkat daerah;
 - e) Menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi pelayanan publik;
 - f) Melaksanakan koordinasi dan fasilitasi inovasi pelayanan publik.

D. Hasil Penelitian

Setelah melakukan penelitian yang dilakukan melalui observasi, wawancara serta studi dokumentasi, maka peneliti memperoleh informasi bahwa pelaksanaan analisis jabatan pada Kantor Walikota Binjai berdampak terhadap efektivitas kerja karyawan dan memberikan keuntungan bagi para karyawan. Hal tersebut juga berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan Kantor Walikota Binjai karena sangat membantu para karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan menempati posisi sesuai dengan kualifikasi spesifikasi jabatannya.

Dengan adanya analisis jabatan pada Kantor Walikota Binjai memberikan dampak positif terhadap karyawan yang ada dalam kantor tersebut. Pendapatan yang diterima oleh karyawan yaitu berupa gaji pokok yang disesuaikan dengan posisi yang ditempati. Karyawan juga diberikan fasilitas yang lengkap yang dibutuhkan dalam lingkup perkantoran. 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.

KESIMPULAN

Setelah melakukan penelitian yang dilakukan melalui observasi, wawancara serta studi dokumentasi, maka peneliti memperoleh informasi bahwa pelaksanaan analisis jabatan pada Kantor Walikota Binjai berdampak terhadap efektivitas kerja karyawan dan memberikan keuntungan bagi para karyawan. Dengan adanya analisis jabatan pada Kantor Walikota Binjai memberikan dampak positif terhadap karyawan yang ada dalam kantor tersebut. Karyawan juga diberikan fasilitas yang lengkap yang dibutuhkan dalam lingkup perkantoran. Dalam hal hubungan kerja sebagai tim para karyawan sangat baik dan mereka akan saling berkordinasi apabila ada hal yang sulit untuk di kerjakan.

Namun terkadang ada beberapa karyawan yang tidak sesuai latar belakang pendidikan dengan jabatan yang di dudukinya. Untuk itu, mereka melakukan pelatihan pelatihan yang menunjang pengembangan kemampuan mereka, supaya pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dapat dijalankan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhyar, Mustafa Aenal. 2021. *Pelaksanaan Analisa Jabatan yang Tepat dalam Rangka Meningkatkan Eektivitas Kerja Pada Kantor Study Centre Of Indonesia (SCI) Kota Makassar*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Hasan, Nur Fitriyah, Suata Djaja. 2013. *Penerapan Analisis Jabatan dalam Upaya Peningkatan Kinerja Aparatur pada Badan Pengelolaan Kawasan Perbatasan Pedalaman dan Daerah Tertinggal Provinsi Kalimantan Timur*. Journal Administrative Reform. Samarinda : FISIP-UNMUL.
- Iryana, dkk. *Teknik Pengumpulan Data Metode Kualitatif*. Jurnal Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Sorong.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung; PT Refka Aditama.