

**KEGIATAN ANALISIS JABATAN DI PT. BOSWA BERLIN MOTOR MAKASSAR**

**Indri Ramadhani<sup>1)</sup>, Basti Tetteng<sup>2)</sup>, Sri Dewi Saputri<sup>3)</sup>, Tri Rahmah<sup>4)</sup>,  
Yusyah Alreffyanny Mangarengi<sup>5)</sup>, Indah Cahyani<sup>6)</sup>**

<sup>1,2,3,4,5,6</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

<b>Article Info</b>	<b>ABSTRAK</b>
<p><b>Article history:</b> <i>Received 1 November 2022</i> <i>Revised 5 November 2022</i> <i>Accepted 10 December 2022</i></p>	<p>PT Bosowa Berlian Motor Makassar adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan barang dan jasa otomotif. Di dalam perusahaan, perlu dilakukan analisis jabatan untuk meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan melalui perbaikan dan pembaharuan terkait <i>job description</i> dan <i>job specification</i> yang telah ada. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara. Analisis data menggunakan metode deskriptif, dimana analisis dilakukan dengan menyusun uraian jabatan dan spesifikasi jabatan PT Bosowa Berlian Motor dan memberikan rekomendasi perbaikan terhadap jabatan yang telah di analisis. Dalam kegiatan ini, analisis jabatan dilakukan kepada 10 pemangku jabatan yaitu <i>customer service sales</i>, <i>admin after sales service</i>, mekanik, <i>customer satisfaction after sales service</i>, <i>accounting staff</i>, kasir, <i>sales sparepart</i>, <i>service advisor</i>, dan <i>sales force</i>.</p>
<p><b>Keywords:</b> <i>Job analysis</i> <i>Productivity</i> <i>Employee</i></p>	<p><b>ABSTRACT</b> <i>PT Bosowa Berlian Motor Makassar is a company engaged in the sale of automotive goods and services. Within the company, it is necessary to carry out a job analysis to increase employee productivity through improvements and updates regarding existing job descriptions and job specifications. Data collection was carried out using interview. The data analysis used was a descriptive method, where the analysis was carried out by compiling job descriptions and job specifications at PT Bosowa Berlian Motor and providing recommendations for improvements to the positions that have been analyzed. In this activity, job analysis was carried out for 10 job holders, namely customer service sales, admin after-sales service, mechanics, customer satisfaction after-sales service, accounting staff, cashiers, spare parts sales, service advisors, and sales force.</i></p>
<hr/> <p><b>Corresponding Author:</b> <a href="mailto:Indriramadhanichairul812@gmail.com">Indriramadhanichairul812@gmail.com</a></p> <hr/>	

**PENDAHULUAN**

Berlian Motor mengalami perubahan visi dan misi sejak tahun 2022. Visi adalah menjadi pimpinan perusahaan otomotif dengan terbosan teknologi informasi di Indonesia dan misi adalah membangun SDM yang inovatif, kolaboratif, dan solutif, menciptakan pengalaman baru pelanggan melalui inovasi teknologi informasi, meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses kerja secara konsisten, dan berperan aktif dalam mewujudkan tanggung jawab sosial perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan tanggal 2 September 2022 dengan pihak mitra menunjukkan bahwa perubahan visi dan misi juga berdampak pada perubahan organisasi, salah satunya adalah penyesuaian kembali tugas dan tanggung jawab karyawan. Penyesuaian tugas dan tanggung jawab karyawan dapat diketahui dengan melakukan analisis jabatan dalam meningkatkan kompetensi dalam suatu perusahaan ataupun organisasi (Mambo et al, 2015).

Analisis jabatan merupakan metode yang dapat digunakan untuk memperoleh informasi mengenai gambaran dari suatu jabatan dan karakteristik individu yang dapat menduduki jabatan tertentu (Spector dalam Bakar, 2020). Menurut Yunanik (2013) analisis jabatan adalah salah satu prosedur yang digunakan dalam mendapatkan suatu data jabatan yang dibuat agar dapat dijadikan sebagai sebuah informasi dan disajikan demi kepentingan program kerja yang memberikan umpan balik bagi organisasi dan tata laksana, pengawasan, serta akuntabilitas. Analisis jabatan memiliki peranan penting yaitu membantu dalam memosisikan individu di suatu jabatan tertentu dan dapat memudahkan bagi organisasi dalam melakukan semua kegiatan sumber daya manusia yang meliputi penilaian kinerja karyawan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan pada karyawan (Danofianus dkk, 2019). Sejalan dengan hal tersebut, kegiatan analisis jabatan dilakukan untuk mengetahui gambaran terkait pekerjaan dan berbagai persyaratan yang dibutuhkan oleh organisasi dan juga menjadi hal terpenting dalam menentukan karyawan yang dianggap kompeten dalam bidangnya masing-masing (Kurniawati, 2018).

Kegiatan analisis jabatan dilakukan dengan melihat nama jabatan dan tingkat konsistensi terhadap kewenangan, tanggung jawab, serta fungsi dan tugas pokok maka akan dapat terlihat dengan jelas keterkaitan di masing-masing jabatan dengan berbagai konsekuensi terhadap fungsi dan juga tugas jabatan yang dimiliki yang juga dapat dilihat dari segi persyaratan jabatan (Pramesti & Atmaja, 2021). Menurut Juntak (2013) bahwa gambaran informasi terkait analisis jabatan mencakup tujuan pekerjaan, kewajiban atau kegiatan utama yang harus dilakukan oleh pemangku jabatan, dan syarat-syarat yang harus dimiliki oleh pemangku jabatan tersebut. Hal ini juga menunjukkan bahwa analisis jabatan menjadi suatu kunci dalam manajemen organisasi yang menjadi penentuan terkait isi pada jabatan tersebut yang dapat dideskripsikan pada tanggung jawab, kewenangan, fungsi, keadaan kerja, tingkat pendidikan, dan keahlian serta tingkat kesesuaian pada tiap jabatan dalam suatu organisasi (Tamara dkk, 2021). Pelaksanaan analisis jabatan dilakukan dalam berbagai tahapan yaitu dimulai dari pra job analysis, pelaksanaan job analysis, dan pasca job analysis (Bakar, 2020). Menurut Wulandari (2020) bahwa analisis jabatan juga terdiri dari tiga tahap yaitu tahap persiapan dengan mengidentifikasi pekerjaan dan melakukan penyusunan daftar pertanyaan, tahap kedua yaitu pengumpulan data berupa teknik wawancara observasi, kuesioner, atau kombinasi dari ketiganya, dan tahap ketiga yaitu penyempurnaan data dengan menyaring data yang dianggap relevan.

Analisis jabatan menghasilkan dua poin utama atau jenis informasi yaitu job description dan job specification (Bakar, 2020). Job description merupakan gambaran dari seluruh tugas yang harus dikerjakan dalam suatu jabatan tertentu sedangkan job specification merupakan pernyataan mengenai karakteristik yang harus dimiliki oleh individu untuk menduduki jabatan tertentu (Casio dan Aguinis dalam Bakar, 2020). Dua poin utama (job description dan job specification) yang menjadi hasil dari analisis jabatan dapat memberikan keputusan yang efektif bagi perusahaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, evaluasi cost dan benefit perusahaan, kualitas sistem manajemen dan pelayanan yang baik (Ghazi dan Eiden dalam Bakar, 2020). Hal inilah yang membuat pentingnya suatu organisasi untuk melakukan analisis jabatan karena akan memiliki pengaruh yang besar terhadap setiap aspek pengelolaan sumber daya manusia (Tanggala, 2015).

## **METODE PELAKSANAAN**

Pengumpulan data dalam pelaksanaan analisis jabatan dilakukan dengan metode wawancara. Metode wawancara merupakan pemberian pertanyaan kepada narasumber yang bertujuan untuk menggali informasi dan beberapa data mengenai tujuan wawancara (Singh dalam Hakim, 2013). Bakar (2020) mengemukakan bahwa metode wawancara (interview) merupakan teknik yang paling efektif dalam menggali informasi mengenai tugas, kewajiban dan perilaku kerja dalam proses analisis jabatan.

Teknik analisis data dilakukan dengan memasukkan informasi pada template yang disediakan yaitu identitas jabatan, resume jabatan, deskripsi jabatan, relasi kerja, kewenangan pemegang jabatan, standar kinerja, kondisi lingkungan kerja, dan spesifikasi jabatan (Bakar, 2020).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pelaksanaan analisis jabatan dilakukan kepada 10 pemangku jabatan yaitu customer service sales, admin after sales service, mekanik, customer satisfaction after sales service, accounting staff, kasir, sales sparepart, service advisor, dan sales force melalui metode wawancara. Analisis jabatan menghasilkan job description yaitu berupa kejelasan mengenai uraian pekerjaan yang dapat membantu karyawan untuk

mengoptimalkan kemampuan dan job specification yaitu berupa gambaran mengenai kualifikasi karyawan, seperti pengalaman, pengetahuan, keterampilan, atau kemampuan yang menjadi persyaratan dalam melaksanakan pekerjaan (Kurniawati, 2018). Berdasarkan hasil wawancara mengenai analisis jabatan ditemukan gambaran jabatan (job description) yang terbaru atau up to date akibat penggunaan teknologi dari beberapa pemangku jabatan seperti customer satisfaction after sales service, service advisor, admin after sales service, dan accounting staff.

Analisis jabatan penting dilaksanakan bagi perusahaan untuk memberikan informasi dalam menentukan tindakan bidang manajemen sumber daya manusia seperti keadaan mengenai tantangan yang timbul dari lingkungan yang memiliki dampak terhadap pekerjaan karyawan di dalam perusahaan, contohnya terkait perkembangan teknologi yang mengharuskan menggunakan teknologi yang hebat untuk mencapai tujuan seperti komputerisasi, otomatisasi, dan robotisasi (Arafat & Darmawati, 2022). Sejalan dengan hal tersebut, Indrayani (2012) mengemukakan bahwa penggunaan teknologi memberikan dampak besar pada perubahan lingkungan bisnis (tugas dan tanggung jawab) di perusahaan. Bakar (2020) mengemukakan bahwa informasi yang diperoleh dari analisis jabatan dapat memberikan gambaran dalam penilaian ulang struktur dan desain pekerjaan dalam perusahaan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil dari program kerja Analisis Jabatan, tercapai dan tersusunnya job description (deskripsi pekerjaan) dan job specification (spesifikasi pekerjaan) yang terbaru untuk 10 jabatan yaitu customer service sales, admin after sales service, mekanik, customer satisfaction after sales service, accounting staff, kasir, sales sparepart, service advisor, dan sales force yang kemudian diterapkan di PT Bosowa Berlian Motor Makassar.

Adapun untuk ke depannya disarankan kepada PT Bosowa Berlian Motor Makassar supaya melakukan analisis jabatan secara berkala untuk mengurangi dampak yang tidak diinginkan terhadap perusahaan.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Tim penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah terlibat dalam kegiatan ini. Kami juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada PT Bosowa Berlian Motor Makassar yang telah berkenan memberikan kami kesempatan melakukan kegiatan yang berfokus pada analisis jabatan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arafat, Y., & Darmawati, T. (2022). Implementasi analisis jabatan pada aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai (studi kasus percetakan timi bersaudara). In prosiding seminar nasional program pascasarjana universitas PGRI Palembang.
- Bakar, R. M. (2020). Analisis Jabatan & Beban Kerja: Konsep, Metode, Format & Aplikasi Bagi Perusahaan dan Organisasi. Nas Media Pustaka.
- Danofianus, dan N.U Utama. 2019. Analisis Jabatan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkayang. *Journal Equilibrium Manajemen*, 5(2), 84-92.
- Hakim, L. N. (2013). Ulasan Metodologi Kualitatif: Wawancara Terhadap Elit. *Aspirasi*, 4(2), 165-172.
- Indrayani, Henni. "Penerapan teknologi informasi dalam peningkatan efektivitas, efisiensi dan produktivitas perusahaan." *Jurnal El-Riyasah*, 3(1), 48-56.
- Juntak. (2013). Implementasi Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Paradigma*, 2(1), 113-126.
- Kurniawati, E. (2018). Pelaksanaan analisa jabatan pada universitas islam kadiri. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 3 (3), 139-154.
- Mambo, R., J. Mandey, dan J. Sumendap. (2015). Pentingnya Kompetensi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(32), 1-10. Mangkunegara. 2013. *Manajemen sumber daya perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pramessti, A. R., & Atmaja, H. E. (2021). PENYUSUNAN ANALISIS JABATAN OLEH BAGIAN ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH PEMERINTAH KOTA MAGELANG. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 7(1), 25-32.

- Tamara dkk. (2021). Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal MSDA: Manajemen Sumber Daya Aparatur*, 9(2), 128-141.
- Tanggala, M. (2015). *Analisis Jabatan*. Solo: Kurnia Global Publishing.
- Wulandari, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Gerbang Media Aksara dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta.
- Yunanik. 2013. Implementasi Analisis Jabatan dalam Rangka Menyiapkan Organisasi Akamigas Menuju Stem Akamigas (Studi pada Akademika Minyak dan Gas Bumi, Cepu, Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis dan Strategi*, 22(2), 70-93.