



### ANALISIS JABATAN DI PT. HADJI KALLA MAKASSAR

Ainun Mutmainnah<sup>1)</sup> | Evy Lidya Yuliana<sup>2)</sup> | Lukman<sup>3</sup> | Abdul Rahmat<sup>4)</sup> | Tri Sulastri<sup>5)</sup>  
Moch. Ihsan Syahputra<sup>6</sup>

Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar  
Email:ainunmh05@gmail.com

---

**Abstract:** *Job analysis has an important role in maximizing employee performance in a company. Through job analysis, companies can place employees according to their competencies. The purpose of implementing this activity is to conduct a job analysis to produce a job profile for a new position or to adjust tasks to an existing position to make it more systematic and structured. Methods of data collection were done by interviews and observation. The results of the implementation of the activities carried out over the past four months were the creation of job profiles for 84 positions, workload analysis reports, and standard work procedure documents for the company's employees. The results of this activity are expected to support the improvement of employee performance in related companies.*

**Keywords:** Job analysis, Job Profile, WLA, SOP

**Abstrak:** *Analisis jabatan memiliki peranan penting memaksimalkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Melalui analisis jabatan, perusahaan dapat menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Tujuan dari pelaksanaan kegiatan ini ialah melakukan analisis jabatan untuk menghasilkan job profile pada jabatan baru atau penyesuaian tugas pada jabatan yang telah ada agar lebih tersistematis dan terstruktur. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan observasi. Hasil dari pelaksanaan kegiatan yang dilakukan selama empat bulan ialah terciptanya job profile pada 84 jabatan, laporan work load analysis, dan dokumen Standar Prosedur Kerja karyawan perusahaan. Hasil dari kegiatan ini diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan terkait.*

**Kata Kunci:** Analisis Jabatan, Job Profile, WLA, SOP

---

#### A. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan roda industri, karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan secara tuntas dan maksimal. Banyak faktor yang dapat menentukan naik turunnya kinerja karyawan di setiap perusahaan. Faktor tersebut harus selalu diperhatikan oleh perusahaan agar tujuan dari perusahaan dapat terwujud. Fiernaningsih, Herijanto, dan Hadi (2017) mengemukakan bahwa analisis jabatan berpengaruh pada kinerja karyawan. Jika penentuan spesifikasi jabatannya semakin baik, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin maksimal.

Setiap perusahaan menginginkan kegiatan operasionalnya berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil atau keuntungan yang meningkat setiap tahun berjalan. Salah satu faktor penunjang keberhasilan karyawan agar konsisten dalam bekerja adalah adanya analisis jabatan yang jelas dan tersistematis oleh perusahaan. Arianty (2016) mengemukakan bahwa analisis jabatan adalah proses pengumpulan informasi secara sistematis tentang sebuah

jabatan atau pekerjaan, yang bertujuan untuk mengidentifikasi tugas-tugas, kewajiban, dan tanggung jawab sebuah jabatan atau pekerjaan tertentu.

Analisis jabatan pada sebuah perusahaan sangat mempengaruhi kinerja agar terwujudnya penempatan karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Penempatan yang sesuai diharapkan semua lini dalam suatu perusahaan dapat bekerja maksimal karena diisi oleh orang yang berkompeten dibidangnya masing-masing. Apabila faktor penunjang berupa analisis jabatan telah terpenuhi diharapkan akan meningkatkan kinerja setiap karyawan.

Pengambilan data awal dilakukan di Kalla Group, yaitu perusahaan yang bergerak dalam berbagai sektor bisnis mulai dari otomotif, konstruksi, energi, transportasi dan logistik, property, retail, dan kehutanan yang berpusat di Kota Makassar dan telah berdiri selama 70 tahun. Berdasarkan pengumpulan data awal yang dilakukan pada tanggal 23 dan 24 Februari 2022 menggunakan metode wawancara pada *organizational development department* terdapat kendala pada analisis jabatan yang dilakukan di Kalla Group. Kendala tersebut adalah terdapat jabatan baru yang belum memiliki *job profile* dan terdapat beberapa jabatan yang belum diperbaharui *job profilenya*, sehingga terdapat karyawan yang mengerjakan tugasnya tidak sesuai dengan *job profile* yang seharusnya. Untuk mengurangi dampak yang telah dijelaskan, beberapa karyawan perlu dibuatkan *job profile* baru atau penyesuaian terkait tugas yang dikerjakan agar lebih tersistematis dan terstruktur.

## **B. METODE YANG DIGUNAKAN**

Analisis jabatan bertujuan untuk mendefinisikan setiap jabatan yang berhubungan dengan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakannya (Tanggala, 2015). Analisis jabatan yang dilaksanakan diantaranya *job profile*, *workload analysis* (WLA), penyusunan prosedur standarisasi (SOP) yang dilakukan dengan metode observasi dan wawancara informasional kepada pemangku jabatan dan atasan langsung, serta *slotting scorecard* yang dilakukan dengan metode *checklist*. Metode wawancara informasional merupakan sejumlah pertanyaan yang saling berkaitan yang mengarah pada kebutuhan untuk memperoleh informasi lebih dalam (Nurhayati, 2017). Metode observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara cermat dan sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diteliti (Alfani, 2018).

*Job profile* bertujuan untuk memaksimalkan kebijakan, prosedur dan standar perusahaan dalam rencana pengembangan perusahaan serta mengetahui dan memahami deskripsi pekerjaan secara tertulis dan akurat yang bisa mencerminkan tugas pekerjaan karyawan (Raisardhi, 2022). *Job profile* dimulai dengan menganalisis dan menentukan jabatan, melakukan wawancara kepada pemangku jabatan lalu menyusun *draft job profile*. Data *job profile* diambil dengan cara melakukan wawancara kepada pemangku jabatan dan atasan langsung pemangku jabatan untuk mengkonfirmasi *draft job profile*.

*Workload Analysis* bertujuan untuk menghitung jumlah waktu kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, menganalisa seberapa efisien proses suatu pekerjaan serta melakukan perbaikan untuk mendapatkan jumlah optimal tenaga kerja yang dibutuhkan dalam proses kerja di unit kerja, departemen, divisi maupun perusahaan (Raisardhi, 2022). Setelah melakukan *job profile*, tahap selanjutnya adalah melakukan *workload analysis*. *Workload analysis* dilakukan dengan mengumpulkan *draft job profile*, melakukan wawancara dengan pemangku jabatan lalu menyusun format WLA.

Penyusunan prosedur standarisasi (SOP) bertujuan untuk mengetahui peran dan posisi masing-masing unit kerja di dalam suatu organisasi, memberikan kejelasan mengenai proses kerja dan tanggung jawab, meminimalisir terjadinya kesalahan dalam melakukan proses kerja, serta menjaga konsistensi dalam menjalankan proses kerja (Badan Penjaminan Mutu, 2019). Penyusunan prosedur standarisasi dilakukan untuk menyusun program secara

sistematis. Penyusunan prosedur standarisasi dilakukan dengan mengumpulkan dokumen, diskusi dengan *Senior Analyst Organization Development* lalu menyusun *flowchart* SOP.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. *Job Profile*

*Job profile* yang telah disusun selama proses magang sebanyak 84 draft. 84 draft tersebut merupakan *job profile* dari *corporate finance* PT.Hadji Kalla, dari jabatan officer (bawahan) hingga jabatan CEO (atasan). *Job profile* tersebut dibuat dalam bentuk dokumen yang berisi rangkuman informasi penting tentang masing-masing jabatan. Penjabaran disusun secara terstruktur agar lebih mudah di pahami oleh karyawan (Stone,2014). Manfaat dari *job profile* diantaranya dapat menyeleksi kandidat yang sesuai dengan kebutuhan posisi, memberikan pelatihan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kompetensi dan menjadi penilaian saat asesmen (promosi, rotasi, atau demosi) (Raishardhi, 2022). Adapun tahap penyusunan *job profile* adalah:

- 1) Menganalisis dan menentukan jabatan
- 2) Melakukan pengecekan data base karyawan
- 3) Melakukan pemberitahuan kepada seluruh pemegang jabatan baru
- 4) Membuat instrumen pengumpulan data
- 5) Menghubungi pemegang jabatan terkait jadwal wawancara
- 6) Melakukan wawancara (online/offline)
- 7) Menyusun *job profile*
- 8) Melakukan konfirmasi *job profile* dan revisi
- 9) *Approval job profile* di Zimbra Kalla

### b. *Workload Analysis* (WLA)

*Workload analysis* yang telah dilakukan yaitu pada Organization Department jabatan Senior Officer. Beberapa manfaat setelah melakukan *workload analysis* yaitu mengetahui jumlah kebutuhan tenaga kerja yang optimal, meningkatkan strategi rekrutmen, dan merencanakan kegiatan pengembangan karyawan untuk memenuhi persyaratan jabatan (Raisardhi, 2022). Adapun tahap *workload analysis* adalah;:

- 1) Mengumpulkan *job profile* jabatan
- 2) Melakukan analisis *job profile* untuk WLA
- 3) Mengatur jadwal wawancara dengan pemegang jabatan
- 4) Melakukan wawancara
- 5) Menyusun format WLA

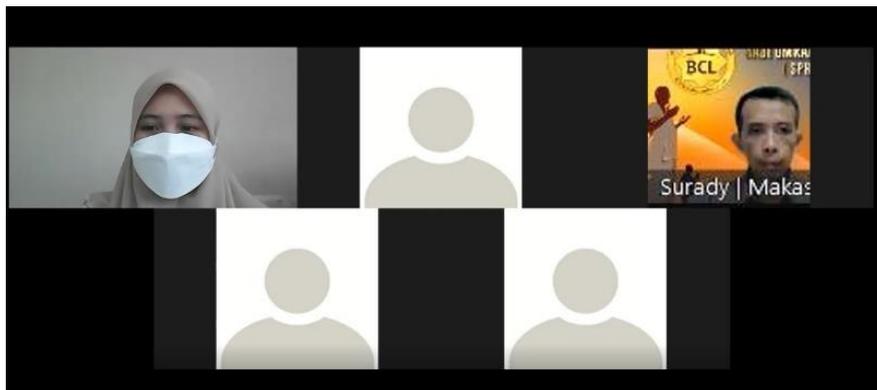
### c. Penyusunan Prosedur Standarisasi (SOP)

Terdapat dua SOP yang telah disusun yaitu SOP *job profile* dan SOP *learning point*. Prosedur Standarisasi (SOP) berperan dalam memberikan acuan terkait dengan kegiatan-kegiatan yang dijalankan dalam organisasi agar berjalan efektif, sehingga membantu organisasi untuk mencapai tujuannya, baik yang bersifat jangka pendek maupun jangka panjang (Tambunan, 2013). Adapun tahap penyusunan prosedur standarisasi (SOP) adalah :

- 1) Mempersiapkan dokumen
- 2) Menyusun isi format
- 3) Melakukan revisi
- 4) Menyusunan *flowchart* (diagram alur kerja)

**Tabel 1.** Matriks pelaksanaan kegiatan

No	Kegiatan	Bulan																			
		Feb		Maret				April				Mei		Juni							
		4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2					
1	<i>Job Profile</i>	█				█				█											
2	<i>Workload Analysis</i>													█							
3	Penyusunan Prosedur Standarisasi													█							



**Gambar 1.** Melakukan wawancara *job profile*



**Gambar 2.** Penyampaian materi *Workload analysis* oleh Department Head Organization Development



**Gambar 3.** *Sharing session*



**Gambar 4.** Penarikan oleh pihak Fakultas

#### **D. KESIMPULAN**

Analisis jabatan sejatinya bertujuan untuk menjadi sebuah acuan dalam bekerja secara optimal. Para karyawan dapat memanfaatkan hasil analisis jabatan yang telah dibuat untuk menyeleksi kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga tidak terjadi kesalahan dalam pemilihan calon karyawan. Selain itu, hasil analisis jabatan juga dapat menjadi acuan dalam meningkatkan kompetensi yang menunjang kinerja karyawan lebih maksimal.

Hasil dari pelaksanaan kegiatan ini ialah terciptanya job profile pada 84 jabatan, laporan *work load analysis* di salah satu jabatan, dan dokumen prosedur kerja untuk karyawan perusahaan. Hasil kegiatan ini diharapkan dapat berkontribusi bagi kinerja karyawan untuk terus menjadi lebih baik dan memperoleh hasil yang maksimal.

Dalam proses pelaksanaannya sebaiknya mahasiswa diberikan kesempatan untuk mencoba departemen lain yang masih relevan dengan keilmuan psikologi sehingga mahasiswa mampu menyerap lebih banyak ilmu dan pengalaman selama proses magang berlangsung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfani, M. H. (2018). Analisis pengaruh quality of work life (QWL) terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*, 1(1), 1- 13.
- Arianty, N., Bahagia, R., Ashal, A., & Siswadi, Y. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Perdana Publishing.
- Badan Penjamin Mutu Universitas. (2019). Pedoman Pembuatan Standar Operasional Prosedur (Sop) Versi 1.0. Universitas Al Ahzar Indonesia, Vol.I.
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P., & Hadi, M. (2017). Pengaruh analisis jabatan, rekrutmen, dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan tetap non pns. *Jurnal administrasi dan bisnis*, 11(2), 78 – 85.
- Nurhayati. (2017). Hubungan komunikasi interpersonal dan pemaafan dengan kebahagiaan suami istri. *Jurnal Penelitian Ilmiah Intaj*, 1(2), 47 – 70.
- Raisardhi, Abid. (2022). Materi OD Intern [Powerpoint Slide]
- Rivai, V. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek. Jakarta: Murai Kencana.
- Stone, Raymond J. (2014). Human Resource Management. China: Shenzen Donnelley Printing Co., Ltd.
- Tambunan, M Rudi. (2013). *Pedoman penyusunan Standard operating prosedur*. Edisi 2013. Penerbit Maiesta.
- Tanggala, M. (2015). *Analisis jabatan* (A. Fadlillah (ed.); I, Mei 201). Kurnia Global Publishing.