



ANALISIS JABATAN DAN PENENTUAN KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI) MAHASISWA MSIB DIVISI MOBILE DEVELOPER DI PT. MEDIA KREASI ABADI

Abdul Rahmat^{1)*} | Hukma²⁾ | Muflih Wahid Hamid³⁾ | Faradillah Firdaus⁴⁾ | Lukman⁵⁾

¹²³⁴⁵Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

abdulrahmat.maro@unm.ac.id

Abstract : *PT. Media Kreasi Abadi is one of the companies that is a partner in the Certified Independent Study and Internship Program (MSIB) organized by the Ministry of Education and Culture. The program opens opportunities for students to develop themselves and prepare for a career. With the MSIB program, it is hoped that students can become skilled, trained, and motivated human resources to excel in the workplace. However, the problems currently faced by PT. Media Kreasi Abadi is that there has been a change in the divisional structure of the mobile developer which has resulted in a mismatch of duties and responsibilities with levels of ability and unclear work targets. Therefore, the purpose of this service is to carry out job analysis and determine Key Performance Indicators (KPI) at each position level in the mobile developer division. This service is expected that students can understand more about the duties and responsibilities of each position level in the mobile developer division and it is hoped that with the key performance indicators (KPI) students can achieve work targets during the internship. The results of the dedication show that job descriptions, work specifications, competencies, and KPIs are following the current conditions of the company. The job description contains information regarding the identity of the position, main functions, responsibilities, indicators of success, authority, and work relations. Job specifications include education, age, and work experience. Competence includes hard skills and soft skills. The Key Performance Indicator (KPI) contains information related to the KPI dictionary, setting targets and weights for each indicator, and determining KPI scores using minimize calculations.*

Keywords: *Job Analysis, Key Performance Indicator (KPI), Internship and Certified Independent Study (MSIB), PT. Media Kreasi Abadi*

Abstrak: PT. Media Kreasi Abadi adalah salah satu perusahaan yang menjadi mitra dalam program Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) yang diselenggarakan oleh Kemendikbudristek. Program tersebut membuka kesempatan bagi mahasiswa untuk mengembangkan diri dan mempersiapkan karir. Dengan adanya program MSIB diharapkan mahasiswa dapat menjadi sumber daya manusia yang terampil, terlatih, dan memiliki motivasi untuk berprestasi di tempat kerja, Namun, permasalahan yang saat ini di hadapi oleh PT. Media Kreasi Abadi adalah terdapat perubahan struktur divisi pada *mobile developer* yang menyebabkan ketidaksesuaian tugas dan tanggung jawab dengan level kemampuan serta target pekerjaan yang kurang jelas. Maka dari itu, tujuan pengabdian ini adalah melakukan analisis jabatan dan penentuan *Key Performance Indicator* (KPI) pada setiap tingkat jabatan divisi *mobile developer*. Pengabdian ini diharapkan mahasiswa dapat lebih memahami terkait tugas dan tanggung jawab dari setiap tingkat jabatan pada divisi *mobile developer* dan diharapkan dengan adanya *key performance indicator* (KPI) mahasiswa dapat mencapai target pekerjaan selama magang. Hasil pengabdian menunjukkan bahwa deskripsi kerja, spesifikasi kerja, kompetensi, dan KPI telah sesuai dengan kondisi perusahaan saat ini. Deskripsi jabatan memuat informasi mengenai identitas jabatan, fungsi utama, tanggung jawab dan indikator keberhasilan, wewenang, dan hubungan kerja. Spesifikasi pekerjaan meliputi pendidikan, usia, dan pengalaman

kerja. Kompetensi meliputi *hard skill* dan *soft skill*. *Key Performance Indicator* (KPI) memuat informasi terkait kamus KPI, penentuan target dan bobot dari setiap indikator, serta penentuan skor KPI dengan menggunakan perhitungan *minimize*.

Kata Kunci: Analisis Jabatan, *Key Performance Indicator* (KPI), Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB), PT. Media Kreasi Abadi

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting untuk meningkatkan efektifitas dan produktifitas perusahaan (Wahdati, Ushuluddin dan Humaniora, & Antasari Banjarmasin, 2022). Namun, salah satu permasalahan yang dihadapi oleh negara berkembang adalah rendahnya sumber daya manusia. Hal tersebut akan berdampak negatif bagi perusahaan dan dapat menghambat suatu pencapaian tujuan perusahaan (Meidyanto, Saputra, & Nurrahman, 2021). Salah satu faktor yang memiliki peran penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan adalah kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan kegiatan bisnis sehingga perusahaan dapat memperoleh keuntungan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia menjadi terampil, terlatih, dan memiliki motivasi untuk berprestasi (Siregar, 2016).

Sejalan dengan hal tersebut Kementrian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) membuka kesempatan bagi mahasiswa untuk mengembangkan diri dan mempersiapkan karir dengan pengalaman kerja yang berharga dimana mahasiswa dapat terlibat langsung dalam aktivitas kerja pada mitra tempat magang melalui program kampus merdeka magang dan studi independen bersertifikat (MSIB). Magang dan studi independen bersertifikat diharapkan mahasiswa dapat menjadi sumber daya manusia yang terampil, terlatih, dan memiliki motivasi untuk berprestasi di tempat kerja. Maka dari itu demi menyukseskan program tersebut PT. Media Kreasi Abadi (MKA) menjadi salah satu mitra magang bersertifikat kampus merdeka.

PT. Media Kreasi Abadi (MKA) adalah salah satu perusahaan industri kreatif dalam bidang pengembangan *software* aplikasi dan *game* yang berada di Balikpapan, Kalimantan Timur. MKA membuat sebuah proyek pembuatan aplikasi *mobile android* atau IOS sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh *user*. Oleh karena itu, dalam proses pembuatan dan pengembangan aplikasi MKA memerlukan mahasiswa yang berkualitas dan kompeten pada bidang *mobile developer* sehingga proyek yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan maksimal. Untuk memperoleh mahasiswa yang dapat bekerja sesuai dengan potensinya maka dibutuhkan analisis terhadap pekerjaan atau sering disebut dengan analisis jabatan (Siregar, 2016).

Analisis jabatan adalah suatu proses mengumpulkan dan menganalisis informasi yang bertujuan untuk mengetahui terkait tugas-tugas, tanggung jawab, kewenangan, kondisi kerja dan spesifikasi pada suatu jabatan agar individu dapat menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien (Sugijono, 2016). Analisis jabatan adalah salah satu upaya untuk memaksimalkan efektifitas kinerja karyawan, jika suatu organisasi tidak dapat memenuhi analisis jabatan maka akan berdampak pada ketidakjelasan tugas dan mengakibatkan prosedur pengelolaan sumber daya manusia meliputi pengembangan dan penilaian kerja tidak berjalan dengan maksimal sehingga hasilnya akan dianggap kurang konsisten (Fadlilah & Fajrianthi, 2022). Tujuan analisis jabatan adalah untuk menetapkan spesifikasi karyawan, menentukan

kebutuhan pelatihan, peringkat, dan mengembangkan metode kerja. Adapun manfaat dari analisis jabatan adalah perencanaan SDM, desain dan struktur organisasi, rekrutmen dan seleksi, penempatan, orientasi, pelatihan, dan pengembangan, penilaian kinerja, evaluasi dan kompensasi, perencanaan pengembangan karir, desain pekerjaan, desain teknik dan perbaikan metode, hubungan dengan tenaga kerja, dan sistem klasifikasi pekerjaan (Cascio, 2003). Dalam proses analisis jabatan akan diperoleh indikator prestasi kerja atau disebut dengan *Key Performance Indicator* (KPI) yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menyelesaikan pekerjaan (Siregar, 2016).

Key Performance Indicator (KPI) adalah suatu alat ukur kuantitatif yang digunakan dalam mengukur kinerja individu dengan tujuan untuk memenuhi operasional dan tujuan strategis perusahaan (Banerjee & Buoti, 2012). KPI adalah metode yang penilaian kinerja yang berorientasi pada proses (Siregar, 2016). KPI adalah indikator yang bersifat terukur, merujuk pada hasil, dan memberikan informasi terkait sejauh mana individu berhasil mewujudkan target kerja. Ukuran keberhasilan KPI harus merujuk pada indikator kinerja yang jelas, spesifik, dan terukur.

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan, saat ini MKA mengalami perubahan struktur divisi pada *mobile developer*, yang awalnya divisi *mobile developer* tidak memiliki tingkat jabatan. Namun pada saat ini, divisi *mobile developer* terdiri dari tiga tingkat jabatan yaitu *junior mobile developer*, *entry mobile developer*, dan *senior mobile developer*. Selain itu, berdasarkan hasil analisis kebutuhan ditemukan bahwa mahasiswa merasa belum optimal dalam mengerjakan proyek dan merasa tugas dan tanggung jawab yang diberikan tidak sesuai dengan level kemampuan yang dimiliki. Selama magang, mahasiswa mengerjakan proyek sesuai dengan apa yang diinstruksikan oleh mentor. Karena terjadinya perubahan struktur divisi maka uraian jabatan masih belum jelas. Sehingga, membuat mahasiswa kurang mengerti dengan target pekerjaan yang harus diutamakan. Adanya perubahan struktur divisi maka terjadi juga perubahan uraian kerja. Maka dari itu, tujuan pengabdian ini adalah melakukan analisis jabatan pada setiap tingkat jabatan untuk mengetahui *job description*, *job specification*, dan kompetensi dari masing-masing tingkat jabatan pada divisi *mobile developer* dan untuk menentukan *Key Performance Indicator* (KPI) pada setiap tingkat jabatan divisi *mobile developer*. Adapun manfaat dari pengabdian ini adalah agar mahasiswa dapat lebih memahami terkait tugas dan tanggung jawab dari setiap tingkat jabatan pada divisi *mobile developer* dan diharapkan dengan adanya *key performance indicator* (KPI) mahasiswa dapat mencapai target pekerjaan selama magang.

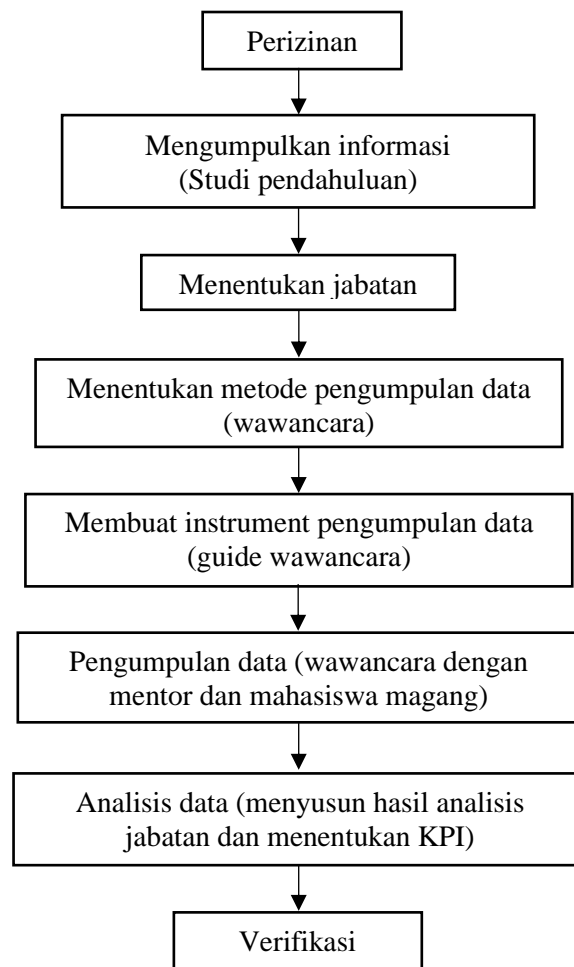
Siregar (2016) menemukan bahwa hasil analisis data dari pelaksanaan analisis jabatan pada divisi *finance* dan *accounting* di PT.SPM adalah uraian pekerjaan, persyaratan jabatan, dan KPI. Uraian jabatan meliputi identitas jabatan, fungsi jabatan, tugas dan tanggung jawab pokok, wewenang, kondisi kerja, hubungan kerja, tugas-tugas lain, dan dokumen kerja, Persyaratan jabatan meliputi pendidikan, pengalaman minimal, serta persyaratan khusus yang memuat kemampuan khusus dari setiap posisi dan kemampuan psikologis. Sedangkan indikator prestasi kerja meliputi informasi mengenai KRA, indikator dan standar keberhasilan, serta pembobotan dari masing-masing indikator. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan dan Muadz (2017) mengemukakan bahwa faktor analisis jabatan yang paling memengaruhi kinerja adalah target pencapaian pekerjaan sehingga karyawan dapat mengerjakan *jobdes* dengan maksimal untuk mencapai target tersebut dan pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan keahlian di bidang pekerjaan.

Komalasari, Urrahmah, dan Maisarah (2022) mengemukakan bahwa analisis jabatan harus dilakukan dengan mengkaji kegiatan pelaksanaan pekerjaan meliputi aspek kebutuhan karyawan dan hal yang dikerjakan pada jabatan tersebut. Berdasarkan pengabdian yang telah

dilakukan diperoleh hasil analisis jabatan berupa deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan, klasifikasi jabatan, dan rancangan pekerjaan. Pelaksanaan pengabdian analisis jabatan yang dilakukan oleh Muafi (2018) sangat berguna bagi karyawan dinas pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Kalimantan Selatan. Hasil dari implementasi analisis jabatan akan membantu SDM untuk lebih memahami jabatan yang sedang atau akan diduduki, jika telah diimplementasikan dengan baik maka SDM akan bisa bekerja sesuai dengan keahlian berdasarkan *prinsip the right man on the right place*. Hasil analisis jabatan dapat digunakan untuk melakukan rekrutmen dan seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, dan kompensasi.

B. METODE YANG DIGUNAKAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara. Wawancara adalah metode yang paling efektif dan akurat dalam mengumpulkan informasi karena langsung dilakukan pada pemangku jabatan tersebut. Sehingga dapat diketahui tugas-tugas, tanggung jawab, aktifitas kerja, beban kerja, dan syarat-syarat lain dalam jabatan tersebut (Sugijono, 2016). Wawancara dilakukan sebanyak dua kali yaitu dengan mahasiswa magang dan mentor pada divisi *mobile developer*. Adapun tahapan pelaksanaan dalam pengabdian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. *Flow Chart*

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data hasil wawancara dengan mentor dan mahasiswa magang pada divisi *mobile developer*, diperoleh hasil analisis jabatan meliputi *job description*, *job specification*, dan kompetensi untuk jabatan *junior mobile developer*, *entry mobile developer*, dan *senior mobile developer*. Adapun hasil dari analisis jabatan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Jabatan

No	Jabatan	Job description	Job specification	Kompetensi
1	Junior mobile developer	a. Identitas jabatan, meliputi nama jabatan, departemen, atasan langsung dan bawahan langsung. b. Fungsi utama jabatan, tanggung jawab dan indikator keberhasilan (terdapat tiga tanggung jawab pada jabatan ini) c. Wewenang (memiliki satu wewenang) d. Hubungan kerja (jabatan ini memiliki hubungan kerja pada pihak internal) e. Dokumen kerja	a. Pendidikan Minimum : SMK b. Usia minimum : 18 Tahun – 30 Tahun c. Memiliki Pengalaman dibidang Mobile Developer minimal 1 Tahun	Hard Skill <ul style="list-style-type: none"> • Memahami bahasa pemrograman minimal kotlin atau JAVA. • Kemampuan bahasa Inggris. • Pengetahuan Matematika dasar • Kemampuan melakukan <i>coding</i> dan <i>debuggin</i>. • Kemampuan integrasi <i>Application Programming Interfaces (APIs)</i>. Soft Skill <ul style="list-style-type: none"> • <i>Organitation and ability to multi-task</i> • <i>Teamwork</i> • <i>Hard working</i> • <i>Communication</i> • <i>Willing to learn new technology APIs</i>
2	Entry Mobile Developer	a. Identitas jabatan, meliputi nama jabatan, departemen, atasan langsung dan bawahan langsung. b. Fungsi	a. Pendidikan Minimum : S1 Bidang IT atau dari jurusan apapun. b. Usia minimum : 18 Tahun – 30 Tahun c. Memiliki Pengalaman	Hard Skill <ul style="list-style-type: none"> • Memahami tentang <i>library jetpack</i> • Memahami bahasa pemrograman minimal kotlin dan JAVA • Kemampuan bahasa Inggris • Pengetahuan

		utama jabatan, tanggung jawab dan indikator keberhasilan (terdapat lima tanggung jawab pada jabatan ini)	dibidang Mobile Developer minimal 3 Tahun	<ul style="list-style-type: none"> • Matematika dasar • Memahami penulisan code yang sesuai dengan <i>best practice</i> dari google • Kemampuan dalam unit testing, <i>automation</i>, dan <i>code reviews</i>
		c. Wewenang (memiliki dua wewenang)		<i>Soft Skill</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Strong analysis</i> • <i>Organisation and ability to multi-task</i> • <i>Teamwork</i> • <i>Hard working</i> • <i>Communication</i> • <i>Willing to learn new technology APIs</i>
		d. Hubungan kerja (jabatan ini memiliki hubungan kerja pada pihak internal)		
		e. Dokumen kerja		
3	Senior Mobile Developer	a. Identitas jabatan, meliputi nama jabatan, departemen, atasan langsung dan bawahan langsung. b. Fungsi utama jabatan, tanggung jawab dan indikator keberhasilan (terdapat tiga tanggung jawab pada jabatan ini) c. Wewenang (memiliki tiga wewenang) d. Hubungan kerja (jabatan ini memiliki hubungan	a. Pendidikan Minimum : S1 Bidang IT S1 atau dari jurusan apapun. b. Usia minimum : 18 Tahun – 30 Tahun c. Memiliki Pengalaman dibidang Mobile Developer minimal 5 Tahun	<i>Hard Skill</i> <ul style="list-style-type: none"> • Memiliki pemahaman tentang desain arsitektur • Memahami bahasa pemrograman minimal kotlin, JAVA, dan C++ • Kemampuan bahasa Inggris • Pemahaman matematika dasar • Memiliki pemahaman tentang CI/CD • Memiliki pemahaman tentang <i>reactive programming</i> • Memiliki pemahaman tentang <i>Applocation Security</i>
				<i>Soft Skill</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Leadership & Managerial Skill</i> • <i>Strong analysis</i> • <i>Problem solving</i> • <i>Organisation and ability to multi-task</i>

kerja pada pihak internal dan eksternal) e. Dokumen kerja	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Teamwork</i> • <i>Hard working</i> • <i>Communication</i> • <i>Willing to learn new technology APIs</i>
--	---

Berdasarkan hasil pengumpulan data maka telah ditentukan *Key Performance Indicator* (KPI) untuk divisi *mobile developer*, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. *Key Performance Indicator* (KPI)

No	Kegiatan	Keterangan
1	Kamus KPI	Kamus KPI dibuat dengan menentukan indikator-indikator kinerja yang dapat di lihat pada <i>job description</i>
2	Menentukan bobot dan target indikator	Bobot dan target indikator ditetapkan setelah melakukan wawancara dengan mentor dan mahasiswa magang
3	Menentukan skor KPI	Menentukan skor KPI dengan menggunakan perhitungan KPI <i>minimize</i>

D. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil pengabdian ini adalah analisis jabatan yang dilakukan diperoleh *job description*, *job specification*, dan kompetensi dari masing-masing tingkat jabatan pada divisi *mobile developer* telah dapat ditetapkan pada perusahaan. Sehingga mahasiswa magang dapat lebih memahami tugas, tanggung jawab, dan kompetensi yang harus dimiliki untuk setiap tingkat jabatan pada divisi *mobile developer* yaitu *junior mobile developer*, *entry mobile developer*, dan *senior mobile developer*. Sedangkan untuk *Key Performance Indicator* (KPI) memuat informasi terkait kamus KPI, penentuan target dan bobot dari setiap indikator, serta penentuan skor KPI dengan menggunakan perhitungan *minimize*. Dengan adanya KPI diharapkan mahasiswa dapat mengetahui dan mencapai target pekerjaan selama magang.

DAFTAR PUSTAKA

- Banerjee, J., & Buoti, C. (2012). General specifications of KPIs. *International Telecommunication Union*.
- Cascio, W. F. (2003). *McGraw Hill* 6th. New York: McGraw Hill.
- Fadlilah, I. A., & Fajrianti. (2022). Analisa Jabatan: Metode dan Langkah-langkah Pelaksanaan pada BUMN Klaster Industri Manufaktur. *Jurnal Diversita*, 8(1), 93–99.
- Gunawan, A., & Muadz, M. N. (2017). Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Seksi Operasional (Studi Kasus : PT. Dian Swastatika Sentosa Tbk.). *Journal Industrial Servics*, 2(2), 231–234. Retrieved from <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jiss/article/view/1551>
- Komalasari, S., Urrahmah, N., & Maisarah, S. (2022). ANALISIS JABATAN DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Ilmu Manajemen Saburai*, 8(1), 91–101.

- 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>
- Muafi. (2018). Pemaparan Dalam Kegiatan Focus Group Discussion ; Analisis Jabatan Dan Manfaatnya Bagi Organisasi Pemerintah. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 03(01), 43–53.
- Siregar, L. M. (2016). ANALISIS JABATAN DAN PENENTUAN INDIKATOR PRESTASI KERJA DIVISI FINANCE DAN ACCOUNTING PADA PT. SPM. *Psychopedia*, 1(2), 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.36805/psikologi.v1i2.690>
- Sugijono. (2016). Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Orbith*, 12(1), 52–58. <https://doi.org/10.24967/jmb.v8i1.1620>
- Wahdati, A., Ushuluddin dan Humaniora, F., & Antasari Banjarmasin, U. (2022). PENTINGNYA ANALISIS JABATAN DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI ORGANISASI. *Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 162–173. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35908/jeg.v7i2.2095>