



ANALISIS JABATAN UNTUK MEMAHAMI PERAN DAN TANGGUNG JAWAB KARYAWAN DI PT BARUGA ASRINUSA DEVELOPMENT

Hilwa Anwar¹⁾ | I Gede Dharma Adnyana^{2*)} | Nur Azizah³⁾ | Andi Mario Salsabila⁴⁾

^{1,2,3,4)}Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

igededharmaa@icloud.com

Abstract : *This study aims to conduct job analysis by generating a job profile for a position. The method used is interviewing job holders and direct supervisors as accurate and relevant sources of information. Job profiles are the outcomes of job analysis, which include job descriptions, qualifications, competencies, and performance standards. Workload analysis (WLA) is performed to analyze the workload experienced by employees. The Full Time Equivalent (FTE) calculation method is utilized in workload analysis. The results of this study reveal that 90 draft job profiles have been compiled for various positions at PT. Baruga Asrinusa Development, ranging from staff positions to General Managers. These job profiles provide a better understanding of position requirements, employee selection, training, as well as employee development and assessment. Workload analysis conducted uncovered the workload experienced by those employees, which can be utilized in recruitment strategies and employee development. This research contributes to understanding the characteristics of job positions and employee workloads at PT. Baruga Asrinusa Development. Effective job analysis and workload analysis methods can assist the company in optimizing employee performance, appropriate resource allocation, and employee development. This study can serve as a strong foundation for the company in workforce management and making informed decisions regarding job positions and workloads.*

Keywords: *job analysis, job profiles, workload, interviews, FTE*

Abstrak: Pengabdian ini bertujuan untuk melakukan analisis jabatan dengan menghasilkan *job profile* pada suatu jabatan. Metode yang digunakan adalah wawancara dengan pemegang jabatan dan atasan langsung sebagai sumber informasi yang akurat dan relevan. *Job profile* menjadi hasil dari analisis jabatan yang mencakup deskripsi tugas, kualifikasi, kompetensi, dan standar kinerja. *Work load analysis* (WLA) dilakukan untuk menganalisis beban kerja yang dialami oleh karyawan. Metode perhitungan FTE (*Full Time Equivalent*) digunakan dalam analisis beban kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa telah disusun 90 draft *job profile* dari berbagai jabatan di PT. Baruga Asrinusa Development, mulai dari jabatan *staff* hingga *General Manager*. *Job profile* ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang persyaratan posisi, seleksi karyawan, pelatihan, serta pengembangan dan asesmen karyawan. *Work load analysis* mengungkapkan beban kerja yang dialami oleh karyawan tersebut, yang dapat digunakan dalam strategi rekrutmen dan pengembangan karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami karakteristik jabatan dan beban kerja karyawan di PT. Baruga Asrinusa Development. Metode analisis jabatan dan beban kerja yang efektif dapat membantu perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan, alokasi sumber daya yang tepat, dan pengembangan karyawan. Penelitian ini dapat menjadi dasar yang kuat bagi perusahaan dalam pengelolaan tenaga kerja dan pengambilan keputusan yang lebih baik terkait dengan jabatan dan beban kerja.

Kata kunci: Analisis jabatan, *job profile*, beban kerja, wawancara, FTE

A. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dan memastikan bahwa setiap jabatan diisi dengan orang yang memiliki kompetensi yang tepat. Manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Salah satu hal yang dapat dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia adalah pemahaman yang jelas mengenai analisis jabatan dengan melakukan *job profile* pada karyawan. Sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk memahami secara mendalam gambaran dan karakteristik dari setiap jabatan yang ada dalam organisasi. Analisis jabatan menjadi salah satu metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi terkait dengan tugas, tanggung jawab, dan persyaratan yang dibutuhkan dalam suatu jabatan (Wiranda & Purba, 2020).

Analisis jabatan merupakan kegiatan yang memiliki tujuan untuk mengumpulkan informasi dan data yang terkait dengan gambaran dari suatu jabatan (Kurniawati, 2018). Melalui analisis jabatan, perusahaan dapat memperoleh pemahaman yang lebih jelas tentang tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh setiap individu dalam organisasi. Analisis jabatan juga memberikan pemahaman yang lebih baik tentang kualifikasi yang diperlukan untuk setiap jabatan, sehingga memungkinkan perusahaan untuk melakukan seleksi karyawan yang lebih efektif dan akurat (Sugiantoro, 2010). Dalam lingkungan bisnis yang terus berkembang, pemahaman yang mendalam tentang analisis jabatan menjadi sangat penting bagi perencanaan sumber daya manusia dan pengembangan organisasi secara efektif.

Dalam proses analisis jabatan, terdapat beberapa kegiatan yang dilakukan, seperti *job profile* dan *work load analysis* (WLA). *Job profile* mencakup deskripsi tugas, kualifikasi yang diperlukan, kompetensi yang dibutuhkan, dan standar kinerja yang diharapkan dari seorang karyawan dalam suatu jabatan (Bayangkara et al., 2022). *Job profile* membantu organisasi dalam memahami persyaratan posisi yang akan diisi dan dapat digunakan sebagai alat seleksi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan posisi. Selain itu, *job profile* juga memberikan acuan dalam proses pengembangan karyawan dan asesmen seperti promosi, rotasi, atau demosi (Kurniawati, 2018).

Dalam lingkungan kerja yang kompetitif dan cepat berubah, manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan dan memahami secara mendalam beban kerja yang ditemui oleh karyawan. Analisis beban kerja, juga dikenal sebagai *work load analysis*, menjadi suatu metode penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mengukur, mengevaluasi, dan mengoptimalkan distribusi tugas dan tanggung jawab di dalam organisasi. *Work load analysis* (WLA) merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui jumlah karyawan yang sesuai dengan beban kerja dalam suatu jabatan (Ramadhan et al., 2014). Analisis ini memperhatikan beban kerja normal, beban kerja berlebih, dan beban kerja yang terlalu rendah. *Work load analysis* membantu perusahaan dalam merencanakan kegiatan pengembangan karyawan dan memastikan bahwa kebutuhan tenaga kerja optimal terpenuhi.

Analisis beban kerja membantu organisasi memahami sejauh mana pekerjaan dan tanggung jawab diukur dalam hal volume, kompleksitas, dan waktu yang diperlukan (Rochmawati, 2020). Dengan memahami beban kerja secara akurat, manajer sumber daya manusia dapat mengidentifikasi apakah seorang karyawan mengalami beban kerja yang tidak seimbang atau terlalu berlebihan, atau sebaliknya, jika ada kekosongan tugas yang dapat menghambat efisiensi organisasi.

Melalui analisis beban kerja, manajer sumber daya manusia dapat mengidentifikasi pola kerja yang tidak sehat, seperti kelebihan beban kerja yang berkelanjutan atau tugas yang terlalu

rutin dan kurang menantang. Hal ini memungkinkan mereka untuk merencanakan langkah-langkah perbaikan yang sesuai, seperti redistribusi tugas, perubahan proses kerja, atau pengalokasian sumber daya yang lebih tepat. Selain itu, analisis beban kerja juga membantu dalam pengelolaan keseimbangan kerja-hidup, yang merupakan faktor penting dalam kepuasan dan kesejahteraan karyawan (Rahma et al., 2021). Dengan memahami beban kerja yang ada, *manager* dapat mengevaluasi dan mengatur waktu kerja, memberikan fleksibilitas yang diperlukan, dan memastikan karyawan memiliki keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dalam penelitian ini, data *job profile* dan *work load analysis* dikumpulkan melalui wawancara dengan pemegang jabatan dan atasan langsung. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan metode perhitungan FTE (*Full Time Equivalent*) melalui software Microsoft Excel. *Full-Time Equivalent* (FTE) adalah konsep yang digunakan dalam analisis beban kerja untuk mengukur jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok individu dalam satu posisi jabatan (Madiun & Kakerissa, 2017). FTE digunakan untuk menggambarkan jumlah jam kerja yang sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan

Keseluruhan penelitian ini memiliki tujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang jabatan-jabatan di PT. Baruga Asrinusa Development, serta memberikan rekomendasi yang tepat dalam pengelolaan tenaga kerja dan pengembangan karyawan. Analisis jabatan dan beban kerja yang dilakukan dapat menjadi dasar yang kuat bagi perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Analisis beban kerja menjadi instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang membantu organisasi dalam merencanakan, mengelola, dan mengoptimalkan sumber daya manusia mereka. Dengan pemahaman yang baik tentang beban kerja, organisasi dapat mencapai efisiensi, produktivitas yang lebih tinggi, dan kepuasan karyawan yang lebih baik.

B. METODE YANG DIGUNAKAN

Kegiatan BKP (Bentuk Kegiatan Pembelajaran) ini dilaksanakan pada tanggal 10 Februari 2023 bertempat di PT. Baruga Asrinusa Development, Departemen *Human Capital Business Partner* (HCBP), *General Affair* (GA) & *Health, Safety, and Environment* (HSE) di Kota Makassar. Analisis jabatan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi data yang terkait dengan gambaran dari suatu jabatan (Bakar, 2020). Kegiatan yang dilaksanakan diantaranya *job profile* dan *work load analysis* (WLA) dengan metode wawancara kepada pemegang jabatan dan atasan langsung. Bakar (2020) mengatakan bahwa metode wawancara (*interview*) adalah teknik yang paling tepat untuk mengumpulkan data tentang tugas, tanggung jawab dan tindakan kerja dalam proses analisis jabatan.

Ghazi dan Eiden (dalam Bakar, 2020) menjelaskan bahwa dua unsur inti (deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan) yang dihasilkan dari *job profile* dapat memberikan keputusan yang efektif bagi perusahaan sehingga berdampak dalam peningkatan kinerja karyawan, evaluasi biaya dan manfaat perusahaan, kualitas sistem manajemen dan pelayanan yang bagus. *Job profile* diawali dengan tujuan dan gambaran yang diharapkan dari *job profile*, membentuk tim pelaksana, mengidentifikasi jabatan yang akan di analisis (*Key Job*), melakukan sosialisasi dengan pemegang jabatan dan menentukan metode atau *tools* yang akan digunakan selama proses *job profile*. Pengumpulan data *job profile* dengan cara melakukan wawancara kepada pemegang jabatan dan atasan langsung jabatan yang akan dianalisis untuk validasi hasil data yang telah dikumpulkan.

Koesmowidjojo (2021) mengemukakan bahwa *work load analysis* bertujuan untuk mengetahui jumlah karyawan dan kesesuaian kondisi fisik ataupun mental karyawan dengan beban kerja dalam suatu jabatan. Kondisi beban kerja yang dibebankan kepada karyawan mencakup beban kerja normal (*fit*), beban kerja berlebih (*overload*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*underload*). Setelah membuat *job profile*, langkah selanjutnya adalah melakukan *work load analysis*. Pengumpulan data *work load analysis* dengan cara melakukan wawancara kepada pemegang jabatan dan atasan langsung jabatan yang akan dianalisis untuk validasi data yang telah dikumpulkan. Kemudian Teknik analisis data dilakukan dengan perhitungan FTE (*Full Time Equivalent*) melalui *software microsoft excel*. Metode perhitungan *Full Time Equivalent* (FTE) merupakan cara untuk menghitung jumlah jam kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tertentu dengan melakukan konversi terhadap durasi pengerjaan tugas suatu jabatan ke indeks nilai FTE.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. *Job Profile*

Job profile yang telah disusun selama proses magang sebanyak 90 *draft*. 90 *draft* tersebut merupakan *job profile* dari PT Baruga Asrinusa Development, dari jabatan *staff* (bawahan) hingga jabatan *General Manager* (atasan). 72 *draft job profile* direview untuk melihat apakah terdapat penambahan atau pengurangan peran dan tanggung jawab pada seluruh jabatan, hasilnya tidak terdapat perubahan pada seluruh *job profile* yang direview. Sedangkan 18 *draft job profile* disusun dengan melakukan wawancara kepada pemegang jabatan, hasilnya terdapat penambahan dan pengurangan pada tujuan utama serta peran dan tanggung jawab pada beberapa *job profile* dikarenakan pekerjaan dan nama jabatan yang berubah.

Menurut CIPD (*Chartered Institute of personal and Development*) *job profile* mencakup deskripsi tugas, kualifikasi yang diperlukan, kompetensi yang dibutuhkan, dan standar kinerja yang diharapkan dari seorang karyawan dalam suatu jabatan. Hal ini membantu organisasi dalam memahami persyaratan posisi yang akan diisi. Keberadaan *job profile* memiliki beberapa manfaat, antara lain sebagai alat seleksi untuk memilih kandidat yang sesuai dengan kebutuhan posisi, memberikan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi, dan sebagai acuan dalam proses asesmen seperti promosi, rotasi, atau demosi Tjiabrata & Lumanaw (2017). Adapun tahap penyusunan *job profile* adalah:

- 1) Menentukan jabatan yang akan dianalisis
- 2) Melakukan pengecekan *database* karyawan
- 3) Membuat instrumen pengumpulan data
- 4) Menghubungi pemegang jabatan terkait jadwal wawancara
- 5) Melakukan wawancara (*online/offline*)
- 6) Menyusun *job profile*
- 7) Melakukan konfirmasi *job profile* dan revisi
- 8) Approval *job profile*

b. *Work Load Analysis* (WLA)

Tjiabrata & Lumanaw (2017) menyatakan bahwa analisis beban kerja merupakan proses mengidentifikasi, mengukur, dan menganalisis beban kerja yang dialami oleh individu atau kelompok dalam konteks pekerjaan mereka. Tujuannya adalah untuk memahami sejauh mana tugas-tugas yang harus diselesaikan, intensitas pekerjaan, serta pengaruhnya terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan. Beberapa manfaat setelah

melakukan *work load 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 *work load 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

Tabel 1. Timeline Pelaksanaan Kegiatan

No	Kegiatan	Bulan																			
		Februari				Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	<i>Job Profile</i>	■																			
2	<i>Work load Analysis</i>													■							



Gambar 1. Pelaksanaan Job Profile



Gambar 2. Pelaksanaan Work Load Analysis

D. KESIMPULAN

Tujuan sebenarnya dari analisis jabatan adalah memberikan panduan bagi para karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Karyawan dapat menggunakan hasil analisis jabatan yang telah disusun untuk memilih kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dengan tujuan menghindari kesalahan dalam proses seleksi calon karyawan. Selain itu, hasil

analisis jabatan juga dapat menjadi panduan dalam meningkatkan kompetensi yang mendukung kinerja karyawan secara maksimal.

Berdasarkan hasil tinjauan dan *interview*, dapat ditarik kesimpulan bahwa telah terjadi perubahan *job specification* dan *job description* termasuk perubahan uraian tugas utama, peran dan tanggung jawab. Oleh karena itu diperlukan peninjauan kembali *draf job profile* agar dapat sesuai dengan keadaan dan tugas pekerjaan. Hasil dari pelaksanaan kegiatan ini ialah terciptanya *job profile* pada 90 jabatan dan laporan *work load analysis* di salah satu jabatan. Hasil kegiatan ini diharapkan dapat berkontribusi bagi kinerja karyawan untuk terus menjadi lebih baik dan memperoleh hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakar, R. M. (2020). *Analisis Jabatan & Beban Kerja: Konsep, Metode, Format & Aplikasi Bagi Perusahaan dan Organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Bayangkara, I., Cempena, I., & Sri Brahmayanti, I. (2022). Pendampingan Penyusunan Uraian (Job Description) Dan Persyaratan Pekerjaan (Job Specification) Pada Pt. Graha Sarana Gresik. *JPM17: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(02), 1–11. <https://doi.org/10.30996/jpm17.v6i02.6320>
- Koesmowidjojo, S. R. M. (2021). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Kurniawati, E. (2018). Pelaksanaan Analisa Jabatan Pada Universitas Islam Kadiri. *Manajemen Kewirausahaan JMK*, 3(3), 139–154. <http://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/>
- Madiun, W. S., & Kakerissa, A. L. (2017). Analisis Beban Kerja Karyawan Bagian Produksi Dengan Menggunakan Metode Full Time Equivalent (Fte) Di Ud Roti Alvine. *Arika*, 11(2), 89–96. <https://doi.org/10.30598/arika.2017.11.2.89>
- Rahma, Z., Magdalena, M., & Budi, L. (2021). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management*, 7(1), 1–8.
- Ramadhan, R., Tama, I. P., & Yanuar, R. (2014). Analisa Beban Kerja Dengan Menggunakan Work Sampling Dan Nasa-TLX Untuk Menentukan Jumlah Operator (Studi Kasus: PT XYZ). *Jurnal Rekayasa Dan Manajemen Sistem Industri*, 2(5), 964–973.
- Rochmawati, E. (2020). Analisis Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. *Otonomi*, 20(2), 377–386.
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2)
- Sugiantoro, B. (2010). Persepsi Karyawan tentang Penerapan Analisis Jabatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 17(1), 61–69. <https://doi.org/10.20476/jbb.v17i1.627>
- Wiranda, A., & Purba, J. W. (2020). Pengaruh Pelaksanaan Analisa Jabatan (Anjab) Yang Tepat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 31–39. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.341>