



ANALISIS URAIAN JABATAN PT. PLN (PERSERO) UIP3B SULAWESI

Dzar Fahiemah El Faiqah¹⁾ | Fanny Erdaningsih²⁾ | Ghinaa Maharani M.³⁾ | Ismarli Muis^{4*)}

¹²³⁴⁾Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
ismarli.muis@unm.ac.id

Abstract : *PT. PLN (Persero) UIP3B Sulawesi has carried out an organizational transformation this year, one of which is by making changes to its organizational structure so that an analysis is needed to prepare new job descriptions. The purpose of this job description analysis is to review and update the previous job descriptions in order to clarify the job descriptions for new divisions and positions at UIP3B Sulawesi. The benefit of preparing job descriptions is to clarify the job description or main tasks and functions of work units for each job designation, as well as to identify the competency requirements required for each job designation. This research approach is action research using Participatory Action Research (PAR) techniques through qualitative descriptive analysis. The results of this study are the latest job description forms that have changes to organizational structure, competency levels, business streams, and main tasks at each functional level to become more detailed and specific and relevant to the conditions of employees and the company.*

Keywords: *Job Description, PLN, Organizational Structure*

Abstrak: PT. PLN (Persero) UIP3B Sulawesi telah melakukan transformasi organisasi pada tahun ini, salah satunya dengan melakukan perubahan pada struktur organisasinya sehingga perlu dilakukan analisis untuk menyusun uraian jabatan yang baru. Tujuan dilakukan analisis uraian jabatan ini bertujuan untuk mereview dan memperbaharui uraian jabatan sebelumnya guna memperjelas *job desc* pada divisi dan posisi jabatan baru di UIP3B Sulawesi. Manfaat dari disusunnya uraian jabatan adalah untuk memperjelas *job desc* atau tugas pokok dan fungsi unit kerja dari setiap sebutan jabatan, serta untuk mengetahui kebutuhan kompetensi yang dibutuhkan di masing-masing sebutan jabatan. Pendekatan penelitian ini yaitu *action research* dengan menggunakan teknik *Participatory Action Research (PAR)* melalui analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini adalah form uraian jabatan terbaru yang memiliki perubahan pada struktur organisasi, level kompetensi, *stream business*, serta tugas pokok pada setiap jenjang fungsionalis menjadi lebih detail dan spesifik serta relevan dengan kondisi karyawan dan perusahaan.

Kata Kunci: Uraian Jabatan, PLN, Struktur Organisasi

A. PENDAHULUAN

Dasar dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja pada suatu bagian atau jabatan adalah Job description/uraian jabatan. Uraian jabatan adalah pernyataan tertulis yang menjelaskan mengapa pekerjaan anda, apa yang dilakukan pemegang pekerjaan sebenarnya, bagaimana mereka melakukannya dan dalam kondisi apa pekerjaan itu dilakukan (Basara dkk, 2020). Menurut Grensing & Pophal, uraian jabatan adalah rekaman tertulis mengenai tanggung jawab suatu pekerjaan, kualifikasi yang dibutuhkan dan menguraikan bagaimana pekerjaan tersebut berhubungan dengan bagian lain dalam perusahaan (Nasrullah dkk, 2019).

Penetapan standar kerja dapat dilakukan melalui pembahasan antara manajer dengan para bawahannya, di mana materi pembahasan mencakup sasaran-sasaran pekerjaan, peranannya dalam hubungan dengan pekerjaan-pekerjaan lain, persyaratan-persyaratan organisasi, dan kebutuhan karyawan. Proses penentuan standar kerja seperti ini sering menimbulkan komitmen karyawan, semangat kerja, kepuasan, dan motivasi yang lebih besar.

Untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan juga dilakukan tinjauan pekerjaan analisis pekerjaan untuk mendapatkan informasi tertulis mengenai *job desc* yang harus dilakukan (Wijaya R, 2020). PT PLN (Persero) UIP3B (Unit Induk Penyaluran Dan Pusat Pengatur Beban) Sulawesi yang berdiri sejak tahun 2018.

Manfaat dari disusunnya uraian jabatan terbagi dua, yaitu manfaat teoritis dan praktis. Manfaat teoritis adalah untuk menjadi panduan dan pedoman kerja serta mengetahui apa yang harus dilakukan dan diharapkan dari organisasi; mengetahui kebutuhan pelatihan bagi pemegang jabatan; serta referensi untuk analisis terhadap pemegang jabatan.

Manfaat praktis dari uraian jabatan ini adalah untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan; untuk menempatkan individu yang tepat sesuai dengan peran, tanggung jawab, dan kebutuhan organisasi; proses *recruitment* yang tepat sesuai dengan kebutuhan jabatan; pengembangan organisasi; dan untuk membobot jabatan dan membandingkan dengan jabatan lain di dalam organisasi.

Penyusunan uraian jabatan ini juga untuk mereview dan memperbaharui uraian jabatan sebelumnya. Hal ini dilakukan guna memperjelas *job desc* pada divisi dan posisi jabatan baru di UIP3B Sulawesi serta merevisi uraian jabatan yang telah ada sebelumnya. Uraian jabatan ini disusun dengan mengacu pada uraian jabatan pada tahun 2019. Indikator keberhasilan pada uraian jabatan ini dapat diukur dari perubahan pada struktur organisasi, level kompetensi, *stream business*, serta tugas pokok setiap jenjang fungsionalis yang diperbaharui menjadi lebih detail dan spesifik serta relevan dengan kondisi karyawan dan perusahaan.

Uraian jabatan ini dibuat dengan mengacu pada pedoman juknis uraian jabatan internal PLN menyusun *form* uraian jabatan setiap divisi pada UIP3B Sulawesi. *Form* uraian jabatan ini meliputi:

- (1) **Identifikasi jabatan**, memuat informasi mengenai sebutan jabatan, jenis jabatan, jenjang jabatan, level kompetensi, kelompok profesi, *stream business*, unit kerja, dan jabatan atasan langsung;
- (2) **Struktur organisasi**, memberikan gambaran yang jelas tentang struktur organisasi dimana jabatan ini berada dengan mencantumkan nama jabatan atasan dari atasan langsung; atasan langsung; jabatan lain yang melapor kepada atasan yang sama dengan jabatan ini; nama jabatan ini; dan nama jabatan bawahan langsung;
- (3) **Tujuan jabatan**; merumuskan tujuan jabatan dalam satu kalimat, menggambarkan hasil akhir yang hendak dicapai, dan menyatakan dengan jelas bagaimana cara mencapainya;
- (4) **Tugas pokok dan output**, tugas pokok merupakan deskripsi yang spesifik tentang pekerjaan saat ini guna tercapainya tujuan jabatan, menggunakan referensi kontrak kinerja, KPI, SK organisasi, dan referensi lainnya yang relevan dan pernyataan tugas pokok harus memuat kata tindakan, fungsi, dan hasil akhirnya. Output memberikan informasi yang merujuk hasil kerja dapat berbentuk dokumen, laporan, atau dokumentasi dalam bentuk lain yang dipertanggung jawabkan hasilnya;
- (5) **Dimensi jabatan**, memuat semua data relevan yang dapat diukur dan digunakan untuk menggambarkan cakupan atau besarnya tanggung jawab yang dipegang. Informasi ini harus mampu memberikan ringkasan data kuantitatif dan kualitatif yang terkait dengan besarnya tugas ini. Dimensi jabatan ini terdiri atas tiga kategori umum, yaitu: dimensi

finansial (jumlah dana yang diperoleh baik secara langsung maupun tidak langsung selama satu tahun), dimensi non finansial (jumlah personal, dimensi relevan lain yang mengukur tugasnya dan menyatakan volume kerja), dan dimensi relevamn lainnya (informasi kuantitatif lain yang dapat mengukur tugas serta menyatakan volume kerja);

- (6) **Hubungan kerja**, menyatakan hubungan kedinasan antara pemegang jabatan dengan jabatan lain dalam perusahaan maupun di perusahaan lain. Hubungan kedinasan antara atasan dan bawahan tidak perlu dicantumkan karena hubungan tersebut dianggap sudah pasti;
- (7) **Masalah, kompleksitas kerja dan tantangan utama**, menjelaskan masalah/tantangan/kesulitan yang senantiasa muncul dalam pekerjaan sehingga menjadi penghambat atau kendala anda dalam mencapai tujuan jabatan. Diutamakan masalah yang bersifat eksternal dan juga jelaskan bagaimana mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah tersebut;
- (8) **Wewenang**, menjelaskan sampai sejauh mana peran jabatan ini dalam pengambilan keputusan dan dampak apa yang akan ditimbulkan dari keputusan yang diambilnya, mencantumkan jenis-jenis wewenang atau keputusan yang dapat dilakukan;
- (9) **Spesifikasi jabatan**, menjelaskan pendidikan, pengetahuan pokok, keterampilan dan pengalaman minimal serta kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan jabatan.

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai uraian jabatan memiliki tujuan yang berbeda-beda. Pada penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati & Hendratmoko (2022) bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nasrulloh dkk (2023) bertujuan sebagai implementasi *man power planning*. Sementara, pada penelitian ini bertujuan untuk mereview dan memperbarui uraian jabatan sebelumnya guna memperjelas *job desc* pada divisi dan posisi jabatan baru di UIP3B Sulawesi. Relevansi pada penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah sama-sama memperjelas *job desc* pada setiap jenjang agar kinerja karyawan dapat meningkat.

B. METODE YANG DIGUNAKAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jabatan fungsional di lingkungan perusahaan PT PLN UIP3B Sulawesi. Pendekatan Penelitian yaitu action research yang menggunakan teknik Participatory Action Research (PAR) melalui analisis deskriptif kualitatif (Spillane, 2021). Penelitian tindakan atau AR (Action Research) adalah metode penelitian sistematis yang memiliki karakteristik, prinsip, panduan, dan prosedur yang harus memenuhi standar tertentu. AR juga dianggap sebagai proses demokratis dan partisipatif yang melibatkan pengembangan pengetahuan praktis dalam upaya mencapai tujuan yang bermanfaat bagi kepentingan kehidupan (Yaumi, 2016). Sementara, Participatory action research (PAR) merupakan pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dengan tujuan untuk melakukan aksi dan menghasilkan perubahan dengan menghasilkan pengetahuan praktis (MacDonald, 2012). Metode Pengumpulan data yaitu data primer dan sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan untuk memperoleh data yang terkait dengan aspek penentu job description dan work load analysis. Data sekunder dilakukan dengan cara mengkaji dokumen-dokumen keorganisasian perusahaan yang ada. Metode pengumpulan data yang dikembangkan dengan menggunakan wawancara. Unit analisis pada penelitian ini adalah job desc uraian jabatan.

Adapun proses dalam penyusunan uraian jabatan meliputi empat tahap, yaitu: (1) *Awareness*, pemaparan konsep dan metode penyusunan review diikuti oleh calon penyusun review uraian jabatan yang terdiri dari pemilik proses bisnis dan DIV OD; (2) *Review*, diskusi

sesuai prinsip-prinsip yang telah ditetapkan, pengurangan atau penambahan serta koreksi dalam konten uraian jabatan dengan hasil diskusi berupa draf uraian jabatan; (3) Tanggapan, tanggapan atas dokumen uraian jabatan oleh unit-unit yang menjalankan proses bisnis dilakukan secara tertulis dengan mengisi *form* tanggapan; (4) Finalisasi, pertemuan antar tim penyusun dengan ekspert dari kantor pusat dan unit yang memberi tanggapan cukup signifikan untuk mendapatkan dokumen final uraian jabatan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pada uraian jabatan terbaru ini memiliki perbedaan dengan uraian jabatan sebelumnya, khususnya pada struktur organisasinya. Formasi jabatan pada uraian jabatan terbaru lebih disesuaikan dengan kebutuhan organisasi saat ini. Pada uraian jabatan terbaru memiliki beberapa jenjang jabatan yang belum ada pada uraian jabatan sebelumnya. Beberapa jenjang jabatan lain juga memiliki perubahan pada sebutan jabatannya. Berikut merupakan perbedaan antara uraian jabatan 2019 dan 2023.

Tabel 1. Perbedaan Formasi Jabatan 2019 dan 2023

Uraian Jabatan 2019		Uraian Jabatan 2023	
Jenjang Jabatan	Sebutan Jabatan	Jenjang Jabatan	Sebutan Jabatan
Senior engineer II/Engineer	Kinerja Transmisi	Specialist	Kinerja Transmisi
-	-	Senior officer	Perencanaan dan evaluasi transmisi dan gardu induk
Engineer/Assistant Engineer	Enjiniring transmisi dan gardu induk	Officer	Enjiniring transmisi dan gardu induk
Assistant Engineer/Junior Engineer	Pengendalian konstruksi dan administrasi kontrak	Officer	Pengendalian konstruksi dan administrasi kontrak
-	-	Assistant manager	Logistik
-	-	Officer	Logistik
-	-	Junior officer	Logistik
-	-	Senior officer	Pemeliharaan jaringan dan gardu induk
Assistant engineer/junior engineer	Pemeliharaan jaringan	Officer	Pemeliharaan jaringan
Assistant engineer/junior engineer	Pemeliharaan gardu induk	Officer	Pemeliharaan gardu induk
-	-	Senior officer	PDKB dan fasilitas pemeliharaan
Assistant engineer/junior engineer	Pengendalian PDKB	Officer	Pengendalian PDKB
Assistant engineer/junior engineer	Alat berat dan Mobile Substation	Officer	Fasilitas pemeliharaan
Assistant engineer/junior engineer	Laboratorium	Junior officer	Fasilitas pemeliharaan

Engineer/Assistant engineer	Asesmen proteksi dan catu daya	Senior officer	Asesmen proteksi dan catu daya
Senior engineer II/Engineer	Kinerja operasi system	Specialist	Kinerja operasi sistem
-	-	Senior officer	Perencanaan, analisis, dan evaluasi operasi system
Assistant engineer/junior engineer	Perencanaan operasi system	Officer	Perencanaan operasi system
Assistant engineer/junior engineer	Analisa dan evaluasi system	Officer	Analisa dan evaluasi system
-	-	Senior technician	Fasilitas operasi
Assistant engineer/junior engineer	Master station	-	-
Assistant engineer/junior engineer	Pemeliharaan aplikasi dan database SCADA	Technician	SCADA dan Otomasi
Assistant engineer/junior engineer	Operasi dan pemeliharaan SCADA	Junior technician	SCADA dan Otomasi
Assistant engineer/junior engineer	Telekomunikasi	Technician	Telekomunikasi
-	-	Junior technician	Telekomunikasi
Assistant engineer/junior engineer	Proteksi system	Technician	Proteksi system
-	-	Junior technician	Proteksi system
-	-	Senior officer	Transaksi tenaga listrik
Assistant engineer/junior engineer	Pengelolaan transaksi tenaga listrik	Officer	Pengelolaan transaksi tenaga listrik
-	-	Junior officer	Pengelolaan transaksi tenaga listrik
Assistant engineer/junior engineer	Analisa dan evaluasi IPP	Officer	Analisa dan evaluasi IPP
-	-	Junior officer	Analisa dan evaluasi IPP
Assistant engineer/junior engineer	Pengelolaan system metering	Officer	Pengelolaan system metering
-	-	Junior officer	Pengelolaan system metering

Selain pada perbedaan formasi jabatan, isi uraian jabatan juga memiliki perubahan yang dianggap lebih relevan dengan kondisi karyawan saat ini. Beberapa perbedaannya terdapat pada identifikasi jabatan seperti level kompetensi, kelompok profesi, stream business, unit kerja, dan jabatan atasan langsung. Pada tujuan jabatan juga memiliki pembaharuan. Pada tugas pokok dan *output*, uraian jabatan yang baru lebih menjelaskan secara detail dan spesifik dibandingkan dengan uraian jabatan sebelumnya yang hanya menjelaskan secara general saja. Hubungan kerja juga diperbaharui dengan menginput unit dan tujuan pencapaian baru yang lebih relevan. Masalah, kompleksitas kerja dan tantangan utama juga diubah sesuai dengan hambatan dan kesulitan yang ditemui oleh karyawan saat bekerja. Perbedaan lain yang ada pada uraian jabatan terbaru juga terdapat pada jabatan manajemen keuangan yang belum ada

pada uraian jabatan sebelumnya. Jabatan manajemen keuangan ini merupakan jabatan baru yang dibuat pada tahun 2023.

Tujuan dan manfaat analisis uraian jabatan ini sudah tercapai. Hal ini diukur dari tercapainya indikator keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu adanya perubahan pada struktur organisasi, level kompetensi, *stream business*, serta tugas pokok setiap jenjang fungsionalis menjadi lebih detail dan spesifik serta relevan dengan kondisi karyawan dan perusahaan.



Gambar 1. Penyusunan form uraian jabatan

Penyusunan form uraian jabatan dilakukan di kantor PT. PLN (Persero) UID Wilayah Sulselrabar divisi HTD 9 selama dua hari pada tanggal 27 sampai 28 Maret 2023. Form ini dibuat dengan mangacu pada form uraian jabatan sebelumnya pada tahun 2019. Penyusunan form terbaru ini dilakukan dengan mengubah identitas jabatan pada setiap jenjang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.



Gambar 2. Diskusi pengisian form uraian jabatan

Pengisian form dilakukan dengan berdiskusi bersama manajer dan karyawan dari setiap divisi di kantor PT. PLN (Persero) UIP3B Sulawesi selama dua hari pada tanggal 29 sampai 30 Maret 2023. Diskusi ini didampingi oleh pembimbing lapangan yang merupakan salah satu karyawan pada divisi HTD 9.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan dan manfaat uraian jabatan ini sudah tercapai. Pembaharuan uraian jabatan ini perlu dilakukan karena adanya perubahan pada struktur organisasi, level kompetensi, *stream business*, serta tugas pokok pada setiap jenjang fungsionalis menjadi lebih detail dan spesifik serta relevan dengan kondisi karyawan dan perusahaan. Perubahan pada uraian jabatan yang terbaru juga terlihat dengan adanya perubahan pada identifikasi jabatan, tujuan jabatan, tugas pokok dan *output*, hubungan kerja, serta masalah, kompleksitas kerja dan tantangan utama.

DAFTAR PUSTAKA

- Barasa, L., Kusumaningrum, S., & Miranda, Y. (2020, October). Pengaruh Kompetensi dan Job Deskripsi (Tugas Pokok dan Fungsi) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Arghaniaga Pancatunggal. In *Prosiding Seminar Pelayaran dan Teknologi Terapan* (Vol. 2, No. 1, pp. 106-114).
- Kurniawati, E., & Hendratmoko, S. (2022). Implementasi Deskripsi Pekerjaan (Job Description) dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 403-407.
- MacDonald, C. (2012). Understanding participatory action research: A qualitative research methodology option. *The Canadian Journal of Action Research*, 13(2), 34-50.
- Nasrulloh, R. S., Nurcahyanti, F. W., & Idries, F. A. (2023). Analisis uraian jabatan sebagai praktik implementasi manpower planning: Study pada perusahaan textile di Sukoharjo, Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 6(1), 61-72.
- Nurbaiti, Y., & Napitupulu, R. H. M. (2020). Pengadministrasian Job Description Karyawan Menggunakan Aplikasi HCIS (Human Capital Information System) Di PERUM PERUMNAS. *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 5(1), 73-85.
- Spillane, J. J. (2021). *Metodologi penelitian bisnis*. Sanata Dharma University Press.
- Wijaya, R. (2020). *Pengaruh Job Description, Disiplin dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Kinco Prima*. (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Yaumi, M. (2016). *Action Research: Teori, model dan aplikasinya*. Prenada Media.