

## Pembaharuan *Job Profile* pada Perusahaan Properti di Makassar

Hilwa Anwar<sup>1</sup>, Muhammad Idris Taqi<sup>2</sup>, Fityah Ramadhani SJ<sup>3</sup>, Fatiyyah Try Oktavia F<sup>4</sup>, Abdurrahman Darmawan<sup>5</sup>

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

Email: [hilwa.anwar@unm.ac.id](mailto:hilwa.anwar@unm.ac.id)<sup>1</sup>

**Abstrak.** *Job profile* menjadi bagian penting dalam manajemen sebuah sumber daya manusia, baik itu diperusahaan atau organisasi untuk memberikan informasi kepada karyawan mengenai peran dan tanggung jawab seorang karyawan. Sehingga *job profile* harus tetap relevan seiring dengan perkembangan dan perubahan di perusahaan, oleh karena itu diperlukannya pembaharuan terhadap *job profile*. PT X merupakan salah satu perusahaan properti terkemuka di Kota Makassar yang saat ini sedang mengalami perubahan struktur organisasi sehingga diperlukannya pembaharuan *job profile* agar tetap dapat relevan dengan perubahan struktur ini. Pengabdian ini dilakukan untuk memperoleh *job profile* yang relevan dan terbaru untuk karyawan. Proses pengabdian ini dilakukan kepada *job profile* karyawan yang berasal dari divisi *property management* dari 3 unit berbeda. Metode pengabdian ini dilakukan dengan dua cara yaitu wawancara semi-terstruktur dan dokumentasi. Proses pembaharuan *job profile* ini dilakukan dengan 4 tahap utama, yaitu proses mengumpulkan informasi terkait *job profile* yang akan diperbaharui, melakukan perjanjian wawancara dengan pemegang jabatan, melakukan proses wawancara semi-terstruktur, dan terakhir melakukan revisi dan pembaharuan *job profile*. Proses pembaharuan ini menghasilkan 22 *job profile* dimana *job profile* ini sebelumnya kurang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan saat ini. Adapun respon positif yang diberikan karyawan terkait dengan pelaksanaan pembaharuan *job profile* ini

**Kata Kunci:** Pembaharuan, *Job Profile*, Perusahaan Properti

### PENDAHULUAN

Dalam perusahaan baik besar atau kecil membutuhkan manajemen sumber daya baik. Terkhususnya pada sumber daya non fisik, yaitu sumber daya seperti manusia. Sumber daya manusia merupakan hanya satu-satunya sumber daya yang memiliki kelebihan kompetitif. Sehingga sangat diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik agar dapat memperdayakan sumber daya secara optimal. Dengan kinerja sumber daya manusia yang bekerja secara optimal tentunya akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu cara agar kinerja sumber daya manusia dapat bekerja secara optimal adalah dengan memberikan pekerjaan sesuai dengan posisi jabatan dan juga kemampuan yang dimilikinya (Kurniawati, 2018).

Sehingga para karyawan harus memiliki pengetahuan yang jelas dan terbaru mengenai pekerjaan dan tanggungjawab apa saja yang harus dilakukan oleh para karyawan atas pekerjaan mereka karena jika tidak tentunya akan terjadinya tumpang

tindih, pengalihan tanggung jawab, dan keraguan karyawan terhadap pekerjaannya (Khotimah, 2015). Hal ini menunjukkan pentingnya job profile atau profil pekerjaan dalam memberikan gambaran yang jelas dan rinci mengenai batasan-batasan pekerjaan dan tanggung jawab yang harus dikerjakan oleh karyawan (Morgenson dkk., 2019)

Ilhamuddin, Megawati, dan Akharani (2016) menjelaskan bahwa profil pekerjaan merupakan sebuah dokumen yang berisi informasi tertulis yang menjadi patokan perusahaan dalam menentukan karyawan yang memiliki kompetensi dan kemampuan yang paling sesuai dengan pekerjaannya. Profil pekerjaan ini juga menjadi acuan karyawan dalam memahami tugas dan batasan pekerjaannya. Al-Marwai dan Subramaniam (2009) menambahkan bahwa profil pekerjaan ini harus selalu diperbaharui seiring dengan perkembangan perusahaan atau organisasi juga. Saat ini banyak organisasi dan perusahaan lupa pentingnya untuk melakukan pembaharuan terhadap profil pekerjaan. Sebenarnya, dengan melakukan pembaharuan terhadap profil pekerjaan membuat deksripsi pekerjaan menjadi tetap relevan dan sangat penting menjadi daya saing serta kesejahteraan perusahaan.

PT. X merupakan *Sub Unit Business* yang bergerak di bidang properti yang berlokasi di Makassar. PT. X sedang mengalami perubahan struktur organisasi secara keseluruhan. Sehingga diperlukannya pembaharuan terhadap profil pekerjaan yang terbaru. Berdasarkan proses wawancara yang dilakukan terdapat ketidakrelevansian antara profil pekerjaan yang lama dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini. Profil pekerjaan yang terakhir kali diperbaharui pada tahun 2019. Pembaharuan profil pekerjaan ini dilakukan dengan tujuan untuk memastikan bahwa profil pekerjaan yang ada harus tetap relevan terhadap struktur dan perkembangan perusahaan yang terbaru.

## **METODE PELAKSANAAN**

Pelaksanaan pengabdian ini bertujuan untuk menghasilkan *job profile* yang terbaru dan paling relevan untuk perusahaan dan karyawan dari PT. X yaitu sebuah perusahaan properti di Makassar yang berasal dari 3 unit berbeda (2 unit pusat perbelanjaan dan 1 unit gedung perkantoran). Adapun tingkat jabatan atau posisi jabatan yang diwawancari mulai dari tingkat *Manager, Assistant Manager Senior Supervisor, Supervisor*, dan tingkat *Staff*.

Pengabdian ini menggunakan dua metode utama yaitu wawancara semi terstruktur dan dokumentasi. Wawancara semi terstruktur merupakan jenis wawancara terbuka dimana proses wawancara tidak berfokus pada panduan wawancara saja, namun juga memberikan pertanyaan lain yang mengikuti respon yang diberikan subjek (Jamshed, 2014). Metode dokumentasi peneliti gunakan dalam upaya mendapatkan gambaran terkait deskripsi pekerjaan lama dengan melakukan kajian-kajian dari dokumen *job profile* tahun 2019 PT X. Hal ini karena metode dokumentasi merupakan proses pengumpulan data dengan melakukan evaluasi atau mereview dokumen-dokumen, baik dokumen berbentuk fisik atau elektronik (Bowen, 2017)



Gambar 2. Metode Wawancara Semi-terstruktur

Proses pengabdian ini dilakukan dengan empat alur utama. Adapun alur tersebut, yaitu:

1. Mengumpulkan informasi terkait *job profile* yang akan diperbaharui.

Peneliti menggunakan metode dokumentasi dengan melakukan melakukan proses analisis dan review terhadap dokumen *job profile* lama dan memasukan informasi *job profile* lama ke dalam *job profile* terbaru sebagai panduan wawancara nantinya. Adapun informasi yang termuat dalam *job profile* baru yaitu, identitas jabatan (nama jabatan, divisi, departemen, bagian, atasan langsung, bawahan langsung), tujuan utama, kewenangan, peran, tanggung jawab, dan persyaratan jabatan.

2. Perjanjian Wawancara

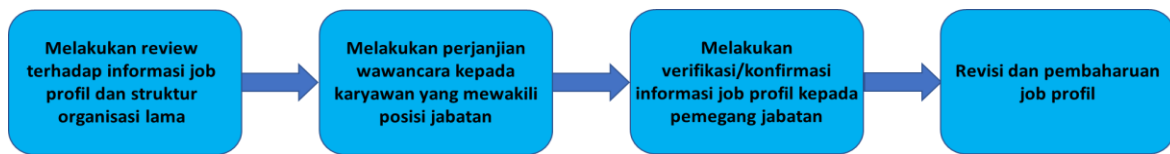
Melakukan perjanjian dan penyusunan jadwal wawancara terhadap pemegang jabatan terkait.

3. Proses Wawancara

Peneliti melakukan wawancara semi-terstruktur kepada pemegang jabatan, dengan mengacu pada deskripsi pekerjaan pada *job profile*. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan *job profile* yang ada masih relevan atau diperlukannya penambahan atau pengurangan terhadap informasi yang tersedia.

4. Revisi dan Pembaharuan Job Profile

Melakukan proses revisi dan pembaharuan *job profil* berdasarkan proses hasil wawancara semi-terstruktur jika ditemukan ketidakrelevansian antara *job profil* lama dengan yang pekerjaan yang ditekuni saat ini. Baik itu pembaharuan terhadap identitas jabatan atau penambahan dan pengurangan deskripsi pekerjaan.



Gambar 2. Alur kegiatan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses pengabdian ini berlangsung mulai dari tanggal 7 September 2021 hingga tanggal 5 November 2021. Berdasarkan proses kegiatan pengabdian dengan melakukan pembaharuan *job profile* ini terdapat jabatan yang mengalami pembaharuan dan revisi pada *job profile*, namun juga ada jabatan yang masih memiliki relevansi dengan *job profile* yang lama. Jabatan yang mengalami pembaharuan ini dikarenakan deskripsi pekerjaan pada *job profile* yang lama sudah tidak lagi relevan dengan pekerjaan yang dikerjakannya. Pembaharuan *job profile* juga dilakukan dengan menyesuaikan struktur organisasi yang terbaru. Pembaharuan ini meliputi revisi terhadap nama jabatan, penambahan deskripsi pekerjaan, pengurangan deskripsi pekerjaan, dan persyaratan jabatan. Berikut merupakan jabatan-jabatan divisi property management yang berasal dari 3 unit PT X

**Tabel 1.** Data Jabatan Yang Mengalami Revisi Pada Unit Pusat Perbelanjaan 1

Nama Jabatan	Status
Operation Manager	Revisi
Engineering Senior Supervisor	Revisi
Engineering Supervisor	Relevan
Engineering Admin	Revisi
Engineering AC Staff	Revisi
Engineering Civil Staff	Revisi
Engineering Electrical Staff	Revisi
Engineering Escalator & Elevator Staff	Revisi
Engineering Genset	Relevan
Engineering Plumbing Staff	Revisi
Fit Out Senior Supervisor	Revisi
Fit Out Senior Staff	Relevan
Operation Supervisor	Relevan
Operation Staff	Relevan

Office Assistant	Revisi
Tenant Relation Senior Supervisor	Revisi
Tenant Relation Staff	Relevan

Berdasarkan tabel di atas (Tabel 1) menunjukkan bahwa dari 17 jabatan terdapat 11 jabatan yang mengalami revisi *job profile* dan hanya 6 jabatan yang tidak mengalami revisi *job profile*. Pembaharuan pada *job profile* pada unit pusat perbelanjaan ini didominasi oleh ketidaksesuaian antara deskripsi pekerjaan yang lama dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang. Sehingga 11 *job profile* tersebut perlu dilaksanakan pembaharuan agar tetap dapat relevan dengan perkembangan perusahaan.

**Tabel 2.** Data Jabatan Yang Mengalami Revisi Pada Unit Pusat Perbelanjaan 2

Nama Jabatan	Status
Operation Manager	Relevan
Engineering Senior Supervisor	Relevan
Engineering Supervisor	Revisi
Engineering Admin	Relevan
Engineering AC Staff	Revisi
Engineering Civil Staff	Relevan
Engineering Electrical Staff	Revisi
Engineering Escalator & Elevator Staff	Relevan
Engineering Genset	Revisi
Engineering Plumbing Staff	Revisi
Fit Out Senior Supervisor	Revisi
Fit Out Senior Staff	Revisi
Operation Supervisor	Relevan
Operation Staff	Relevan
Operation Admin	Relevan
Tenant Relation Senior Supervisor	Revisi
Tenant Relation Staff	Relevan

Berdasarkan tabel di atas (Tabel 2) menunjukkan bahwa dari 17 jabatan terdapat 8 jabatan yang mengalami revisi *job profile* dan 9 jabatan yang tidak

mengalami revisi *job profile*. Pembaharuan pada *job profile* pada unit pusat perbelanjaan ini sama dengan pusat perbelanjaan sebelumnya bahwa didominasi oleh ketidaksesuaian antara deskripsi pekerjaan yang lama dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang. Sehingga 11 *job profile* tersebut perlu dilaksanakan pembaharuan agar tetap dapat relevan dengan perkembangan perusahaan.

**Tabel 3.** Data Jabatan Yang Mengalami Revisi Pada Unit Gedung Perkantoran

Nama Jabatan	Status
Engineering Senior Supervisor	Revisi
Engineering Supervisor	Revisi
Engineering Electrical Staff	Relevan
Engineering Plumbing Staff	Relevan
Engineering Genset	Relevan
Engineering Escalator & Elevator Staff	Relevan
Engineering AC Staff	Relevan
Operation Supervisor	Relevan
Operation Staff	Revisi
Tenant Relation Staff	Relevan

Berdasarkan tabel di atas (Tabel 3) menunjukkan bahwa dari 10 jabatan hanya terdapat 3 jabatan yang mengalami revisi *job profile* dan 7 jabatan yang tidak mengalami revisi *job profile*. Pembaharuan pada *job profile* pada 3 jabatan ini yaitu menambahkan deskripsi pekerjaan. Sehingga 3 *job profile* tersebut perlu dilaksanakan pembaharuan agar tetap dapat relevan dengan perkembangan perusahaan.

Proses pengabdian dengan melakukan pembaharuan *job profile* ini disambut dengan positif oleh karyawan. Adapun manfaat *job profile* yang dirasakan karyawan dijelaskan pada proses wawancara yang kami lakukan kepada karyawan yang mengalami pembaharuan terhadap *job profilenya*. Mereka menjelaskan bahwa dengan pembaharuan *job profile* ini tentunya akan memberikan gambaran yang lebih jelas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan saat ini yang tentunya akan berpengaruh terhadap keefektifan bekerja mereka. Salah satu operation manager juga menjelaskan bahwa kegiatan tersebut memang perlu di lakukan untuk menyadarkan kembali pekerjaan apa yang sebenarnya harus dilakukan karyawan.

## KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan pengabdian ini yang dilakukan dengan melakukan pembaharuan *job profile* pada salah satu perusahaan properti di Kota Makassar, menghasilkan sebanyak 22 *job profile* terbaru dari 44 *job profile* yang

ikut di review dan analisis. Dimana *job profile* terbaru ini mayoritas mengalami perubahan dari aspek deskripsi pekerjaan, sehingga dilakukan penyesuaian dengan menambah atau mengurangi deskripsi pekerjaan yang ada agar tetap relevan dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Dengan adanya pembaharuan *job profile* tersebut karyawan dan perusahaan akan dapat berkembang lebih maksimal kedepannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Addae, H. M., & Parboteeah, K. P. (2008). Role stressors and organizational commitment: public sector employment in St Lucia. *International Journal of Manpower*, 29(6), 567–582. <https://doi.org/10.1108/01437720810904220>
- Al-Marwai, S. A., & Subramaniam, I. D. (2009). A Review of the Need for Writing & Updating Job Descriptions for 21 st Century Organizations. *European Journal of Social Science*, 12(2).
- Bowen, G. (2017). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research*, 9(2), 27–40. <https://doi.org/10.3316/QRJ0902027>
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran edisi keempat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ilhamuddin, Megawati, Y., & Akhrani, L. A. (2016). Analisa profil jabatan dan collective self esteem pada pencapaian peak performance pegawai negeri sipil. *Jurnal Mediapsi*, 2(1), 51–60.
- Jamshed, S. (2014). Qualitative research method - interviewing and observation. *Journal of Basic and Clinical Pharmacy*, 5(4), 87–88. <https://doi.org/10.4103/0976-0105.141942>
- Khotimah, A. H. (2015). Penyusunan struktur organisasi, deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan restaurant rumah makan cibiuk depok. *Jurnal Psikologi*, 8(2), 163–168.
- Kurniawati, E. (2018). Pelaksanaan analisa jabatan pada universitas islam kadiri. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(3), 139–154.
- Morgenson, F. P., Brannick, M. T., & Levine, E. L. (2019). *Job and work analysis: Methods, research and applications for human resource management* (Third Edit).