

PENTINGNYA ANALISIS JABATAN DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI ORGANISASI

Anisya Wahdati

Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, UIN Antasari Banjarmasin
Email: anisyawahda1020@gmail.com

Farida Octaviani

Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, UIN Antasari Banjarmasin
Email: faridaoctaviani2034@gmail.com

Shanty Komalasari

Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, UIN Antasari Banjarmasin
Email: Shantykomalasari@uin-antasari.ac.id

ABSTRACT

Currently, the number of employee performance declines is due to a decrease in competence in the organization. To overcome this problem, it is necessary to have a job analysis. Job analysis is one solution to improve the competence of an organization. This study aims to determine how important job analysis is in improving organizational competence. The method used in this research is library research by collecting information and data related to research sourced from scientific journals, books, literatures, and authors. The results of the study concluded that job analysis plays an important role in identifying and determining competencies in a job related to the skills needed to occupy work positions with positions that match the skills possessed, so that by doing job analysis it will be able to increase organizational competence.

Keywords : *Job Analysis, Employee Performance and Organizational Competence*

ABSTRAK

Saat ini banyaknya penurunan kinerja karyawan dikarenakan turunnya kompetensi dalam organisasi. Untuk mengatasi permasalahan ini, maka diperlukan adanya analisis jabatan. Analisis jabatan merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kompetensi suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pentingnya analisis jabatan dalam meningkatkan kompetensi organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (*Library Research*) dengan cara mengumpulkan informasi dan data-data yang berkaitan dengan penelitian yang bersumber dari jurnal-jurnal ilmiah, buku, literatur-literatur, dan penulis. Hasil penelitian, menyimpulkan bahwa analisis jabatan berperan penting dalam mengidentifikasi dan menentukan kompetensi dalam suatu pekerjaan yang berhubungan dengan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan untuk menduduki posisi kerja dengan jabatan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, sehingga dengan dilakukannya analisis jabatan akan dapat meningkatkan kompetensi organisasi.

Kata Kunci: *Analisis Jabatan, Kinerja Karyawan dan Kompetensi Organisasi*

1. Pendahuluan

Menurunnya kinerja karyawan adalah salah satu permasalahan utama yang sering terjadi pada perusahaan atau organisasi. Kebutuhan karyawan yang terampil dalam berbagai bidang sangat diperlukan dan sudah

menjadi tuntutan sebuah organisasi atau perusahaan.

Keterampilan karyawan yang rendah akan berdampak negatif terhadap perusahaan atau organisasi. Keterampilan rendah, kinerja karyawan dan kompetensi organisasi yang

rendah akan menghambat suatu pencapaian tujuan organisasi atau tidak efektifnya tujuan yang diinginkan dalam perusahaan.

Karyawan merupakan unsur penting dalam perusahaan untuk meningkatkan produktifitas dan efektifitas perusahaan yaitu sebagai perencana, pengawas, dan pengendali kegiatan perusahaan. Pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka diperlukanlah perhatian lebih terhadap tugas yang dikerjakan oleh karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Muadz dan Akbar, 2017).

Dalam upaya mengatasi permasalahan ini, maka sangat perlu dilakukan adanya pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi yang baik yang nantinya akan meningkatkan prestasi kinerja karyawan dan dilakukannya analisis jabatan untuk meningkatkan kompetensi dalam suatu perusahaan atau organisasi. (Mambo dkk, 2015).

Dari permasalahan yang ada, dapat diambil suatu rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana analisis jabatan dapat berperan penting dalam meningkatkan kompetensi organisasi. Oleh karena itu, dari rumusan masalah yang telah didapatkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pentingnya analisis jabatan dalam meningkatkan kompetensi organisasi.

Mahmood dan Suana (2018) mengidentifikasi umpan balik konstruktif dari supervisor dan penghargaan kontingen sebagai faktor utama untuk menggambarkan kinerja individu tingkat tinggi yang pada gilirannya, akan meningkatkan tingkat kompetensi organisasi. Kompetensi pegawai merupakan karakteristik keterampilan, adanya kemampuan dan pengetahuan pegawai sangat membantu dalam meningkatkan kinerja, artinya kompetensi pegawai yang terbaik secara tidak langsung akan mempengaruhi peningkatan kinerja pada pegawai.

Adanya kompetensi dalam suatu organisasi sangat menentukan bagaimana karakteristik dan keterampilan seseorang dalam meningkatkan kinerja organisasi atau

perusahaan, maka dari itu perlunya dilakukan analisis jabatan dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kompetensi organisasi terutama dalam hal kinerja karyawan. (Sudarma dan Emi, 2016).

Selain itu juga, teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yurniati tahun 2019 mengenai "Pengaruh Analisis Jabatan, Struktur Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali". Pada penelitian ini diperoleh bahwa analisis jabatan, struktur organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maksudnya, semakin bagus kajian pekerjaan, pengajaran dan keterampilan seseorang maka akan semakin meningkatkan prestasi kerjanya.

Analisis jabatan memiliki peranan penting untuk membantu memposisikan seseorang pada suatu jabatan dan memberikan kemudahan bagi organisasi, dan dalam melakukan semua sumber daya manusia yang meliputi penilaian kinerja karyawan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan serta pelatihan karyawan (Danofianus dkk, 2019).

Kegiatan analisis jabatan dilaksanakan untuk mengetahui bagaimana gambaran pekerjaan dan persyaratan yang dibutuhkan dalam organisasi. Hal ini menjadi penting diketahui untuk menentukan karyawan yang berkompeten dalam bidangnya masing-masing (Kurniawati, 2018).

Analisis jabatan dijadikan sebagai acuan dasar bagi suatu organisasi untuk menemukan orang yang diperlukan. Oleh sebab itu, analisis jabatan diharapkan setiap orang yang berada di organisasi dapat memahami hak dan kewajiban mereka, seperti tugas dan wewenang, spesifikasi orang dalam jabatan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan (Kurniawati, 2018).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan studi kepustakaan (*Library Research*), dimana studi kepustakaan adalah kegiatan

mengumpulkan data dan informasi yang berhubungan dengan penelitian dari buku, jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, dan penulis. Studi kepustakaan ini berfokus pada harapan untuk mendapatkan data dengan tujuan memperoleh informasi yang bersifat teoritis sehingga peneliti mempunyai landasan teori yang kuat sebagai suatu hasil ilmiah. Informasi dalam penelitian ini bergantung pada buku, jurnal-jurnal dan artikel-artikel penelitian yang cocok untuk diteliti penulis (Pringar, 2020).

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data ini yaitu data sekunder yang berasal dari pengumpulan data secara tidak langsung dengan menganalisis objek yang terkait. Adapun data sekunder ini adalah berupa buku-buku, jurnal dan penelitian yang relevan terkait bahan penelitian yaitu analisis jabatan dan kompetensi organisasi.

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis-*analisis isi* yaitu dengan mengembangkan data penelitian dan diolah hingga menjadi suatu data yang lengkap kemudian di analisis untuk mendapatkan informasi yang sesuai.

Ciri khusus dari studi pustaka ini yaitu penelitian ini langsung dihadapkan dengan beberapa data yang disajikan. Seorang peneliti hanya dapat secara langsung dihadapkan dengan sumber yang ada dan data-data sekunder yang digunakan (Pringar, 2020).

Pringar (2020) mengatakan bahwa penelitian kepustakaan dilaksanakan dengan mempelajari beberapa bahan bacaan dan kemudian dianalisis menggunakan topik yang sesuai. Penelusuran pustaka ini dapat menggunakan sumber seperti buku, jurnal, dokumen, majalah dan sumber lain tanpa harus melakukan penelitian lapangan.

Definisi Operasional Variabel

Untuk menjelaskan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, menerangkan mengenai batasan definisi operasional yang akan digunakan yaitu sebagai berikut:

1. Analisis Jabatan

Analisis jabatan adalah suatu langkah usaha untuk mengungkapkan fakta-fakta atau informasi dalam suatu pekerjaan yang bertujuan untuk menghasilkan beberapa data atau informasi dengan secara sistematis yang melalui analisis prosedur jabatan.

2. Kompetensi Organisasi

Kompetensi organisasi adalah kemampuan perilaku kerja individu dalam organisasi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan cara berpikir seseorang dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Pembahasan

Analisis Jabatan

Analisis jabatan merupakan salah satu prosedur untuk memperoleh data jabatan yang dibuat untuk menjadikan sebuah informasi dan disajikan demi kepentingan program kerja, memberikan umpan balik bagi organisasi dan tata laksana, pengawasan, serta akuntabilitas (Yunanik, 2013).

Analisis jabatan secara umum, dapat digunakan untuk menggambarkan dan menentukan tugas-tugas dan persyaratan pada suatu jabatan tertentu (Yunanik, 2013).

Analisis jabatan salah satu bentuk dari pengembangan uraian berbagai tugas-tugas yang harus dikerjakan dalam suatu jabatan yang dijadikan sebagai penentuan hubungan dari satu jabatan dengan jabatan lainnya, penentuan pengetahuan dan keterampilan, serta kemampuan-kemampuan lainnya yang dibutuhkan karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan secara efisien dan efektif (Yunanik, 2013).

Analisis jabatan adalah proses sistematis yang bertujuan untuk mengetahui tentang pokok dari jabatan yang terdiri dari beberapa tugas, pekerjaan, kewewenangan, dan pertanggung jawaban, serta tentang ketentuan-ketentuan kualifikasi dari hal yang di cari seperti, pengalaman, keahlian, kemampuan, pendidikan agar dapat mengerjakan tugasnya dengan baik dalam jabatannya (Sugiyono, 2016).

Secara sistematis, analisis jabatan terdiri dari kegiatan-kegiatan mengevaluasi, mengumpulkan, mengatur dan menyusun suatu pekerjaan atau jabatan. Informasi yang diperoleh dari hasil analisis jabatan mempunyai peranan penting dalam suatu perencanaan sumber daya manusia (Sugiyono, 2016).

Analisis jabatan merupakan salah satu upaya untuk mengetahui tentang suatu jabatan yang berhubungan dengan tugas-tugas yang dilakukan pada jabatan tersebut. Adapun indikator analisis jabatan terdiri dari aktivitas kerja, standar kinerja, perilaku manusia, peralatan kerja yang digunakan, konteks kerja dan persyaratan personal (Putri dkk, 2021).

Muafi (2018) mengemukakan bahwa analisis jabatan dijadikan sebagai penentuan mengenai tugas dan persyaratan keahlian seseorang yang diperlukan dalam suatu pekerjaan. Secara sistematis, analisis jabatan mengarah pada suatu usaha yang di dalamnya dapat dikumpulkan, dinilai, dan mengorganisasikan semua pekerjaan.

Dalam analisis jabatan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi menurut Khair dan M. Fizardi (2020), yaitu: faktor organisasi, lingkungan, dan keperilakuan. Adapun indikator analisis jabatan dalam proses pengumpulan data diperlukan mengumpulkan beberapa informasi atau data dengan menganalisis pekerjaan misalnya identitas jabatan, aktivitas pekerjaan, wewenang, minat, keterampilan, kondisi lapangan, dan spesifikasi pekerjaan.

Dari beberapa pengertian analisis jabatan yang dipaparkan, dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian analisis jabatan adalah suatu prosedur untuk mengungkapkan fakta-fakta atau informasi dalam suatu pekerjaan yang bertujuan untuk menghasilkan beberapa data atau informasi dengan secara sistematis, baik melalui analisis prosedur jabatan berupa persiapan, pengumpulan data maupun pengolahan data.

Tujuan dan Manfaat Analisis Jabatan

Analisis jabatan merupakan hal yang utama dalam organisasi, ini berlaku pada organisasi kerja atau pada organisasi umum.

Dimana analisis jabatan pada hal ini digunakan sebagai penetapan tugas dalam suatu organisasi. Selain itu tujuan analisis jabatan adalah untuk memposisikan individu berada pada bagian organisasi sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Memposisikan individu yang benar di dalam organisasi akan memberikan efek yang baik atau positif untuk organisasi tersebut, dengan demikian analisis jabatan dianggap sangat utama pada suatu organisasi (Sukma dkk, 2020).

Tujuan utama analisis jabatan adalah sebagai penentuan keterampilan, kemampuan, serta derajat pengetahuan yang diperlukan oleh suatu jabatan. Adanya hasil analisis jabatan akan mendapatkan gambaran dan persyaratan pekerjaan yang dapat digunakan dalam menempatkan karyawan. Selain itu juga, analisis jabatan akan menghasilkan karyawan yang bisa bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai keberhasilan organisasi (Pratiwi, 2014).

Hasil dari analisis jabatan meliputi dari uraian jabatan dan spesifikasi jabatan. Uraian jabatan yaitu meuraikan tentang suatu informasi dan karakteristik jabatan yang berfungsi untuk mencari perbedaan dari suatu jabatan, yang terdiri dari nama jabatan, hasil kerja, uraian tugas, bahan kerja, tanggung jawab dan wewenang jabatan. Adapun spesifikasi jabatan adalah kualifikasi yang harus dipenuhi seseorang untuk menempati suatu jabatan (Yunanik, 2013).

Analisis jabatan juga bermanfaat dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan kerja, evaluasi kinerja, pemberian kompensasi bagi pegawai, serta bermanfaat bagi kegiatan rekrutmen dan seleksi (Nurrahman dkk, 2021).

Adanya hasil analisis jabatan bagi organisasi atau perusahaan bermanfaat untuk administrasi dan pengembangan organisasi yang memberikan perencanaan kebutuhan personal yang dijadikan sebagai informasi bahan acuan dan evaluasi jabatan, penempatan dan pemindahan karyawan, pendidikan dan pelatihan, rekrutmen dan seleksi, kesehatan dan keselamatan kerja (Yunanik, 2013).

Menurut Kurniawati (2018), ada beberapa tujuan dari analisis jabatan, yaitu sebagai berikut.

Job description meliputi informasi tentang identifikasi pekerjaan, riwayat pekerjaan, kewajiban suatu pekerjaan, pertanggungjawaban, dan penjelasan mengenai standar-standar pekerjaan.

Job classification merupakan penyusunan pekerjaan ke dalam beberapa kelompok yang didasarkan pada sistem tertentu. Pada rencana sistematika tradisional ini dilaksanakan berdasarkan pada garis kewenangan dan isi pekerjaan.

Job evaluation adalah suatu metode pengelompokan pekerjaan yang didasarkan pada kegunaan organisasi dalam pasar tenaga kerja.

Job desing instructuring terdiri dari cara-cara untuk membagikan dan menata kembali kegiatan-kegiatan pekerjaan ke dalam suatu kelompok.

Personal requirement merupakan penyusunan syarat-syarat tertentu dalam pekerjaan, misalnya pengetahuan dan keterampilan, serta sifat-sifat yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

Performance appraisal bertujuan untuk mempengaruhi parapekerja terkait keputusan-keputusan administrasi, kenaikan gaji, pemberhentian sementara, dan memberikan informasi mengenai kemampuan dan kekurangan kepada para pegawai.

Worker training bertujuan untuk pelatihan, sedangkan *worker mobility* bertujuan untuk mobilitas pekerja, yaitu dinamika masuk keluarnya pekerja dalam pekerjaan tertentu.

Efficiency meliputi penggabungan proses dan rancangan keamanan dari fasilitas dan peralatan fisik pada kegiatan dan prosedur kerja.

Safety bisa disebut efisiensi, tetapi perbedaannya di sini lebih difokuskan pada identifikasi dan peniadaan perilaku kerja yang tidak aman dari kondisi-kondisi lingkungan.

Human resource planning, terdiri dari kegiatan-kegiatan antisipasi dan reaktif melalui organisasi untuk memastikan jumlah orang baik pada waktu yang sesuai.

Legal yaitu berisi aturan-aturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku yang berkaitan dengan organisasi.

Menurut Muafi (2018), kegunaan dari analisis jabatan, yaitu:

Kegunaan bagi individu, yaitu dapat :

- a. Dapat mempengaruhi dan menentukan standar kehidupan dalam status sosial dan ekonomi.
- b. Besarnya penghasilan seseorang akan mempengaruhi besarnya peluang untuk mendapatkan kebutuhan yang layak.

Kegunaan bagi organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Sebagai pelaksanaan eksistensi dalam mencapai tujuan.
- b. Produk dan pelayanan yang berkualitas dapat diperoleh dari adanya pekerjaan yang dilakukan secara produktif.

Menurut Alwi dan Wirman (2014), Manfaat atau kegunaan dari analisis jabatan yaitu:

a. Deskripsi Jabatan

Pada saat melaksanakan analisis jabatan, deskripsi jabatan merupakan sesuatu yang diperlukan untuk pemahaman jabatan, rangkuman jabatan, dan tanggung jawabnya. Isi dari deskripsi jabatan terdiri dari karakteristik jabatannya meliputi posisi jabatan, tanggung jawab jabatan, hasil kerja, dan bahan.

b. Klasifikasi Jabatan

Dalam perancangan jabatan terbagi beberapa bagian, seperti kelompok kelas yang sesuai dengan tingkatannya yang disebut klasifikasi jabatan. Skema tersebut sesuai dengan kekuasaan diorganisasi dan perilaku manusia sesuai dengan kapasitas jabatan.

c. Evaluasi Jabatan (*Job Evaluation*)

Dalam tahapan sebagai pengelompokan kerja dengan nilai-nilainya, hal tersebut untuk organisasi maupun untuk pasar tenaga kerja. Dengan demikian, hal tersebut dapat dikatakan sebagai evaluasi pada pekerjaan dan tugasnya.

d. Restrukturisasi Desain Jabatan

Merupakan cara untuk mengalokasikan kembali kegiatan jabatan dalam bentuk yang berbeda-beda secara berkelompok.

e. Syarat-syarat Personil atau Spesifikasi Personil

Dalam sebuah pekerjaan diperlukannya syarat-syarat pekerjaan yaitu berupa keterampilan, atribut, sifat yang berhubungan dengan kesuksesan dalam pelaksanaan pekerjaan, atau dengan kata lain disebut dengan keterampilan tertentu seseorang untuk menududuki suatu jabatan.

f. Penilaian Pekerjaan (*Performance Appraisal*).

Evaluasi sistematis yang dilakukan oleh pegawai dan dibantu pengawas sebagai bentuk penilaian, hal tersebut dapat mempengaruhi kualitas pekerja. Contohnya adalah menyampaikan kepada rekan-rekan yang lain tentang kelemahan dan kekuatan yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut.

g. Latihan Pegawai (*Worker Training*)

Hal yang dilakukan untuk menggali potensi atau keterampilan yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam suatu organisasi. Latihan itu dibutuhkan apabila terjadinya kesenjangan pekerja dengan kemampuannya.

h. Mobilitas Pegawai (*Worker Mobility*)

Pergerakan individu yang masuk dan keluar dari kedudukan, jabatan, dan juga pekerjaan.

i. Efisiensi

Memperbaiki perkembangan selama proses bekerja serta desain peralatan yang akan digunakan dengan referensi khusus dan hal itu didapatkan dari aktivitas pekerjaan pegawai.

j. Keamanan (*Safety*)

Upaya yang dilakukan untuk perkembangan pekerjaan secara optimal dengan nama peralatan dan fasilitas fisik, yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengurangi rasa

ketidaknyamanan kondisi fisik, perilaku dan lingkungan kerja.

k. Perencanaan Sumber Daya Manusia (PSDM)

Perencanaan dilakukan untuk menentukan jumlah orang-orang yang ditempatkan sesuai dengan kemampuannya saat ingin menjadi seorang karyawan dalam suatu organisasi.

l. Persyaratan-persyaratan Legal

Merupakan sebuah petunjuk yang dibuatkan oleh orang-orang pemerintahan yang hal tersebut sudah berkaitan dengan hal-hal yang telah didiskusikan.

Menurut Muafi (2018), ada beberapa keuntungan dari analisis jabatan antara lain:

1. Adanya teknik perekrutan dan penyeleksian dalam analisis jabatan dapat menghasilkan data tentang kebutuhan kerja dan pribadi manusia untuk menentukan jenis pekerja yang akan dipilih.
2. Kompensasi. Informasi analisis jabatan berperan penting dalam memperkirakan nilai dan kompensasi pekerjaan yang tepat. Kompensasi pada umumnya tergantung pada keterampilan dan tingkat pendidikan seseorang.
3. Penilaian prestasi, dapat dilakukan dengan cara membandingkan prestasi pegawai. Analisis jabatan digunakan untuk menentukan aktivitas dan standar prestasi pekerjaan.
4. Adanya pelatihan suatu deskripsi jabatan harus memberikan keterangan tentang aktivitas keterampilan dan pelatihan dalam pekerjaan.
5. Analisis jabatan dapat dikatakan sebagai pengungkapan kewajiban yang belum ditugaskan.
6. Analisis jabatan dapat berperan dalam memenuhi EEO. Analisis jabatan merupakan langkah penting dalam memvalidasi semua aktivitas karyawan.

Kompetensi Organisasi

Kompetensi merupakan landasan utama dari karakteristik, cara bertingkah laku, dan berpikir seseorang, serta menjajarkan situasi dan bertahan dalam waktu yang relatif lama. Kompetensi adalah suatu keahlian dan informasi yang dijunjung tinggi oleh sikap yang menerapkannya mengacu pada kebutuhan persyaratan kerja yang telah ditetapkan. Keterampilan sebagai penguasaan individu dalam menyampaikan suatu barang atau administrasi yang menyesuaikan dengan norma. Kompetensi yang dimiliki oleh individu harus memiliki strategi organisasi untuk mendukung sistem kerja yang berbasis tim (Tirtayasa dan Ainanur, 2018).

Terdapat lima macam jenis kompetensi, antara lain sebagai berikut:

1. Motif yaitu sesuatu pikiran yang diinginkan seseorang untuk melahirkan sebuah perbuatan.
2. Sifat merupakan sikap fisik dan tanggapan yang tetap terhadap situasi atau informasi.
3. Keterampilan dalam melakukan tugas, kompetensi mental, dan keterampilan kognitif.
4. Konsep diri terdiri dari sikap, penilain, dan citra diri seseorang.
5. Pengetahuan merupakan informasi yang didapatkan oleh orang-orang pada bidang tertentu. pengetahuan adalah kompetensi kompleks (Hendriani dan Angga, 2015).

Meningkatkan kompetensi organisasi secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja bawahan dan meningkatkan kontribusi mereka terhadap organisasi. Mengenai indikator kompetensi ada beberapa indikator, yaitu indikator pengetahuan berupa kesadaran yang berhubungan dengan kognitif. Indikator keterampilan yaitu melakukan tugas tertentu yang berhubungan dengan tugas fisik. Kompetensi mental meliputi cara berpikir kritis dan konseptual (Tirtayasa dan Ainanur, 2018).

Indikator pengukuran kompetensi lainnya adalah: motivasi komunikasi yaitu: berinteraksi dengan orang lain, pengetahuan komunikasi, yaitu: pengetahuan yang didapat

dari interaksi lingkungan, keterampilan komunikasi: seni dalam berbicara dan berinteraksi dengan orang lain (Tirtayasa dan Ainanur, 2018).

Menurut Hendriana dan Angga (2015), ada beberapa Indikator ketuntasan pegawai antara lain:

1. Adanya keterampilan dan sikap problem solving yang bertujuan dasar pada produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja.
2. Keterampilan dan sikap dalam pengendalian emosi.
3. Keterampilan dalam berkomunikasi untuk membangun hubungan pertemanan.
4. Rasa keingin untuk belajar.
5. Keterampilan dan perilaku dalam mengembangkan diri .
6. Keterampilan dan perilaku terhadap pencarian solusi dan pemecahan masalah untuk mengoptimalkan kualitas layanan pelanggan untuk meningkatkan hubungan karyawan kualitas produk/jasa kepada pelanggan.

Tujuan Kompetensi Organisasi

Tujuan kompetensi organisasi sebagai tolak ukur kinerja karyawan. Adanya indikator kompetensi berisi tentang pengetahuan, pemahaman, keterampilan, dan sikap. Sedangkan Indikator pengetahuan dan pemahaman berisi tentang bagaimana karyawan tahu dan paham mengenai *job description*, bisa dimulai dengan berlatih di tempat kerja. Indikator-indikator inilah yang akan melahirkan yang namanya *skills*, yaitu tentang kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu setelah mereka menguasai teori dan praktik dengan benar. Sedangkan sikap berhubungan dengan perilaku seseorang yang ditunjukkan di tempat kerja (Mahmood dan Suana, 2018).

Organisasi harus melihat sumber daya manusia, di mana persaingan SDM merupakan aset bagi keberadaan sebuah organisasi. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia harus memperhatikan aspek kompetensi untuk menghasilkan elemen organisasi yang berkualitas dan

konsisten serta memiliki hubungan kerja yang efektif, pencapaian tujuan organisasi yang kompetitif. Kompetisi terkait antara kinerja yang efektif atau unggul dalam berbagai situasi profesi. Secara umum, istilah kompetensi dipaparkan sebagai kombinasi antara kemampuan, karakter dan informasi yang diperhatikan, diperkirakan dan dinilai.

Ada dua jenis kompetensi, yaitu: 1) kompetensi manajerial, yaitu manajemen dan konstruksi pegawai berkaitan dengan lingkungan sosial; 2) kompetensi teknis, terkait dengan fungsi kapasitas dalam jabatan. Pembangunan yang berbasis sumber daya manusia didasarkan pada kompetisi yang mendukung integrasi perencanaan sumber daya manusia. Untuk melakukan ini, organisasi bisa menilai kapasitas sumber daya manusia berdasarkan keuletan, kemahiran untuk keterampilan yang diperlukan untuk tujuan organisasi (Agrawal dan Tripathi, 2014).

Kamidin (2010) menjelaskan tentang penempatan pengembangan sumber daya manusia berdasarkan visi, misi dan tujuan organisasi mampu meningkatkan kinerja organisasi apabila pengembangan sumber daya manusia memperhatikan kompetensi karyawan kemudian menciptakan daya saing dan eksistensi organisasi. (Labola, 2019).

Kinerja karyawan dan Komitmen Organisasi

Setiap karyawan memiliki tingkat kinerja dan keterampilan yang berbeda-beda untuk melakukan pekerjaan mereka. Namun, pada kenyataannya kinerjanya memiliki arti yang luas tentang hasil kerja, tetapi mencakup bagaimana proses kerja itu terjadi. Oleh karena itu, kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang ingin dicapai dari suatu pekerjaan (Moehreono, 2012).

Kinerja berkaitan dengan apa yang sudah selesai dan bagaimana cara melakukannya. Kinerja merupakan hasil dari kerja yang telah diselesaikan dengan kewenangan dan kewajiban masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi tanpa

menyalahgunakan peraturan yang ada (Moehreono, 2012).

Kinerja yaitu hasil yang didapatkan dalam waktu tertentu. Konsep efisiensi adalah singkatan dari energi kerja kinetik yang ekuivalen. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dapat diketahui dari berhasil atau tidaknya kinerja perusahaan tersebut. Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan dalam kegiatan yang sesuai dengan misi, visi dan tujuan organisasi (Moehreono, 2012).

Ada beberapa indikator kinerja, yaitu: tujuan, alat atau sarana, standar, motif dan peluang. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa Indikator kinerja adalah sesuatu yang harus diperhitungkan dan diukur.

Ada beberapa parameter dalam kinerja, yaitu antara lain:

1. Tingkat kualitas kerja: kapasitas untuk memperoleh standar kualitas yang ditetapkan oleh suatu perusahaan.
2. Jumlah pekerjaan: jumlah kapasitas produksi yang sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.
3. Keandalan kerja: meliputi pelaksanaan, instruksi, inisiatif, kehati-hatian, dan ketekunan.
4. Sikap: pernyataan evaluasi mengenai objek, orang, dan peristiwa (Tirtayasa dan Ainanur, 2018).

Komitmen Organisasi merupakan pemahaman dari sikap loyalitas dan sikap keterlibatan yang ditunjukkan pekerja terhadap organisasi mereka. Komitmen organisasi diwujudkan ke dalam sikap menerima terhadap nilai, tujuan, dan dorongan organisasi untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi guna mencapai suatu tujuan. Komitmen dijadikan sebagai sifat dasar hubungan antara individu dengan organisasi. Komitmen yang tinggi akan menampilkan karakteristik, yaitu dorongan untuk bertahan di dalam organisasi, adanya kemauan untuk berbuat yang terbaik untuk keperluan organisasi serta keyakinan dan keterbukaan yang kuat terhadap organisasi (Hendriana dan Angga, 2015).

Komitmen yang tinggi akan mempengaruhi kinerja seseorang. Komitmen organisasi suatu sikap yang mencerminkan

kepedulian pegawai terhadap organisasi di mana para anggota organisasi menyatakan loyalitasnya terhadap organisasi untuk berkembang.

Ada beberapa Indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Mau untuk bekerja keras.
- b. Nilai yang setara antara karyawan dan organisasi.
- c. Kebanggaan dalam berorganisasi.
- d. Merawat organisasi
- e. Karyawan sejahtera dan bahagia.

Komitmen juga mencerminkan kekuatan seseorang dengan mengidentifikasi partisipasinya dalam suatu bagian dari organisasi. Jadi, komitmen dapat menciptakan rasa memiliki dan komitmen yang kuat untuk memotivasi seseorang untuk berusaha dengan keras dalam mencapai tujuan organisasi agar dapat meningkatkan kinerjanya. Keterlibatan afektif telah terbukti memiliki efek secara langsung dan positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen afektif telah terbukti memberikan pengaruh dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kinerja (Hendriana dan Angga, 2015).

Hubungan dan Fungsi Analisis Jabatan dengan Kompetensi Organisasi

Analisis jabatan secara teori adalah tata cara yang berkaitan dengan persyaratan dan tugas untuk menentukan suatu jabatan. Pengertian ini menyangkut dua karyawan atau bagian dari proses administrasi dan aspek yaitu menyangkut pekerjaan dan pengelolaan sumber daya personal dalam melaksanakan tugas pekerjaan (Noor dkk, 2010).

Spesifikasi jabatan dalam analisis jabatan berhubungan dengan bagian individu dari pekerjaan dan pendidikan, kemampuan, informasi, dan kapasitas individu. Pengertian ini sesuai dengan pengertian kompetensi yang dimaknai tentang kompetensi sebagai kemampuan, informasi, dan berbagai kualitas yang dibutuhkan oleh seorang individu untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan (Hariyantono dan Nugroho, 2019).

Perusahaan harus menentukan dan merencanakan acuan tertentu dalam PSDM, misalnya pembelajaran mandiri, manajemen

pembelajaran, upaya pelatihan, rekrutmen, keterampilan, rencana pengembangan pekerjaan, dan motivasi. Organisasi perlu mengetahui bahwa sumber daya manusia sebagai usaha pengembangan dan pengelolaan, dan kompetensi. SDM merupakan komponen penting dalam organisasi. Pelaksanaan kinerja merupakan akibat usaha yang berhubungan dengan tingkat dan jumlah yang diperoleh pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor pengaruh utama pada kemajuan organisasi. Ketika tingginya kinerja karyawan, maka akan tinggi pula kemajuan dalam organisasinya. Performa adalah sesuatu yang tidak bisa dipisahkan dengan organisasi (Triastuti, 2018).

Dalam menentukan kompetensi yang tepat dapat memberikan berbagai keuntungan bagi organisasi. Pengelolaan SDM yang berbasis kompetensi dapat membantu membina kemampuan, informasi, perilaku dan kapasitas yang diharapkan dalam memenuhi standar yang sesuai dengan teknik dan kebutuhan organisasi, untuk menghapus kesenjangan di antara karyawan dan strategi organisasi. Selain itu juga, kompetensi dapat membantu organisasi terkait pengelolaan kinerja pada pemilik jabatan selanjutnya dan mengatur persiapan peningkatan pemilik jabatan untuk meningkatkan kemampuannya (Hariyantono dan Nugroho, 2019).

Kompetensi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, karena seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi dapat memahami dan mendominasi berbagai konsep dan praktik serta memiliki perilaku kerja yang layak daripada pekerja yang memiliki kemampuan yang rendah (Sudarma dan Emi, 2016).

Selain itu juga, menurut Anyakoha (2019) menyatakan bahwa informasi analisis jabatan membantu dalam menjabarkan kompetensi utama karyawan yang dibutuhkan dari berbagai posisi kerja serta kebutuhan pelatihan yang harus dipenuhi, sehingga secara langsung dapat membekali pekerja dengan keterampilan-keterampilan yang ada

dan dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan secara efektif.

Jadi, Analisis jabatan sangat penting dalam penentuan kompetensi organisasi karena analisis jabatan berfungsi sebagai penentuan tugas dan persyaratan suatu pekerja. Komitmen salah satu faktor yang ada dalam kompetensi, ketika seseorang ditempatkan di suatu jabatan yang salah otomatis pekerjaan tidak maksimal.

KESIMPULAN

Analisis jabatan sangat penting dalam meningkatkan kompetensi organisasi. Dalam kompetensi analisis jabatan digunakan untuk mengidentifikasi dan menentukan kompetensi dalam suatu pekerjaan yang berhubungan dengan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan untuk bisa menduduki beberapa posisi kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan, guna mencapai suatu tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, peneliti memahami bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan yang dibuat. Oleh karena itu, diperlukan berbagai penilaian dan ide yang bermanfaat dari para pembacanya, untuk menyempurnakan tulisan ini.

Penulis diharapkan mengkaji lebih dalam lagi mengenai pentingnya analisis jabatan dalam sebuah organisasi. Untuk mendukung dan menguatkan penelitian ini mengenai pentingnya analisis jabatan dalam meningkatkan kompetensi organisasi perlu dilakukan penelitian lanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agrawal, M. dan K. Tripathi. 2014. Competency-Based Management In Organizational Context: A Literature Review. *Global Journal of Finance and Management*, 6(4): 349-356.
- Alwi dan W. Syafri. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. Sumedang: IPDN Press.
- Anyakoha, C. 2019. Job Analysis as Tool For Improved Organizational Performance of Smies in Lagos Nigeria. *Central European Journal of Law and Personal Management*, 2(1): 7-16.
- Danofianus, dan N.U Utama. 2019. Analisis Jabatan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkayang. *Journal Equilibrium Manajemen*, 5(2): 84-92.
- Fringar, RF., dan B. Sujatmiko. 2020. Penelitian Kepustakaan (Library Research) Modul Pembelajaran Berbasis Augmented Reality pada Pembelajaran Siswa. *Jurnal IT-EDU*, 5(1): 317 -329.
- Hendriani, S., dan A.R. Shaputra, dan Susi. 2015. Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1): 1-21.
- Kamidin, M. 2010. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Economic Resources*, 11(30): 79-91.
- Khair, H., dan M.F. Arismunandar. 2020. Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2): 273-282.
- Hariyanto, V.H., dan W.S. Nugroho. 2019. Analisa Jabatan dan Penataan Kompetensi: Studi Kasus Pada Perusahaan Agrobisnis di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 4(2):111-125.
- Hendriani, S., dan A.R. Shaputra, dan Susi. 2015. Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1): 1-21.

- Kurniawati. 2018. Pelaksanaan Analisis Jabatan pada Universitas Islam Kadiri. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(3): 139-143.
- Labola, Y.A. 2019. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *Jurnal Management dan Kewirausahaan*, 3(3): 139-143.
- Mahmood, N. dan S.Z. Nasir. 2018. Study of Effect of Employee Retention on Organizational Competence. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(4): 404-411.
- Mambo, R., J. Mandey, dan J. Sumendap. 2015. Pentingnya Kompetensi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(32):1-10. Mangkunegara. 2013. *Manajemen sumber daya perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muadz, M.N. dan A. Gunawan. 2017. Analisa Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Seksi Operasional (Studi Kasus: PT. Dian Swastatika Sentosa Tbk.). *Jurnal Industrial Services*, 2(2): 231-234.
- Muafi. 2018. Pemaparan Dalam Kegiatan Focus Group Discussion: Analisis Jabatan dan Manfaatnya Bagi Organisasi Pemerintah. *Asian Journal of Innovation and entrepreneurship*, 3(1): 43-53.
- Noor, I., S. Tanumihardjo, A. Hakim, dan Irwan. 2010. Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 1(6): 1114-1122.
- Nurrahman, A., D. Meidyanto, dan R. Saputra. 2021. Keefektifan Analisis Jabatan dalam Penempatan Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Tarakan Provinsi Kalimantan Utara. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Aparatur*, 9(2): 99-116.
- Pratiwi, D., Meryanti, dan Y. Rafani. 2014. Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pangkal Pinang. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*, 1(1): 1-13.
- Putri, A., M. Nasution, S. Yeni, dan A. Yondra. 2021. The Influence of Organizational Structure and Job Analysis on Work Motivation and Its impact on the Performance of the Office of Cooperatives for Small and Medium Enterprises, Industry and Trade (Koperindang) Mentawai Island Regency. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5(1): 444-453.
- Sudarma, K. dan E. Murniasih. 2016. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. *Management Analysis Journal*, 5(1): 24-35.
- Sugijono. 2016. Analisis Jabatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Orbith*, 12(1): 52-58.
- Sukma, R.S., dan M.V.A Syah. 2020. Pengaruh Analisis Jabatan untuk Menentukan Spesifikasi Jabatan dalam Suatu Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Prosiding Seminal Nasional*: 131-135.
- Tirtayasa, A., dan Satria. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1): 1-14.

- Triastuti, D.A. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of management Review*, 2(2): 203-208.
- Yunanik. 2013. Implementasi Analisis Jabatan dalam Rangka Menyiapkan Organisasi Akamigas Menuju Stem Akamigas (Studi pada Akademika Minyak dan Gas Bumi, Cepu, Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis dan Strategi*, 22(2): 70-93.
- Yurniata. 2019. Pengaruh Analisis Jabatan, Struktur Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis*, 4(8): 109-117.