

***JOB DESCRIPTION* TENAGA KEPENDIDIKAN
DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG**

(Studi Penelitian Kualitatif Deskriptif di Universitas Muhammadiyah Magelang)

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Augustin Falah Pawaka

17.0801.0002

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN HUMANIORA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG

2022

BAB I

PENDAHULUAN

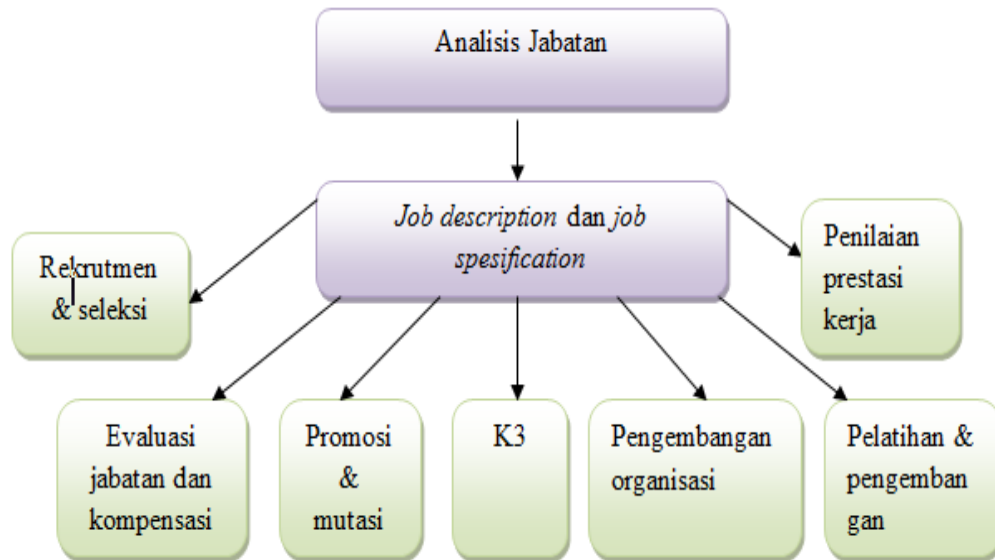
A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan sebuah instansi di Indonesia semakin berkembang, sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting untuk kehidupan di sebuah organisasi. Peran penting tersebut dibutuhkan agar SDM mampu menjalankan roda di sebuah instansi secara tanggap dan efisien. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang tanggap dan efisien dibutuhkan sebuah aktifitas pengelolaan yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Menurut Baharudin (2015) manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Peran seseorang sangat penting bagi organisasi karena mereka menawarkan perspektif, nilai, dan atribut untuk kehidupan organisasi bila dikelola secara efektif. Secara umum, manajemen dapat diartikan sebagai upaya mengatur sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengertian ini erat kaitannya dengan sebuah motto "*The Right Man on the Right Place and the Right Time*". Motto ini memiliki arti bahwa, manajemen sumber daya manusia pada saat yang tepat harus bisa mengusahakan agar tenaga kerja itu ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan minat dan kemampuannya. Sehingga, dalam penerapan moto tersebut sebuah perusahaan atau organisasi membutuhkan sebuah analisa jabatan (Pujanggoro, 2004). Manajemen sumber daya manusia dan analisa jabatan memang saling berkaitan, hal ini disebabkan oleh informasi yang dibutuhkan dalam analisa jabatan berguna bagi perencanaan dan implementasi fungsi atau aktifitas manajemen, antara lain rancangan dalam struktur organisasi, perencanaan sumber daya manusia, evaluasi jabatan dan balas jasa, rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, perencanaan jalur karir, hubungan kerja, perancangan peralatan dan perbaikan metode kerja, perancangan jabatan, dan keselamatan kerja.

Menurut Pujangkoro (2004) analisa jabatan merupakan sebuah studi yang secara sistematis dan teratur dalam mengumpulkan semua informasi dan fakta yang berhubungan dengan suatu jabatan. Analisa jabatan terdapat beberapa kegiatan, yakni mencatat, mempelajari dan menyimpulkan keterangan - keterangan atau fakta - fakta yang berhubungan dengan masing-masing jabatan dalam organisasi tersebut. Kegiatan tersebut mencakup antara lain tanggung jawab dan wewenang apa yang dilakukan, alasan mengapa pekerjaan tersebut harus dilakukan, bagaimana cara melakukan pekerjaan tersebut, alat dan bahan apa yang digunakan, besarnya upah dan durasi waktu dalam bekerja, tingkat pendidikan, pengalaman, latihan yang dibutuhkan, sikap, kemampuan, keterampilan apa yang harus dimiliki untuk melakukan pekerjaan tersebut, dan lain-lain. Menurut Pujangkoro (2004) Pelaksanaan dari analisa jabatan mencakup dua elemen, yakni spesifikasi jabatan (*job specification*) dan uraian jabatan (*job description*). Spesifikasi jabatan merupakan syarat minimal yang harus dimiliki oleh orang yang menduduki suatu jabatan. Sedangkan uraian jabatan merupakan sebuah catatan yang sistematis mengenai tugas dan tanggung jawab suatu jabatan tertentu. Uraian jabatan memiliki fungsi untuk menghindarkan terjadinya perbedaan pengertian, untuk menghindari terjadinya pekerjaan rangkap, serta untuk mengetahui batas-batas tanggung jawab dan wewenang masing-masing jabatan. Adanya permasalahan tersebut sebuah analisis jabatan perlu dilakukan agar pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam organisasi tersebut sesuai dengan posisi yang di duduki.

Analisa jabatan memiliki manfaat bagi pegawai dan organisasi adalah sebagai berikut :



Sumber: (Larasati, 2018)

Gambar 1. Manfaat Analisa Jabatan

Dari bagan di atas dapat diberikan penjelasan bahwa, analisa jabatan memiliki aspek diantaranya adalah *Job description* dan *job spesification*. Aspek tersebut lahir sebuah peran antara lain sebagai, rekrutmen dan seleksi. Dalam hal ini, memiliki proses menyeleksi dan menempatkan tenaga kerja, menentukan besarnya upah, merancang jalur karir pekerja / pegawai, menetapkan beban kerja yang pantas dan adil, merancang program pendidikan dan pelatihan yang efektif. Kemudian pada poin evaluasi jabatan dan kompensasi analisa jabatan memiliki peran sebagai sebuah proses yang menentukan nilai relatif sebuah jabatan dalam hubungannya dengan jabatan lain. Evaluasi jabatan bertujuan untuk menciptakan konsistensi (keadilan) internal dan konsistensi (keadilan) eksternal dalam pemberian kompensasi atau balas jasa. Sasaran utamanya adalah kepuasan pekerja dan atasan terhadap imbalan yang dibayarkan. Pada peran promosi dan mutasi dapat dikatakan sebagai perpindahan posisi/jabatan atau pekerjaan kembali seseorang karyawan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Dengan adanya peningkatan jabatan, maka tugas, tanggung jawab, serta wewenang akan

meningkat pula. Pada umumnya promosi jabatan juga diikuti oleh peningkatan atau dan fasilitas - fasilitas lainnya. Hasil dari promosi yang dilakukan dapat membentuk perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan dengan baik. Kemudian dalam sebuah perusahaan atau instansi selain mampu menjamin kesejahteraan karyawannya, instansi juga sudah seharusnya memberikan perlindungan bagi kesehatan dan keselamatan kerja tenaga kerja, atau disebut K3, yaitu dengan cara mencegah terjadinya kecelakaan dan sakit akibat kerja.

Selain terdapat manfaat dalam analisa jabatan, terdapat pula tujuan yang harus diketahui dalam analisa jabatan. Adapun tujuan dari analisa jabatan menurut (Moekijat, 1982) antara lain untuk mendapatkan pegawai yang tepat yang diperlukan untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi, untuk menyusun program latihan, untuk mengadakan penilaian jabatan, untuk mengadakan penilaian hasil kerja, sebagai dasar untuk mengadakan kenaikan pangkat dan pemindahan, sebagai dasar pemberian kompensasi, untuk memperbaiki kondisi – kondisi kerja, untuk mempermudah perencanaan organisasi

Adanya pemaparan tersebut, analisa jabatan dapat dikatakan berperan penting dalam kehidupan organisasi. Menurut (Moekijat, 1982) analisa jabatan memberikan data yang penting untuk semua kegiatan program-program hubungan antar pegawai secara modern dan praktis. Hal ini berhubungan dengan proses seleksi, latihan atau pendidikan, promosi, pemindahan, kompensasi dan lain-lain. Selain itu menurut pemaparan dari (Moekijat, 1982) analisa jabatan juga berperan penting menggambarkan ide- ide jabatan secara terperinci kepada karyawan atau pegawai yang terdapat dalam organisasi tersebut. Gambaran-gambaran ide jabatan tersebut mencakup mengenai, ikhtisar kewajiban-kewajiban dan tanggung jawab dalam tiap jabatan yang disusun secara terperinci agar pegawai memahami mengenai tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan jabatannya masing-masing. Sebaliknya, jika analisa jabatan tidak diaplikasikan dalam kehidupan organisasi, tentu akan menimbulkan berbagai persoalan rumit dalam organisasi tersebut. Hal ini dikemukakan oleh (Moekijat, 1982) bahwa suatu organisasi berdiri tanpa adanya analisa jabatan maka akan menimbulkan masalah-masalah kebijaksanaan, hal ini erat

kaitannya dengan informasi jabatan berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh pegawai dalam organisasi tersebut.

Dengan demikian, menurut Moekijat (1982) seorang pegawai yang bekerja tanpa adanya rumusan analisa jabatan tidak menutup kemungkinan akan terjadi kesalahan fahaman antar pegawai dan *jobdesc* yang diterima. Salah satu dari sumber salah faham yang dapat menimbulkan keberatan-keberatan adalah kegagalan dalam merumuskan jabatan-jabatan dengan jelas. Kemungkinan akibatnya adalah kegagalan pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang penting. Keadaan yang demikian itu dapat menimbulkan rasa tidak puas pegawai dan dapat mengurangi semangat kerja dan hasil kinerjanya, serta hal ini dapat merintangi kerjasama yang efektif. Permasalahan-permasalahan seperti ini dapat dihindarkan apabila analisa jabatan dapat dirumuskan dengan jelas. Menurut Moekijat (1982) hasil dari analisa jabatan tersebut nantinya juga akan dipergunakan sebagai perumusan kesukaran-kesukaran tenaga kerja dalam istilah-istilah tertentu, dan dengan demikian analisa jabatan memberi pengetahuan yang penting kepada pegawai untuk program pendidikan dan yang terpenting ialah dipergunakan sebagai pedoman kerja. Sehingga secara otomatis pegawai dalam organisasi di harapkan betul untuk memahami isi informasi jabatan yang sudah tertuang dalam perumusan analisa jabatan.

Hal ini serupa dengan fakta yang telah ditemukan di lapangan yakni di Universitas Muhammadiyah Magelang. Di dalam Universitas tersebut, terdapat dua puluh unit kerja di dalamnya antara lain Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Mahasiswa (LPPMA), Lembaga Penelitian, Pengembangan, dan Pengabdian Masyarakat (LP3M), Lembaga Pembinaan dan Pengembangan Studi Islam (LP2SI), Sistem Pengawas Internal (SPI), Badan Pengurus Harian (BPH), Biro Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM), Biro Akademik dan Admisi (BAA), Biro Aset dan Rumah Tangga (BART) , Biro Sistem Informasi (BSI), Badan Penjamin Mutu (BPM)), Biro Keuangan, Fakultas Hukum (FH), Fakultas Agama Islam (FAI), Fakultas Psikologi dan Humaniora (FPH), Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP), Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB), Fakultas Teknik (FT), Fakultas Ilmu Kesehatan (FIKES). Unit kerja dalam Universitas Muhammadiyah Magelang, diatur dan dipertanggungjawabkan oleh Biro Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM). Dari penelitian yang telah dilakukan, analisa jabatan

dalam Universitas Muhammadiyah Magelang sudah dilaksanakan pada tenaga kependidikan atau *suporting staf*. Namun berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan, meskipun telah dilaksanakan analisa jabatan tenaga kependidikan di Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Mahasiswa serta Fakultas Psikologi dan Humaniora belum memiliki *job description* secara tertulis dalam pekerjaannya.

Dua unit ini dipilih berdasarkan latar belakang tertentu. Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Mahasiswa (LPPMA) yang terdiri dari empat orang yang berinisial DF, YR, AFS, dan I dipilih menjadi subjek dalam penelitian ini disebabkan oleh LP2MA merupakan lembaga yang dinamis dibandingkan dengan lembaga-lembaga yang lain. Dinamis dalam pengertian ini ialah LP2MA banyak menciptakan sebuah program-program kerja baru. Salah satu program kerja baru yang belum terdata oleh analisa jabatan adalah program Merdeka Belajar Kampus Merdeka. Adanya program kerja baru tersebut secara otomatis, menciptakan sebuah prosedur dan metode baru yang harus dilakukan oleh tenaga kependidikan yang ada di Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Mahasiswa (LPPMA). Sedangkan pada Fakultas Psikologi dan Humaniora yang terdiri dari dua subjek yang berinisial AS dan ASB dipilih menjadi subjek penelitian disebabkan oleh, unit kerja tersebut merupakan fakultas yang baru saja didirikan pada tahun 2017. Secara otomatis dalam organisasi tersebut terdapat pula prosedur baru atau metode-metode kerja yang belum terdata oleh analisa jabatan dan dapat dikatakan masih beada pada tahap “meraba”, contohnya berkaitan dengan kepengurusan kegiatan wisuda yang pertama kali dilakukan oleh Fakultas Psikologi dan Humaniora. Meski kelulusan Mahasiswa dalam Fakultas tersebut terbilang masih sedikit, hal ini cukup membuat tenaga kependidikan di Fakultas tersebut merasa kerepotan. Tentu hal ini merupakan sebuah pengalaman baru dibandingkan dengan Fakultas lain yang sudah “lahir” terlebih dahulu, yang notabennya sudah terbiasa dengan prosedur dan metode kerja terkait kepengurusan kelulusan Mahasiswa. Sehingga hal ini menjadi pembeda dari Fakultas lain

Penelitian tentu menjadi hal penting yang harus dilakukan, sebab pemahaman seseorang dalam memahami *job description* atau gambaran pekerjaan, merupakan tolak ukur keberhasilan terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Berdasarkan latar belakang dan permasalahan penelitian yang telah dipaparkan, peneliti ingin mengetahui bagaimana gambaran deskripsi pekerjaan atau *job description* pada tenaga kependidikan

Fakultas Psikologi dan Humaniora serta Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Magelang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, Bagaimana gambaran deskripsi pekerjaan tenaga kependidikan di Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Mahasiswa serta Fakultas Psikologi dan Humaniora Universitas Muhammadiyah Magelang.

C. Tujuan

Tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui gambaran deskripsi pekerjaan pada tenaga kependidikan di Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Mahasiswa serta Fakultas Psikologi dan Humaniora Universitas Muhammadiyah Magelang.

D. Manfaat

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah dapat mengembangkan dan memberikan kontribusi keilmuan pada bidang yang terkait pada topik analisa jabatan khususnya terkait *job description*. Sekaligus sebagai bahan telaah bagi penelitian selanjutnya dan referensi bagi penelitian serta telaah keilmuan tentang analisa jabatan.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat digunakan sebagai salah satu pijakan dalam mengevaluasi aturan atau alur kerja, sebagai pengembangan organisasi, dan perbaikan tatanan kinerja, tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Magelang
- b. Sebagai sarana informasi dan pengetahuan tentang *job description* bagi tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Magelang.

Tabel 1. Keaslian Penelitian

No	Penelitian	Perbedaan
1.	Jurnal penelitian karya Mulyati (2005) dengan judul “Analisis Jabatan Beban Kerja Dan Perhitungan Kebutuhan Pegawai Di Pusat Data Dan Statistik Pendidikan Dan Kebudayaan”. Kajian ini mengkaji kesenjangan antara analisis pekerjaan, analisis beban kerja dan perhitungan kebutuhan pegawai yang telah dirumuskan sebelumnya di Pusat Statistik Pendidikan dan Kebudayaan serta implementasinya. Penelitian deskriptif kualitatif ini menggunakan purposive sampling dengan memeriksa nominasi dari staf dan atasannya.	Perbedaan terdapat pada lokasi dan subjek yang diteliti. Variabel yang diteliti berbeda dengan yang diteliti oleh penulis, yakni tidak membahas mengenai beban kerja yang terdapat pada lokasi tersebut. Selain itu penulis juga tidak membahas mengenai kebutuhan pegawai. Dengan demikian penulis dalam penelitian ini ingin meneliti analisis jabatan secara keseluruhan tanpa dikaitkan secara khusus dengan variabel beban kerja serta perhitungan kebutuhan pegawai sebagaimana penelitian pada jurnal tersebut
2.	Jurnal penelitian karya Marlina dkk., (2015) dengan judul “Analisis Kebutuhan Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Maros”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis kebutuhan pegawai di Setda Kabupaten Maros. Penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang permasalahan yang diteliti/dikaji. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data melalui observasi, studi dokumentasi dan	Posisi perbedaan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis terdapat pada pembahasan. Dalam jurnal penelitian tersebut, diketahui bahwa terdapat pembahasan mengenai beban kerja. Selain itu subjek dan lokasi penelitian pun jauh berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis

wawancara terbuka, sedangkan pengolahan data dan analisis data dilakukan dengan teknik analisis data kualitatif, yakni: (1) reduksi data, (2) penyajian data, dan (3) kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kekurangan pegawai sebanyak 11 pegawai dari 185 pegawai. Hal ini disebabkan karena terdapat penumpukan pegawai di bagian tertentu. Sehingga hal ini menyebabkan tidak tercapainya efektifitas kerja yang dilakukan oleh pegawai

3. Skripsi karya Artiningsih (2007) Perbedaan yang dapat dilihat dengan judul “Desain analisa jabatan terletak pada pembahasan. PT. Bunga Wangsa Sejati Jawa Timur Pembahasan pada skripsi diatas Park” Berdasarkan hasil penelitian mengacu pada mendesain kembali dapat disimpulkan bahwa desain atau pembaharuan analisis jabatan analisa jabatan model lama Jawa pada PT. Bunga Wangsa Sejati. Timur Park sudah tidak efektif Sementara pada penelitian yang dikarenakan 1). tidak semua jabatan di dilakukan penulis saat ini adalah mengacu pada sebuah proses dan Jawa Timur Park memiliki analisa pemanfaatan. Selain perbedaan dari jabatan, 2). analisa jabatan yang hal pembahasan, lokasi subjek dan dimiliki perusahaan tidak memuat obyek yang diteliti berada persyaratan jabatan, 3) uraian jabatan yang tersedia masih bersifat global, 4) dilingkungan yang berbeda uraian jabatan sudah usang.

4. Jurnal karya Setyaning Warsito (2018) dengan judul “Implementasi Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Bagian Kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif. Data-data tersebut mula-mula diinventarisir kemudian disusun secara sistematis agar data tersebut dapat dijelaskan dan selanjutnya dianalisa berdasarkan teori yang ada. Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel penempatan pegawai yang di dalamnya terdiri atas sub variabel prestasi kependidikan dan pengalaman maka dapat diperoleh jawaban responden secara keseluruhan rata-rata untuk variabel penempatan pegawai adalah 32,03 % dengan katagori “kurang memuaskan” atau rendah. Perbedaan terdapat pada variabel yang dibahas, di mana hanya mengacu pada penempatan pegawai saja. Selain itu, lingkup subjek yang terdapat pada penelitian diatas mengacu pada lingkungan pemerintah. Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis berada pada lingkungan akademik.
5. Jurnal karya Manggala Dewi (2018) yang berjudul “Analisis Jabatan Penjaga Sekolah Dasar Negeri” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui spesifikasi jabatan, deskripsi kerja, durasi waktu kerja, dan gaji penjaga sekolah dasar negeri di Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan deskriptif. Hasil Jurnal tersebut lebih condong di lingkungan Sekolah Dasar. Selain itu metode penelitian yang dilakukan jurnal diatas menggunakan metode kuantitatif, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode kualitatif. Kemudian dari jurnal diatas, membahas mengenai jumlah gaji

dari penelitian ini menunjukkan bahwa penjaga sekolah memiliki 5 macam spesifikasi jabatan yaitu jenis kelamin, usia, pangkat/golongan, masa kerja dan pendidikan terakhir. Deskripsi kerja penjaga sekolah di luar tugas pokok ada 26 tugas tambahan. Durasi waktu kerja penjaga sekolah adalah 8 jam per hari dan gaji yang diperoleh adalah <Rp.500.000 - ≥Rp. 2.500.000.

6. Jurnal penelitian karya Junaidin (2016) yang berjudul “Proses Analisis Jabatan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bima. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui proses analisis jabatan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bima. Jenis penelitian yaitu kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, dan dokumentasi. Subyek dalam penelitian ini adalah 12 orang responden dengan perincian Kepala Bappedda, Kepala Bagian, Sekretaris dan Staf Pegawai pada kantor Bappedda Kota Bima. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : dengan cara reduksi data, display data, dan verifikasi data

yang diterima pada subjek, sementara penulis tidak meneliti sampai kisaran gaji yang diterima oleh subjek.

Perbedaan yang dapat dilihat terdapat pada lingkup subjek yang diteliti. Di mana subjek yang diteliti tersebut terdapat di lingkungan pemerintahan. Selain itu, jumlah subjek yang digunakan dalam penelitian memiliki jumlah yang berbeda dari penelitian yang dilakukan penulis. Jumlah subjek penelitian diatas berjumlah 12 orang, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis berjumlah 88 tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Magelang.

7. Skripsi karya Giyarto (2015) dengan judul “Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Organisasi Di Universitas Muhammadiyah Surakarta.” Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Surakarta, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh analisis jabatan terhadap pencapaian kinerja organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Populasi karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta adalah 1108 orang, dengan sampel berjumlah sebanyak 100 orang responden dalam teori sudah mencukupi untuk penelitian. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa: (1) *Job Description* berpengaruh signifikan secara negatif terhadap Kinerja Output, (2) *Job Description* mempunyai pengaruh yang positive terhadap Kinerja Proses, (3) *Job Spesification* mempunyai pengaruh yang positive terhadap Kinerja Output, (4) *Job Spesification* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja proses, (5) Kinerja Proses memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Output.
- Dapat disimpulkan bahwa perbedaan terletak pada pendekatan yang digunakan, yakni menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Variabel yang diteliti dalam penelitian diatas juga berbeda dengan yang dilakukan oleh peneliti. Di mana penelitian diatas memiliki variabel untuk mengetahui sebuah pengaruh dari analisis jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Organisasi. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis tidak menggunakan variabel pengaruh

8. Jurnal karya Sukwadi & Oktevany (2016) dengan judul “Analisis dan Evaluasi Jabatan pada Perusahaan Tekstil.” Penelitian ini menyajikan analisis dan evaluasi jabatan untuk merancang struktur gaji dalam perusahaan tekstil. Wawancara pendahuluan, kuesioner, observasi dan focus group discussion digunakan dalam analisis jabatan. Sebagai tambahan, point factor system dan analytical hierarchy process digunakan dalam evaluasi jabatan. Deskripsi Jabatan, spesifikasi jabatan, dan gaji pokok masing-masing jabatan dihasilkan dalam penelitian ini.
- Adanya penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel yang diteliti berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Dalam penelitian diatas terdapat variabel evaluasi jabatan, sementara pada penelitian yang dilakukan tidak ada variabel evaluasi jabatan yang diteliti. Selain itu, metode penelitian pada jurnal diatas menggunakan metode kuantitatif, sementara pada penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode kualitatif. Kemudian subjek pada penelitian diatas berada dilingkungan Perusahaan Tekstil, sementara subjek penelitian penulis berada di lingkungan Akademik yakni di lingkungan Universitas.

Dilihat dari ringkasan penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel analisa jabatan, sudah dilakukan penelitian oleh beberapa kalangan seperti yang tertulis diatas. Meskipun penelitian sudah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu, namun tetap memiliki perbedaan dan ciri khas masing-masing yang terdapat pada isi penelitian tersebut, dengan variabel yang diteliti oleh penulis saat ini. Berbagai perbedaan tersebut, mengacu pada variabel yang diteliti, subjek serta objek penelitian peneliti terdahulu.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Analisis Jabatan

1. Pengertian Analisis Jabatan

Menurut Baharudin (2015) analisis jabatan merupakan proses mempelajari dan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan suatu pekerjaan atau jabatan. Keduanya tidak terlepas dari lingkup perencanaan sumber daya manusia. Adapun pengertian analisis jabatan dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Proses menghimpun informasi setiap jabatan atau pekerjaan yang berguna mewujudkan tujuan bisnis sebuah perusahaan.
- b. Proses menghimpun dan mempelajari berbagai informasi yang berhubungan dengan pekerjaan secara operasional beserta tanggung jawabnya.

Kegiatan menghimpun dan menyusun informasi berkenaan dengan tugas, jenis pekerjaan, dan tanggung jawab yang bersifat khusus. Analisis jabatan atau pekerjaan adalah suatu proses, metode, dan teknik untuk memperoleh data jabatan yang diolah untuk menghasilkan informasi jabatan dan disajikan untuk berbagai kepentingan program kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Analisis jabatan atau pekerjaan merupakan proses pengumpulan dan pemeriksaan aktivitas kerja dalam sebuah posisi serta kualifikasi yang diperlukan untuk melaksanakan aktivitas. Produk akhir dari analisis jabatan atau pekerjaan adalah deskripsi tertulis dari persyaratan aktual suatu jabatan atau pekerjaan.

Menurut Tua (2002) mendefinisikan analisis jabatan adalah usaha untuk mencari tahu tentang jabatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan tugas yang dilakukan jabatan tersebut. Data yang dikumpulkan dalam analisis jabatan ini, menurut Tua merupakan data yang secara lebih rinci yang meliputi tugas, tanggungjawab, kemampuan kerja, dan standar kerja yang dilaksanakan. Tugas ini mengacu pada aktivitas yang dilaksanakan dalam suatu jabatan. Tanggung jawab merupakan output dari pekerjaan yang harus diselesaikan dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan yang dibutuhkan mengacu kepada keahlian yang dibutuhkan. Sedangkan standar kerja mengacu pada standar kerja yang dipakai untuk mengevaluasi kinerja.

Menurut Tannady (2018) pada umumnya analisa jabatan mempunyai beberapa pengertian antara lain:

- 1) Analisis jabatan lebih pada proses pengumpulan dan pemeriksaan atas aktifitas - aktifitas kerja pokok di dalam sebuah posisi serta kualitas (keahlian, pengetahuan, kemampuan, serta sifat-sifat individu lainnya) yang diperlukan untuk melaksanakan aktifitas - aktifitas tersebut
- 2) Analisis jabatan merupakan informasi tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan dalam suatu perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai
- 3) Analisis jabatan merupakan ilmu yang mempelajari tentang pekerjaan dan proses dalam menentukan syarat-syarat yang harus dipersiapkan oleh organisasi, yang meliputi sistematis atau tahapan dalam rekrutmen, evaluasi dan pengendalian
- 4) Analisis jabatan merupakan alat dalam mempelajari, mencari menentukan gambaran atau desain dari setiap aktivitas yang kemudian memengaruhi tugas-tugas, kewajiban dan wujud tanggung jawab dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan.

Analisis jabatan merupakan proses pengumpulan informasi secara sistematis terhadap berbagai informasi terpercaya dan relevan, berhubungan dengan pekerjaan dan asal-usul dari suatu pekerjaan tertentu (*"job analysis the systematic process of collecting relevant, work-related information related to the nature of a specific job"*). Milkovich dan Newman (dalam Tannady, 2018). Hal tersebut serupa juga di kemukakan oleh Bernadin dan Russel (dalam Tannady, 2018) *"job analysis is the process of gathering information about a job"*. Dari beberapa definisi yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa pengertian analisis jabatan merupakan suatu proses pengumpulan dan pencatatan informasi terpercaya dan sah dengan suatu prosedur tertentu terhadap suatu jabatan tertentu dan persyaratan - persyaratan yang harus dimiliki oleh pemegang jabatan atau pekerjaan. Termasuk semua tugas, kegiatan dan tanggung jawab.

Menurut Nurjaman, (2020) memaparkan analisa jabatan terdiri atas dua kalimat yakni analisa dan jabatan. Analisa merupakan aktivitas berpikir untuk menjabarkan pokok persoalan menjadi bagian, komponen, atau unsur serta kemungkinan keterkaitan fungsinya. Sedangkan jabatan adalah sekumpulan tugas dan tanggung jawab yang akan, sedang dan telah dikerjakan oleh tenaga kerja dalam kurun waktu tertentu. Menganalisis sebuah jabatan akan menghasilkan berbagai persyaratan apa saja yang harus dipenuhi di mana pekerjaan tersebut dilakukan dan kapabilitas personal yang disyaratkan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Analisa jabatan bukanlah sekedar hanya menjelaskan tentang suatu jabatan dalam sebuah dokumen analisa

jabatan, namun analisa jabatan lebih kepada bagaimana semua pegawai yang memegang jabatan akan memahami batas-batas tugas, tanggung jawab serta wewenangnya untuk menghindari terjadinya *overlapping* antara jabatan yang satu dengan jabatan yang lainnya. Selain itu, analisa jabatan akan menjadi informasi penting bagi Pejabat Pembina Kepegawaian dalam mengatur SDM aparatur dalam setiap pengambilan kebijakan untuk menempatkan orang pada suatu jabatan atau pekerjaan tertentu.

Namun dalam kenyataannya terdapat pula organisasi yang tidak merasa perlu untuk membuat uraian jabatan dan spesifikasi jabatan karena beranggapan bahwa semua pegawai pasti mengetahui apa yang akan dikerjakan. Analisa jabatan akan membuat masalah baru pada pegawai itu sendiri jika tidak dimanfaatkan dengan baik. Hal ini disebabkan karena pekerjaan yang dijalannya tidak sesuai dengan apa yang dibayangkan. Kemudian, terkadang pegawai atau karyawan akan merasa tidak menemukan kecocokan antara pekerjaan dengan kepribadiannya sehingga evaluasi karirnya akan menunjukkan hasil yang tidak maksimal.

Adapun secara teoritis, hasil kegiatan analisa jabatan yang tidak akurat dapat menyebabkan kegiatan selanjutnya yang menggunakan data itu sebagai dasar akan memiliki dampak yang kurang baik. Campo dan Sundaram menyebutkan: *“Job analysis involves determining the duties and responsibilities of the job, its relationship to the organizational hierarchy, its supervisory content, and the qualifications and skills it requires. Without accurate job analysis, good recruitment is difficult”*. (analisa jabatan meliputi penentuan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, hubungannya dengan hierarki organisasi, content pengawasan, dan kualifikasi dan keterampilan yang diperlukan. Tanpa analisa pekerjaan yang akurat, rekrutmen yang baik sulit). Kristanto dkk, (2014)

B. Aspek-Aspek Analisis Jabatan

Menurut Moekijat (1982) analisa jabatan dibagi menjadi beberapa aspek antara lain:

a. Gambaran jabatan (*job description*)

1) Pengertian *job description*

Gambaran jabatan dapat sama dengan laporan analisa jabatan, akan tetapi pada umumnya gambaran jabatan itu merupakan suatu catatan yang ditulis secara cermat dan teliti. Gambaran jabatan menggambarkan tentang pekerjaan yang dilakukan, tanggung jawab-tanggung jawab, kecakapan atau latihan yang diperlukan, kondisi-kondisi dimana jabatan itu dilakukan dan syarat-syarat khusus yang diperlukan.

Gambaran jabatan lebih banyak berhubungan dengan jabatan itu sendiri dari pada dengan orangnya. Jadi titik berat dalam gambaran jabatan adalah menggambarkan apa yang dilakukan, menggambarkan kegiatan atau fungsi. Oleh karena itu gambaran jabatan juga merupakan standar fungsi (*standar of function*) dimana gambaran jabatan menunjukkan isi jabatan atau isi pekerjaan (*job content* atau *work content*).

Gambaran jabatan tidak perlu menggunakan kalimat yang panjang. Tempat untuk catatan-catatan dan penjelasan-penjelasan yang terperinci adalah dalam laporan analisa jabatan. Gambaran jabatan merupakan suatu ikhtisar data yang selektif yang diberikan oleh laporan analisa jabatan.

Gambaran jabatan dapat mengandung catatan yang berhubungan dengan standar-standar pelaksanaan pekerjaan, khususnya apabila analisa jabatan itu mengenai penyelidikan gerak dan waktu. Dalam hal yang demikian, maka gambaran jabatan dapat berisikan perincian-perincian dari gerak-gerak yang termasuk dalam pelaksanaan, lamanya waktu yang diperlukan untuk masing-masing gerak ini dan standar hasil pekerjaan untuk semua jabatan.

2) Data-data dalam gambaran jabatan

Menurut Moekijat (1982) data gambaran jabatan tersebut mencakup antara lain :

- a) Nama jabatan
- b) Ikhtisar jabatan yang menjelaskan secara singkat, alat-alat, mesin-mesin serta perlengkapan-perengkapan khusus yang dipergunakan untuk melakukan pekerjaan.
- c) Uraian jabatan, yang mencatat urutan-urutan pelaksanaan, serta kesulitan yang dialami.
- d) Latihan atau pendidikan yang pernah dilakukan atau yang dibutuhkan
- e) Pengalaman dalam bekerja.
- f) Kondisi-kondisi kerja.

3) Kegunaan gambaran jabatan (job description)

Gambaran jabatan menurut Moekijat (1982) adalah sebagai berikut :

- a) Sebagai dasar untuk penilaian jabatan. Hal ini berkaitan dengan saat pimpinan menganalisa dan menentukan tugas-tugas dan kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan guna melaksanakan fungsi-fungsi pokok dari kelompoknya.
- b) Gambaran jabatan (*job description*) berfungsi juga sebagai *checklist* dalam menunjukan tentang bagaimana mengerjakan pekerjaan yang telah diserahkan.

- c) Membantu pemimpin untuk menentukan standar-standar hasil pekerjaan yang telah ditetapkan
- d) Gambaran jabatan (*job description*) juga dapat berguna untuk menganalisa pengguna tenaga kerja. Pekerjaan yang memerlukan sedikit kecakapan dapat diserahkan kepada jabatan-jabatan yang tingkatannya lebih rendah.
- e) Sebagai suatu alat *management engineering* yang azasi. Yakni penelaah tentang gambaran jabatan dapat menunjukkan perbaikan-perbaikan dalam melaksanakan metode atau prosedur dengan menunjukkan duplikasi pekerjaan, arus pekerjaan yang lebih baik, penggunaan spesialisasi pekerjaan yang lebih sempurna dan rintangan-rintangan yang mungkin ada.

4) Dampak tanpa adanya gambaran jabatan (*job description*)

Menurut Moekijat (1982) gambaran-gambaran jabatan (*job description*) dapat dikatakan merupakan bantuan yang besar terutama untuk pimpinan apabila dibuat sebaik-baiknya dan dipergunakan dengan sungguh-sungguhnya. Namun bila *job description* enggan diaplikasikan dalam organisasi tersebut, tentu memberikan efek yang kurang baik. Efek atau dampak tersebut berkaitan dengan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut kurang mampu menelaah tentang tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan, prosedur-prosedur pekerjaan, serta metode-metode bekerja dalam organisasi tersebut.

b. Spesifikasi pekerjaan (*job spesification*)

Spesifikasi jabatan merupakan suatu catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu jabatan dengan baik.

c. Evaluasi pekerjaan (*job evaluation*)

Evaluasi pekerjaan adalah kegiatan yang digunakan untuk membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari jabatan yang lain dalam organisasi.

d. Penggolongan jabatan (*job clasification*)

Penggolongan jabatan merupakan sebuah pengelompokan dari pada jabatan-jabatan yang mempunyai nilai sama.

C. Faktor-Faktor Terkait Analisa Jabatan

Menurut Tannady (2018) terdapat faktor-faktor analisa jabatan antara lain:

1. Elemen (*element*) adalah unit praktis terkecil dalam setiap aktivitas pekerjaan yang dibagi-bagi.
2. Tugas (*task*) merupakan suatu unit teridentifikasi dari aktifitas kerja yang dihasilkan melalui aplikasi gabungan metode, prosedur dan teknik
3. Kewajiban - kewajiban (*duty*) adalah beberapa tugas yang berlainan yang dilaksanakan oleh individu untuk menyelesaikan suatu aktivitas kerja, yang harus dipertanggungjawabkan
4. Posisi (*position*) adalah kombinasi kewajiban - kewajiban yang dibutuhkan oleh seseorang dalam menunaikan sebuah pekerjaan
5. Pekerjaan (*job*) adalah sekelompok posisi yang agak serupa elemen - elemen pekerjaan, tugas-tugas, dan tanggung jawabnya yang mencakup dalam deskripsi pekerjaan yang sama. Contohnya, dalam perubahan tertentu, posisi manajer SDM juga merupakan pekerjaan karena hanya ada satu manajer SDM dalam organisasi tersebut
6. Jabatan (*occupational*) hal ini mengacu pada seseorang yang memegang suatu jabatan, posisi atau pekerjaan secara bersamaan.

Menurut Tannady (2018) Analisa pekerjaan dapat dilaksanakan dalam 3 kesempatan yakni:

1. Pada saat organisasi pertama kali dibentuk dan program analisis pekerjaan dimulai untuk pertama kalinya.
2. Pada saat dibuat pekerjaan yang baru
3. Pada saat pekerjaan berubah secara signifikan sebagai akibat metode baru, prosedur baru, dan teknologi baru.

D. Tahapan Proses Analisa Jabatan

Menurut Tannady (2018) hal-hal yang perlu diperhatikan dalam melakukan analisa jabatan antara lain sebagai berikut :

1. Memilih pekerjaan yang akan dianalisa.
2. Membuat daftar pendahuluan tentang tugas yang dilakukan dalam suatu pekerjaan dengan cara: melakukan wawancara dan observasi terhadap karyawan yang ahli dan manajer serta berdiskusi dengan mereka yang telah melakukan tugas.
3. Melakukan validasi atau konfirmasi tentang daftar tugas yang telah dibuat.

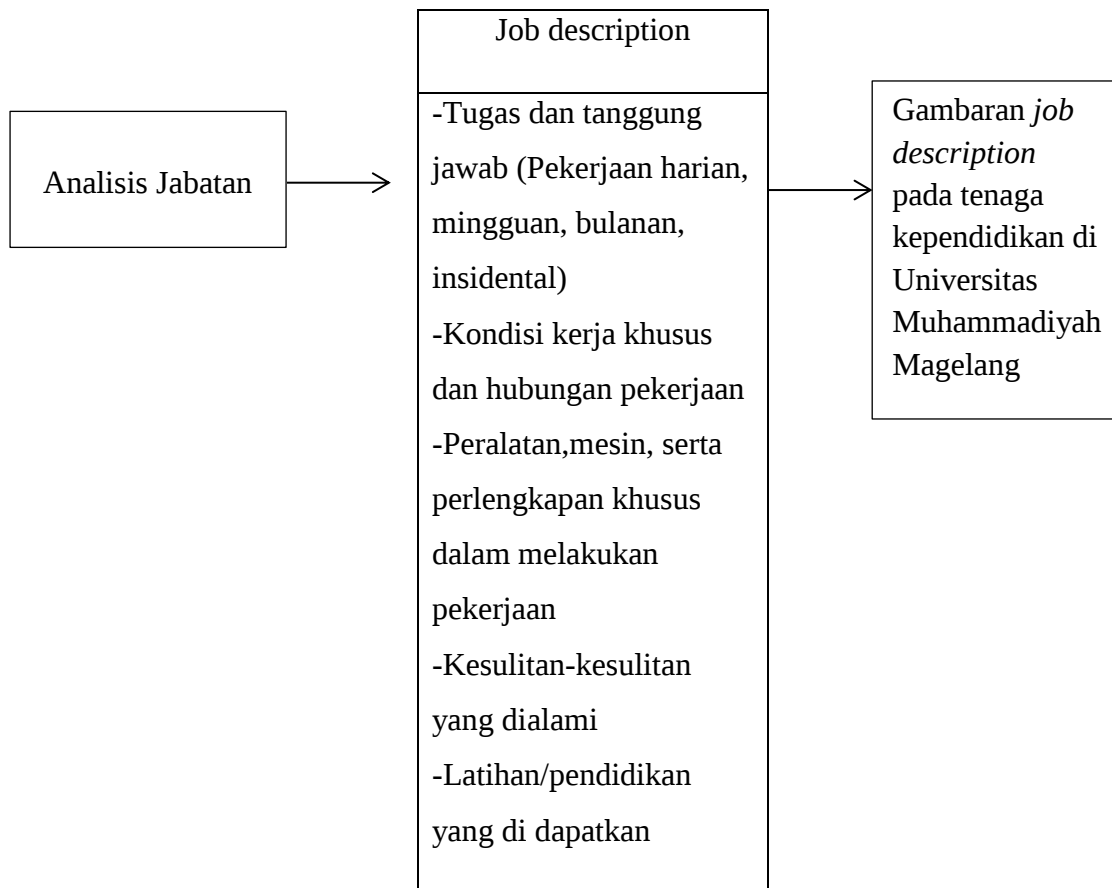
4. Identifikasi tentang pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pendukung yang dibutuhkan untuk melakukan masing-masing tugas.

E. Fungsi Analisis Jabatan

Berikut merupakan kegiatan utama dari pengelolaan sistem informasi SDM khususnya dalam penanganan analisis pekerjaan Tannady (2018):

1. Mengevaluasi hambatan dan tantangan yang ada pada lingkungan internal dalam memengaruhi tugas - tugas setiap karyawan.
2. Mengkaji ulang dan menganalisis mengenai semua persyaratan yang mungkin tidak diperlakukan atau tidak relevan, di mana persyaratan ini dapat membedakan pekerjaan dan beban kerja karyawan
3. Membuat perencanaan induk bagi program kerja departemen SDM pada masa mendatang, khususnya bagi rencana analisis pekerjaan
4. Sebagai media pengendalian dan evaluasi antara pelamar pekerjaan dan departemen atau divisi yang membuka lowongan pekerjaan, sehingga departemen atau SDM dapat mengevaluasi terlebih dahulu, apakah permintaan karyawan yang diajukan memang sesuai atau tidak dengan beban kerja yang di emban pada departemen tersebut.
5. Menyusun standar kerja karyawan dari serangkaian aktivitas pekerjaan yang rutin dan non rutin yang dilakukan oleh karyawan pada periode tertentu.
6. Media evaluasi dalam setiap keputusan pimpinan terkait penetapan promosi
7. Mengkaji bentuk-bentuk keahlian atau keterampilan atau pendidikan seperti apa yang dibutuhkan oleh karyawan agar dapat meningkatkan kapabilitasnya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

C. Kerangka Berfikir



Bagan 1. Kerangka Berfikir

Berdasarkan yang dikemukakan oleh Moekijat (1982) Analisa jabatan merupakan sebuah metode yang lazim digunakan untuk menentukan jenis atau kualitas tenaga kerja terkait apa yang diperlukan. Analisa jabatan memberikan fakta-fakta yang menunjukkan apa yang dilakukan dan jenis pegawai yang seperti apa dan bagaimana yang diperlukan. Fakta-fakta ini diikhtisarkan dalam gambaran-gambaran jabatan atau *job description*. Menurut Moekijat (1982) terdapat fakta-fakta yang terkandung dalam *job description*, antara lain tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, seperti apa kondisi pekerjaannya (kondisi kerja seperti panas, dingin, lembab, gaduh, gelap, sempit, berdebu, bising dan berbahaya), peralatan dan mesin khusus yang digunakan dalam bekerja, kesulitan-kesulitan yang dialami dalam bekerja, serta latihan atau

pendidikan yang di dapatkan dalam lingkungan kerja. Adanya ikhtisar yang diperoleh dari lapangan tersebut, maka akan diperoleh seperti apa gambaran *job description* yang telah dilakukan setelah analisa jabatan, pada Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Mahasiswa serta Fakultas Psikologi dan Humaniora Universitas Muhammadiyah Magelang dilakukan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif menurut Alsa (2003) Pendekatan kualitatif merupakan pengumpulan data yang bersifat naratif dengan setting alamiah seperti rutinitas sehari-hari subjek atau responden dalam melakukan aktivitasnya. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dapat berupa, transkrip wawancara dan hasil *record* wawancara tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis deskriptif yakni menurut Alsa (2003) suatu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara detail dan keakuratan mengenai data yang didapatkan dari responden terkait. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha mendeskripsikan secara mendalam tentang gambaran *job description* pada tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Magelang.

B. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November sampai dengan bulan Desember 2021. Lokasi penelitian ini berada di Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Mahasiswa yang berada di kampus 2 Universitas Muhammadiyah Magelang, kampus ini terletak di jalan Mayjend Bambang Soegeng, Kecamatan Mertoyudan, Kabupaten Magelang. Lokasi selanjutnya berada di Fakultas Psikologi dan Humaniora yang terletak di kampus 1 Universitas Muhammadiyah Magelang, di jalan Tidar No.21, Magersari, Kecamatan Magelang Selatan, Kota Magelang.

C. Subjek Penelitian

Subjek sebagai responden dalam penelitian ini berjumlah enam tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Magelang. Subjek yang berada di Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Mahasiswa (LPPMA) merupakan seorang tenaga kependidikan yang membantu memfasilitasi kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan mahasiswa. Subjek terdiri dari empat orang yang berinisial DF yang berjenis kelamin Perempuan, serta YR, AFS, dan I yang berjenis kelamin Laki-Laki. Kemudian subjek yang berada di Fakultas Psikologi dan Humaniora memiliki inisial AS yang berjenis kelamin Perempuan dan ASB yang berjenis kelamin Laki-Laki. Sebagai gambaran, subjek AS merupakan seorang tenaga kependidikan yang memiliki tugas dalam kelancaran kegiatan yang berhubungan dengan mahasiswa dan dosen unit

tersebut. Kemudian ASB merupakan tenaga kependidikan yang memiliki jabatan sebagai Kepala Unit Tata Usaha di Fakultas Psikologi dan Humaniora.

Adapun subjek triangulasi dalam penelitian ini berjumlah dua orang, yakni kepala Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Mahasiswa (LPPMA), inisial I yang berjenis kelamin Laki-Laki dan Dekan Fakultas Psikologi dan Humaniora inisial P yang berjenis kelamin Perempuan. Dengan demikian total subjek dalam penelitian ini berjumlah delapan orang. Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Mahasiswa (LPPMA) yang terdiri dari empat orang yang berinisial D, YR, F, dan I dipilih menjadi subjek dalam penelitian ini disebabkan oleh LP2MA merupakan lembaga yang dinamis dibandingkan dengan lembaga-lembaga yang lain. Dinamis dalam pengertian ini ialah LP2MA banyak menciptakan sebuah program-program kerja baru. Salah satu program kerja baru yang belum terdata oleh analisa jabatan adalah program Merdeka Belajar Kampus Merdeka. Adanya program kerja baru tersebut secara otomatis, menciptakan sebuah prosedur dan metode baru yang harus dilakukan oleh tenaga kependidikan yang ada di Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Mahasiswa (LPPMA). Sedangkan pada Fakultas Psikologi dan Humaniora yang terdiri dari dua subjek yang berinisial AS dan ASB dipilih menjadi subjek penelitian disebabkan oleh, unit kerja tersebut merupakan fakultas yang baru saja didirikan pada tahun 2017. Secara otomatis dalam organisasi tersebut terdapat pula prosedur baru yang belum terdata oleh analisa jabatan, contohnya berkaitan dengan kegiatan wisuda yang pertama kali dilakukan oleh Fakultas Psikologi dan Humaniora. Tentu hal ini merupakan sebuah pengalaman baru dibandingkan dengan fakultas lain di Universitas Muhammadiyah Magelang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara, dimana merupakan proses tanya jawab yang berlangsung secara lisan antara dua orang atau lebih dengan cara bertatap muka langsung dengan tujuan mendapatkan informasi yang disampaikan. Wawancara yang disusun menggunakan wawancara semi terstruktur. Jenis wawancara ini termasuk dalam kategori *in dept interview* (wawancara mendalam) sehingga, dalam pelaksanaannya dapat dikatakan lebih fleksibel bila dibanding dengan wawancara terstruktur. Proses wawancara ini dilakukan secara langsung atau tetap muka. Adapun pertanyaan dalam wawancara ini adalah :

Tabel 2. Pertanyaan Wawancara Responden

a.

Pertanyaan pendahuluan	
No.	Pertanyaan
1.	Siapa nama lengkap anda?
2.	Berapa usia anda?
3.	Jabatan apa yang anda emban dalam unit/lembaga ini?
4.	Berapa lama anda bekerja di unit/lembaga ini?

b.

Pertanyaan inti responden			
No.	Pertanyaan	Aspek	Keterangan pertanyaan
1.	Apa saja pekerjaan rutin harian Anda?	<i>Job description</i>	Pekerjaan yang dilakukan setiap hari pada hari dan jam kerja
2.	Apa saja pekerjaan rutin mingguan Anda?	<i>Job description</i>	Pekerjaan yang dilakukan dalam jangka waktu kurang dari lima hari pada hari dan jam kerja
3.	Apa saja pekerjaan rutin bulanan Anda?	<i>Job description</i>	Pekerjaan yang dilakukan dalam kurun waktu 1 sampai 4 kali dalam satu bulan
4.	Apa saja pekerjaan insidental Anda?	<i>Job description</i>	Pekerjaan yang dilakukan secara mendadak atau tiba-tiba
5.	Apa tingkat pendidikan	<i>Job description</i>	Jenjang pendidikan

	terakhir Anda?		formal terakhir
6.	Bagaimana kondisi pekerjaan di unit anda?	<i>Job description</i>	Kedaan kerja khusus di area tempat bekerja seperti, dingin, panas, lembab, gaduh, gelap, berdebu,bising, berbahaya berbahaya
7.	Bagaimana hubungan pekerjaan dengan kemampuan anda?	<i>Job description</i>	Sejalan tidaknya antara pekerjaan dengan kemampuan individu
8.	Apa saja peralatan,mesin, serta perlengkapan khusus yang digunakan dalam pekerjaan anda?	<i>Job description</i>	Alat-alat yang digunakan untuk melakukan pekerjaan
9.	Pernahkah anda mendapatkan atau mengikuti pelatihan/pendidikan dalam unit ini?	<i>Job description</i>	Pelatihan atau pendidikan yang diikuti sebagai penunjang kegiatan bekerja
10.	Apa kesulitan-kesulitan yang dialami saat bekerja di unit ini?	<i>Job description</i>	Kesulitan yang dialami dalam bekerja

c. Pertanyaan penutup

No.	Pertanyaan
1.	Saran apa yang dapat anda berikan untuk lembaga / unit ini?
2.	Apa harapan anda untuk lembaga/unit ini?

E. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2015) analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum di lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai dilapangan. Metode analisis data dalam penelitian ini memiliki tahapan-tahapan sebagai berikut :

1. Verbatim

Dalam tahap verbatim peneliti menyiapkan transkrip wawancara secara utuh dari hasil rekaman suara menjadi sekumpulan kalimat sebagaimana audio asli dari hasil wawancara.

2. Koding

Pada proses ini merupakan kegiatan pemberian kode secara konsisten pada fenomena yang sama. Hal ini memiliki tujuan untuk memudahkan identifikasi fenomena, memudahkan kemunculan kode kecenderungan temuan, serta memudahkan dalam menyusun kategorisasi dan sub kategorisasi

3. Kategorisasi

Dalam tahap kategorisasi ini, peneliti menggabungkan setiap kode yang telah dirumuskan. Setiap kode yang memiliki esensi yang sama akan dikelompokkan menjadi subkategori yang sama.

4. Penyajian data

Ketika semua data sudah terkumpul dan dikategorikan secara rapi, pada tahap ini peneliti melaporkan hasil penelitiannya. Peneliti memaparkan secara deskriptif yang mencakup kesimpulan interpretasi peneliti terhadap data, yang dapat berupa tabel-tabel.

F. Validitas penelitian

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Triangulasi data merupakan teknik pemeriksaan validitas data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu

untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu. Triangulasi data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber data, yakni menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data, yaitu melalui wawancara. Setelah melakukan triangulasi, langkah selanjutnya untuk mengetahui kevalidan, penelitian ini dilakukan dengan validitas internal dan eksternal. Validitas internal merupakan konsep yang mengacu pada seberapa jauh kesimpulan hasil penelitian menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Validitas eksternal mengacu pada seberapa jauh hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada kasus lain.

Dalam proses triangulasi ini menggunakan dua subjek dimana subjek tersebut merupakan kepala Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Mahasiswa (LPPMA), dan Dekan Fakultas Psikologi dan Humaniora yang mana beliau merupakan atasan dari responden terkait. Dari proses validitas ini, dilaksanakan dengan tujuan mengetahui kebenaran informasi jabatan dan tenaga kependidikan di Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Mahasiswa (LPPMA), dan unit tata usaha Fakultas Psikologi dan Humaniora.

Adapun pertanyaan untuk mengetahui kebenaran informasi pekerjaan pada tenaga kependidikan tersebut ialah :

Tabel 3. Pertanyaan Triangulasi	
No.	Pertanyaan
1.	Dalam informasi pekerjaan yang saya dapatkan dari responden terkait, apakah pekerjaan ini sesuai dengan tugas dan tanggung jawab responden?
2.	Dalam lingkup pekerjaan anda, apakah terjadi kelebihan atau kekurangan pegawai ? jelaskan alasan Anda.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab yang telah dipaparkan, dapat ditarik kesimpulan bahwa, riset dalam penelitian ini sudah memenuhi jawaban penelitian. Dimana hal ini didasarkan pada permasalahan yang termuat dalam rumusan masalah, yakni bagaimana gambaran deskripsi pekerjaan tenaga kependidikan di Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Mahasiswa serta Fakultas Psikologi dan Humaniora.

Deskripsi pekerjaan dalam penelitian telah memuat tentang berbagai uraian pekerjaan harian, mingguan, bulanan, serta insidental. Selain itu, terdapat pula uraian mengenai alat untuk bekerja, kondisi lingkungan bekerja, serta pengalaman baru dalam bekerja yang telah dipaparkan dalam hasil penelitian.

Dari penelitian yang dilakukan, secara general staf tenaga kependidikan pada Fakultas Psikologi dan Humaniora maupun di Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Mahasiswa masih memerlukan sebuah pelatihan-pelatihan yang diikuti salah satunya pelatihan yang berkaitan dengan bidang *IT*. Selain itu, perbaikan-perbaikan dalam hal fasilitas juga memiliki poin penting dalam melakukan pekerjaan sehingga dari perbaikan tersebut dapat tercipta sebuah kondisi lingkungan bekerja yang nyaman. Kemudian, adanya sebuah kejelasan informasi tertulis terkait fokus pekerjaan dalam sebuah organisasi juga menjadi suatu hal penting yang harus di terapkan. Hal ini disebabkan adanya tindakan antisipasi dalam mengatasi kebingungan serta duplikasi pekerjaan atau *double job*.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan mengingat betapa pentingnya analisis jabatan. Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Fakultas Psikologi dan Humaniora

Pekerjaan yang memerlukan sedikit kecakapan dan bukan bagian dari dasar kemampuan, dapat diserahkan kepada tenaga magang yang bertugas, atau kepada

tenaga yang menguasai pada bidangnya. Hal ini bertujuan agar pekerjaan pokok atau inti dapat dilakukan secara optimal kepada yang bertugas.

2. Bagi Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Mahasiswa

Struktur organisasi lebih diperjelas kembali secara tertulis mengenai fokus pekerjaan pada masing-masing tenaga kependidikan.

3. Bagi Universitas Muhammadiyah Magelang

Adanya *job description* yang telah dirangkum sesuai dengan jabatan dan fokus pekerjaan di masing-masing bidang, unit Sumber Daya Manusia Universitas juga mampu melaksanakan hal demikian secara merata pada masing-masing unit dan lembaga yang terdapat di Universitas, agar *job description* pada semua unit atau lembaga lebih tertata.

4. Bagi penelitian selanjutnya

Adanya penambahan metodologi yang digunakan selain wawancara seperti dokumen pendukung, dan observasi. Hal ini dimaksudkan agar hasil yang diperoleh lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Alsa, A. (2003). *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Artiningsih, Y. (2007). *Desain Analisa Jabatan PT. Bunga Wangsa Sejati Jawa Timur Park*. Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
- Baharudin, Y. (2015). *Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Giyarto. (2015). *Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Organisasi Di Universitas Muhammadiyah Surakarta* [Universitas Muhammadiyah Surakarta].
<http://weekly.cnbnews.com/news/article.html?no=124000>
- Junaidin. (2016). Proses Analisis Jabatan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bima. *Jurnal Ilmiah Mandala Education (JIME)*, 2(2), 316–325.
- Kristanto, I. H., Muluk, M. R. K., & Setyowati, E. (2014). Perencanaan Sumberdaya Aparatur Melalui Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja Berbasis Teknologi Informasi Dalam Rangka Pemetaan Jabatan. *Wacana*, 17(4), 214–223.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV BUDI UTAMA.
- Manggala Dewi, S. (2018). Analisis Jabatan Penjaga Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 2(2), 115–121. <https://doi.org/10.17977/um025v2i22018p115>
- Marlina, Daraba, D., & Saggaf, M. S. (2015). Analisis Kebutuhan Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Maros. *Jurnal Ad'ministrare*, 2(1), 16. <https://doi.org/10.26858/ja.v2i1.1232>

Moekijat. (1982). *Analisa Jabatan*. Penerbit Alumni.

Mulyati, Y. S. (2005). Analisis Jabatan, Beban Kerja Dan Perhitungan Kebutuhan Pegawai Di Pusat Data Dan Statistik Pendidikan Dan Kebudayaan. *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, 3(1), 42–52. <https://www.neliti.com/id/publications/78494/konsep-sistem-informasi>

Nurjaman, R. (2020). *Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Organisasi*.
<http://spi.upi.edu/2020/07/30/pentingnya-analisis-jabatan-dalam-organisasi/>

Pujangkoro, S. (2004). *Analisis Jabatan (Job Analysis)*. Universitas Sumatera Utara.

Rysaka, N., Saleh, C., & Rengu, S. P. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 8(2), 1–9.

Setyaning Warsito, W. (2018). Implementasi Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Bagian Kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 02(3), 178–207.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.

Sukwadi, R., & Oktevany, L. (2016). Analisis dan Evaluasi Jabatan pada Perusahaan Tekstil. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.26593/jrsi.v5i1.1907.1-6>

Tannady, H. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. expert.

Tua, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.