

## Penerapan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Kota Sawahlunto

Afni Yeni<sup>1</sup>, Untung Supriadi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Indonesia

[afniyeni@gmail.com](mailto:afniyeni@gmail.com)

### *Abstract*

*This research was conducted at the Sawahlunto Underground Mining Training Center to determine how much influence the application of job analysis has on the performance of the State Civil Service (ASN) at the Underground Mining Training Center. In this study, the population is all ASN employees, amounting to 29 people. With the sampling technique using total sampling. The data collection technique used was a questionnaire / questionnaire. Based on the results of the Multiple Linear Regression analysis of the variable job description and job requirements on ASN performance  $Y = 10,777 + 0,215 X1 + 0,60 X2 + e$ . From the  $t$  test conducted, it was found that the  $X1$  variable in the job description had no significant effect on performance with a  $t$  value of  $2,984 > 2,0555$  and  $\text{sig } 0,008 < \alpha 0,05$ , thus  $H_0$  was rejected and  $H_1$  was accepted. The variable of job requirements  $X2$  has a significant effect on performance with  $t$  count value  $2,888 > 0,05$  and  $\text{sig } 0,008 < \alpha 0,05$   $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted. From the  $f$ -test conducted, it was found that the job description and job requirements simultaneously had no effect on employee performance with  $f$  count  $28,317 > 3,35$  and a significant level of  $0,000 < 0,05$ , so  $H_0$  was rejected and  $H_3$  was accepted.*

**Keywords:** Job Description, Job Requirements and Employee Performance)

### **Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam kemajuan sebuah instansi pemerintah. Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa pegawai ASN merupakan unsur utama dalam mewujudkan tujuan nasional yang tercantum dalam pembukaan UUD 1945. Pegawai ASN memiliki tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat. Untuk itu ASN dalam menjalankan tugas pemerintahan wajib memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang telah dipersyaratkan dalam jabatan.

Berdasarkan status kepegawaian personil di BDTBT terdiri dari 29 orang ASN, dan 25 orang Pegawai Tidak Tetap. Rasio perbandingan pegawai ASN dengan Pegawai Tidak Tetap sebesar 1,16:1. Keterbatasan jumlah pegawai ini menyebabkan pegawai ASN memiliki beban yang relatif lebih besar dibandingkan dengan pegawai tidak tetap. Hal ini tentu dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Dalam upaya mengatasinya maka dipandang perlu melakukan penerapan analisis jabatan untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.

Ada beberapa jabatan yang harus diisi oleh seseorang dengan bidang keilmuan yang tidak sesuai yang menjadi temuan lainnya. Misalnya bidang keuangan diisi oleh pegawai ASN dengan latar belakang pendidikan teknik. Kondisi ini terjadi pada Balai Diklat Tambang Bawah Tanah Sawahlunto. Tidak kesesuaian antara kemampuan dan kompetensi dengan jabatannya terjadi pada instansi ini. Hal ini cukup menyulitkan pegawai yang bersangkutan sehingga kinerja ataupun output yang dihasilkan menjadi tidak maksimal. Persyaratan utama bagi seorang trainer adalah harus memiliki sertifikat *Training of Trainer* (TOT) dan harus memiliki kompetensi di bidang pengajarannya. Kondisi yang terjadi di BDTBT Sawahlunto, keseluruhan trainer sudah memiliki sertifikat TOT, dan memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang yang diajarkan. Namun, permasalahan kurangnya jumlah peserta diklat membuat, tenaga pengajar tidak diberdayakan secara optimal.

### **Tinjauan Teori**

Kinerja merupakan sebuah hasil (output) dari suatu proses yang telah dilakukan oleh seluruh komponen dalam sebuah organisasi dari hasil penggunaan sumber daya (input). Kinerja juga merupakan hasil suatu kegiatan kerjasama antara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Darmadi, 2008)(Mursalini et al., 2017).

Kinerja pegawai menurut merupakan sebagai keahlian tertentu yang dimiliki karyawan dalam melakukan suatu. Kinerja dapat dipengaruhi oleh disiplin karyawan dalam bekerja dan budaya organisasi. Hasil kerja dapat juga dilihat secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi. Kinerja pegawai memiliki arti yang sangat penting terutama dalam upaya melakukan perbaikan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelaksanaan tugas dan tanggungjawab tersebut merupakan pengekspresian seluruh potensi dankemampuan yang dimiliki seseorang.

Jabatan (*job*) merupakan sekumpulan pekerjaan yang berisi tugas-tugas yang sama atau berhubungan satu dengan yang lainnya dan pelaksanaannya meminta kecakapan, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang juga sama meskipun tersebar di berbagai tempat (SUSAN, 2019).

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang ditandatangani oleh Presiden Joko Widodo pada 30 Maret 2017, juga mengatur tentang masalah pangkat dan jabatan. Menurut Peraturan Pemerintah ini, jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu atuan organisasi. Sedangkan pangkat merupakan kedudukan yang menunjukan tingkatan jabatan berdasarkan tingkat kesulitan, tanggung jawab, dampak, dan persyaratan kualifikasi pekerjaan yang digunakan sebagai dasar penggajian.

Pangkat sebagaimana dimaksud diatur dalam Peraturan Pemerintah yang mengatur mengenai gaji, tunjangan dan fasilitas bagi PNS, bunyi Pasal 46 ayat (2) PP tersebut (Humas, 2017). Perencanaan sumber daya manusia yang mampu menetapkan kualifikasi sumber daya

manusia secara tepat, akan diperoleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi dan secara bersama-sama membentuk kinerja perusahaan yang tinggi. Sebaliknya, dari kualifikasi yang tidak akurat akan menghasilkan sumber daya manusia dengan kinerja rendah sehingga berdampak pada hasil kinerja perusahaan yang rendah (Nawawi, 2001).

Analisis jabatan merupakan proses menganalisis kebutuhan sesuatu pekerjaan dengan cara mengumpulkan dan mengevaluasi informasi tentang uraian pekerjaan dan standar pencapaian. Artinya analisis jabatan merupakan suatu proses untuk memperoleh dan menentukan rincian informasi tentang suatu pekerjaan yang meliputi uraian pekerjaan, tugas-tugas yang dilakukan, persyaratan yang dibutuhkan dan standar pencapaian pekerjaan (Kasmir, 2016).

Kompetensi menurut Peraturan BKN no. 7 tahun 2013 tentang pedoman penyusunan standar kompetensi manajerial pegawai negeri sipil adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan.

Kompetensi Pegawai yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh instansi atau organisasi, diharapkan dapat menghasilkan prestasi kerja pegawai. Kompetensi merupakan kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan. Analisis jabatan merupakan bagian yang sangat strategis dalam rangka memperjelas pekerjaan antar pegawai, bahwa belum tentu nama jabatan yang sama mempunyai konsekuensi pekerjaan yang sama persis dan penggolongan jabatan secara umum yang berbeda dan mempunyai indikasi yang luas dalam cakupan pekerjaan.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif korelatif. Deskriptif korelatif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang mempengaruhi adalah variabel independen, sedangkan variabel yang terpengaruh oleh variabel independen disebut variabel dependen. Metode ini digunakan untuk menganalisis hubungan kausalitas antara analisis jabatan terhadap kinerja pegawai di Balai Diklat Tambang Bawah Tanah. Objek penelitian ini adalah pegawai ASN yang berada di Balai Diklat Tambang Bawah Tanah Sawahlunto. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2021-Februari 2021 bertempat di Balai Diklat Tambang Bawah Tanah, berlokasi di Jalan Soekarno Hatta Sungai Durian Kelurahan Durian II Kecamatan Barangin Kota Sawahlunto Propinsi Sumatera Barat.

### **Hasil dan Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan tentang Pengaruh Penerapan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Balai Diklat Tambang Bawah Tanah Sawahlunto diketahui bahwa uraian jabatan dan persyaratan jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara simultan uraian jabatan dan

persyaratan jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Diklat Tambang Bawah Tanah.

#### 1. Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa responden terbanyak adalah laki-laki sebanyak 22 orang (75,8%) sedangkan perempuan berjumlah 7 orang (24,2%). Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan responden yang diteliti kebanyakan berjenis kelamin laki-laki. Dari usia responden, terbanyak adalah berusia dibawah 50 tahun, yaitu sebanyak 25 orang (86,2%), sedangkan responden yang berusia diatas 50 tahun hanya berjumlah 4 orang (13,8%). Dari Tingkat Pendidikan 29 orang responden diketahui Tingkat Pendidikan SMU/SMK berjumlah 3 orang dengan persentase 10,3% dari total responden, Tingkat Pendidikan S1 berjumlah 19 orang dengan persentase 65,5% dari total responden, Tingkat Pendidikan S2 berjumlah 6 orang dengan persentase 20,6% dari total responden dan Tingkat Pendidikan S3 berjumlah 1 orang dengan persentase 3,4% dari total responden.

#### 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis, dirumuskan persamaan:  $Y = 10,777 + 0,215X_1 + 0,6 X_2 + e$

Dengan persamaan tersebut dianalisis sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta adalah 10.777. Artinya jika tidak terjadi perubahan variabel uraian jabatan dan persyaratan jabatan (nilai  $X_1$  dan  $X_2$ ) adalah 0, maka kinerja pegawai pada Balai Diklat Tambang Bawah Tanah sebesar 10,777 satuan.
- b. Nilai koefisien uraian jabatan memberikan nilai sebesar 0,215 yang berarti bahwa jika uraian jabatan ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel persyaratan jabatan ( $X_2$ ) dan konstanta  $a$  adalah 0, maka kinerja pegawai pada Balai Diklat Tambang Bawah Tanah meningkat sebesar 0,215. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel uraian jabatan ( $X_1$ ) berkontribusi positif bagi kinerja pegawai.
- c. Koefisien persyaratan jabatan memberikan nilai sebesar 0,6 yang berarti bahwa jika persyaratan jabatan ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel uraian jabatan ( $X_1$ ) dan konstanta  $a$  adalah 0, maka kinerja pegawai pada Balai Diklat Tambang Bawah Tanah meningkat sebesar 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel persyaratan jabatan ( $X_2$ ) berkontribusi positif bagi kinerja pegawai.

#### 3. Hasil Analisis Hipotesis Uraian Jabatan

Hasil pengujian hipotesis uraian jabatan menunjukkan nilai  $t$  hitung 2,984 lebih besar  $t$  tabel 2,0553 dengan taraf signifikansi sebesar 0,034 tersebut lebih kecil dari 0,05. Berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini uraian jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi kesimpulannya uraian jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

#### 4. Hasil Analisis Hipotesis Persyaratan Jabatan

Hasil pengujian hipotesis persyaratan jabatan menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 2,888 dengan taraf signifikansi 0,008. Taraf signifikansi sebesar 0,008 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini persyaratan jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Jadi kesimpulannya persyaratan jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Diklat Tambang Bawah Tanah.

#### 5. Hasil Analisis Kinerja

Hasil pengujian hipotesis kinerja, dapat dilihat nilai  $f$  hitung sebesar 27,317 dan nilai  $f$  tabel adalah 3,35 sehingga nilai  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel atau  $27,317 > 3,35$  dan tingkat signifikan 0,008  $<$  0,05 maka  $H_0$  diolak dan  $H_3$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel uraian jabatan ( $X_1$ ) dan persyaratan jabatan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Tambang Bawah Tanah. Disamping itu dilihat dari nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *R Square* sebesar 0,678. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 67,8 % sisanya 32,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

## Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan serta pengujian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan yakni:

1. Persamaan regresi linear berganda adalah:  $Y = 10,777 + 0,215 X_1 + 0,6 X_2 + e$ , dimana konstanta sebesar 10,777 satuan, koefisien regresi variabel uraian jabatan ( $X_1$ ) adalah 0,215 dan koefisien regresi variabel persyaratan jabatan ( $X_2$ ) adalah 0,6.
2. Uraian jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dimana ini ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,984 besar dari  $t$  tabel 2,0555 dengan taraf signifikansi sebesar 0,034 tersebut lebih kecil dari 0,05.
3. Persyaratan jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,888 lebih besar dari  $t$  tabel 2,0555 dengan taraf signifikansi 0,008. Taraf signifikansi hasil sebesar 0,008 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini persyaratan jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.
4. Variabel uraian jabatan ( $X_1$ ) dan persyaratan jabatan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Tambang Bawah Tanah. Ini dapat dilihat dari nilai  $f$  hitung sebesar 27,317 dan nilai  $f$  tabel adalah 2,0555 sehingga nilai  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel atau  $27,317 > 2,0555$  dan tingkat signifikan 0,000  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.
5. Nilai koefisien determinasi yang terdapat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,653. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 67,8 % sisanya 32,2 % dipengaruhi oleh variabel lain seperti kelengkapan sarana prasarana yang tersedia, kompensasi (balas jasa) yang diberikan, keteladanan pemimpin, keadilan, hubungan kemanusiaan dan lain-lain sebagainya.

## Daftar Pustaka

- Afriska, Tri. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor, Manajemen Universitas Bangka Belitung
- Amalia, S., Ip, S., Andari, R. N., Sos, S., Sobandi, H. B., & Si, M. (2013). *Analisis Jabatan Buku-1*.
- Arikunto, S. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara. BKN. (2020). *Buku statistik PNS Juni 2020*.
- Darmadi. (2008). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue July).
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi analisa multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset
- Humas, O. (2017). *PP Nomor 11 Tahun 2017 : Inilah Pengaturan Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional Bagi PNS 15 Peserta Lulus Seleksi Administrasi Jabatan Pimpinan Tinggi Madya Sekretariat Kabinet Tingkatkan Tata Kelola Progam Kartu Prakerja , Presiden Teken Perpres 7. 2.*
- Kasmir, D. (2016). *Analisis Laporan Keuangan, Cetakan Kesembilan, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.*
- Maya, A. (2016). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP*. 4(2), 4002– 4012.
- Nawawi, H. Hadari. 2001. *Perencanaan Sumber Daya Manusia untuk Organisasi yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi Jilid 2 : Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta : Prenhallindo*
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2008
- Schuler, Randall S. and Susan E. Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21, Jakarta : Erlangga.*
- Mursalini, W. I., Husni, T., & Hamidi, M. (2017). *Analysis of Cash Conversion Cycle and Sales Growth To Liquidity. Sustainability Development in Achieving Economic Independence, 266.*