

EFEKTIVITAS ANALISIS JABATAN PADA KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA (KPRI) SAPTAWA POVINSI LAMPUNG

Rika Dewi¹, Ida Farida²

rkadwi21@gmail.com¹ ida.farida@ubl.ac.id²

^{[1][2]} Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Bandar Lampung

ABSTRACT

Based on Article 117 paragraph (1) of Law Number 43 of 1999 concerning Amendments to Law Number 8 of 1874 concerning the Principles of Personnel, it is determined that civil servants are appointed in positions and ranks. To ensure objectivity, transparency, and conformity between the job demands and the employee who will occupy the position, it is necessary to carry out a job analysis. The results of the job analysis in the form of job information can be used for institutional, management, and staffing purposes. In this study, researchers conducted research on the effectiveness of Job Analysis in the Indonesian Civil Servant Cooperative (KPRI) SAPTAWA, Lampung Province. The method used in this research is a qualitative research method with a descriptive research design. The results of this study are from various indicators used to measure the achievement of goals, acquisition of resources, internal processes and satisfaction of strategic constituencies. From the points of achievement of the effectiveness indicators, the researcher concludes that the Job Analysis at the SAPTAWA Province Employee Cooperative of the Republic of Indonesia (KPRI) in Lampung Province has been effective and has made the quality of service provided to customers and the internal working atmosphere well done. The supporting factor in the implementation of this job analysis is a clear legal basis, then the inhibiting factor in the job analysis at the Indonesian Civil Service Cooperative (KPRI) SAPTAWA Lampung Province is the ideological difference between employees.

Keywords: Effectiveness, Job Analysis, Cooperatives

ABSTRAK

Berdasarkan Pasal 117 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian ditentukan bahwa Pegawai Negeri Sipil diangkat dalam jabatan dan pangkat. Untuk menjamin objektivitas, transparansi, dan kesesuaian antara tuntutan tugas dalam jabatan dengan pegawai yang akan menduduki jabatan tersebut, perlu dilakukan analisis jabatan. Hasil analisis jabatan yang berupa informasi jabatan dapat dimanfaatkan untuk kepentingan kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian. Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian efektivitas Analisis Jabatan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan desain penelitian deskriptif. Hasil yang dari penelitian ini adalah dari berbagai indikator yang digunakan untuk mengukur yaitu pencapaian tujuan, akuisisi sumber daya, proses internal dan kepuasan konstituensi strategis. Dari poin-poin pencapaian indikator efektivitas yang tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa Analisis Jabatan Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung sudah efektif dan menjadikan kualitas pelayanan yang diberikan kepada nasabah serta suasana kerja internal dilakukan dengan baik. Faktor pendukung dalam pelaksanaan analisis jabatan ini yaitu dasar hukum yang jelas kemudian faktor penghambat dalam

analisis jabatan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung ini terdapatnya perbedaan idiologi antara karyawan.

Kata Kunci: Efektivitas, Analisis Jabatan, Koperasi

PENDAHULUAN

Salah satu tolak ukur keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintahan adalah nilai dan mutu manusianya. Kinerja yang baik merupakan tanda kualitas sumber daya yang baik. Pendayagunaan sumberdaya manusia di suatu organisasi antara lain dijalankan dengan kegiatan penjadwalan anggota organisasi atau karyawan suatu instansi, menerima anggota baru dan pemilihan, penempatan sumber daya manusia penjadwalan dan peningkatan karier, bonus ganti rugi, ketentraman, keamanan, kesehatan kerja, hubungan industrial.

Dalam organisasi pemerintah jabatan dibagi menjadi dua kelompok besar, yakni struktural yang mana memiliki fokus tugas untuk pekerjaannya bersifat manajerial, dan kelompok atau golongan lainnya yang tugasnya bersifat non manajerial disebut jabatan fungsional. Yang mana ini mengartikan bahwa analisis jabatan dapat mengembangkan *professionalism* para aparat pemerintah. Analisis jabatan atau *Job Analyst* adalah tata cara untuk melihat dan menentukan tugas dan beban kerja yang didasari keterampilan dari jabatan ataupun pekerjaan yang kemudian memberitahu kualifikasi orang atau pekerja seperti apa yang melakukan tugas tersebut atau dapat kita sebut *job specification*. Keterangan detail mengenai jabatan ini di susun secara mendasar dengan menjelaskan fakta lapangan yang lengkap, tidak dilebih-lebihkan ataupun dikurang-kurangi dari fakta yang ada di lapangan tentang apa yang dilakukan dalam pelaksanaan tugas pokok serta

fungsi dari jabatan atau pekerjaan yang bersangkutan.

Kemudian sebagai *output* dari rangkaian kegiatan pelaksanaan analisis jabatan ini ada dua jenis dokumen atau informasi yang harus di sertakan yakni spesifikasi dan juga deskripsi dari pekerjaan itu sendiri. Yang mana pada deskripsi pekerjaan ini akan tertera data-data mengenai tugas, tanggung jawab dan juga kewajiban seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Analisis jabatan ini merupakan acuan dasar yang dapat digunakan oleh suatu instansi untuk menentukan atau memilih karyawan dan pekerjaan yang harus di sesuaikan dengan beban kerja yang ada sehingga tujuan instansi dapat dituju dengan baik. dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa analisis jabatan mempunyai fungsi yang begitu signifikan untuk memajukan kemampuan tenaga kerja. Untuk mendukung berjalannya proses analisis jabatan yang baik maka diperlukan yang namanya tata cara atau metode dasar dalam pelaksanaannya, yang mana dengan adanya metode ini nantinya akan mempermudah instansi mengambil dari uraian tertera yang mana menurut peneliti sangat menarik untuk diteliti dan dibahas oleh karena itu penulis membuat riset yang menggambarkan serta untuk mengetahui efektivitas analisis jabatan yang dilakukan pada KPRI SAPTAWA Provinsi Lampung.

Maka dari itu peneliti terdorong meneliti penelitian yang berjudul “Efektivitas Analisis Jabatan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung” Dari penjelasan yang telah

diuraikan, penulis merumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimana Efektivitas Analisis Jabatan Terkait Kesesuaian Antara Jabatan dan Kemampuan Karyawan Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung, Dan Apakah Faktor Penghambat dan Pendukung efektivitas Analisis Jabatan Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung. Dalam penelitian ini penelitian ini nantinya diharapkan: (1) sebagai bahan referensi penelitian mengenai pelaksanaan analisis jabatan yang berlangsung pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung, (2) Sebagai masukan untuk Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung dengan rangka pelaksanaan analisis jabatan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

TINJAUAN TEORI

Efektifitas ialah kriteria dalam pengukuran seberapa tinggi target yang mencakup kualitas, kuantitas dan waktu yang digunakan manajemen, yang mana dalam pencapaian tingkat tersebut sudah ada target yang telah di susun dan ditentukan terlebih dahulu. Untuk itu maka suatu organisasi dapat dikatakan efektif apabila kegiatan yang dilakukan berjalan sesuai dengan tujuan organisasi atau sesuai target awal yang sudah ditentukan oleh organisasi tersebut.

Analisis jabatan atau *job analysis* merupakan tata cara menghimpun berbagai informasi dari berbagai pekerjaan dengan jabatan tertentu yang bertujuan untuk memenuhi tujuan instansi. Dikarenakan analisis jabatan atau *job analysis* memiliki posisi yang sangat penting bagi suatu instansi maka dari itu pelaksanaan analisis jabatan ini juga harus dilakukan dengan benar dan *professional*. Dalam pelaksanaannya

analisis jabatan dilakukan guna mencari tahu sejauh mana kemampuan dan kualitas kerja dari setiap anggota atau karyawan yang ada di instansi tersebut dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam kegiatan instansi analisis jabatan dapat berlangsung secara lancar terlebih jika dilakukan dengan baik dan benar. Seperti yang dikatakan Amstrong, yang mana analisis jabatan yaitu langkah-langkah menghimpun, menganalisis, serta menyusun data terkait pekerjaan dengan mencantumkan deskripsi dari pekerjaan dan informasi untuk melakukan perekrutan, pelatihan, evaluasi, dan melakukan manajemen kerja. Apa yang menjadi harapan karyawan merupakan acuan dalam pelaksanaan analisis jabatan. dalam analisis jabatan ini akan diketahui nantinya tugas karyawan, kemampuan karyawan sehingga membantu dalam penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu dan menghindari tumpang tindih pekerjaan.

Kriteria dalam pengukuran efektivitas Kreitner dan Kinicki (2019) yaitu: (1) Pencapaian tujuan dikatakan bahwa suatu organisasi dapat dikatakan efektif bila dapat melengkapi target yang dibuat terdahulu. Ukuran pendapatan target bisa dijalankan menggunakan perbandingan atau melihat *result* akhir antara prestasi atau harapan melalui maksud yang telah ditentukan dari instansi. (2) Akuisisi sumberdaya merupakan suatu ukuran yang dapat memberikan gambaran seberapa efektifnya kegiatan atau kebijakan dilaksanakan dengan menilai bagaimana suatu instansi dapat memenuhi kebutuhan dasarnya, seperti karyawan, modal, keahlian, dan juga hal-hal manajerial lainnya. (3) Proses internal, merupakan salah satu ukuran untuk mengetahui efektivitas, yang mana dilakukan dengan cara melihat apakah instansi atau organisasi memiliki sistem yang baik. sistem yang baik ini ditandai dengan informasi yang transparan,

adanya komitmen, kepercayaan, kejujuran dan kesetiaan dari para karyawannya. (4) Kepuasan konstituensi strategis. Dalam melihat tingkat efektivitas suatu organisasi maka dapat dilihat dari kepuasan berbagai pihak yang terlibat. Yang merupakan konstituen adalah seorang atau sekelompok orang yang memiliki kepentingan dan memiliki hak dalam organisasi tersebut contohnya seperti penyedia modal, penyedia sumber daya, pengguna jasa, dan juga kelompok-kelompok lain yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam kegiatan instansi atau organisasi.

Menurut Gary Dessler ada beberapa faktor yang mempengaruhi berlangsungnya suatu proses analisis jabatan, yaitu faktor mendukung faktor menghambat. Faktor yang mendukung menurut Gary adalah adanya peraturan yang mendasari pelaksanaan *job analysis* contohnya yaitu Permandagri Republik Indonesia No.35 2012 mengenai *job analysis* di sekitar Kemendagri serta pemerintah daerah Republik Indonesia Dengan adanya dasar hukum maka proses pelaksanaan analisis jabatan dapat dilakukan dengan mudah karena memiliki peraturan yang mendasari pelaksanaan. Jabatan ialah tingkatan yang menunjukkan kedudukan atau posisi, kewenangan serta kewajiban serta kekuasaan seseorang pada organisasi baik organisasi swasta maupun organisasi negara. *Job Analysis* merupakan metode, tata cara, dan prosedur dalam mencapai atau memperoleh data pekerjaan yang nantinya akan digunakan sebagai informasi mengenai suatu jabatan. selanjutnya untuk faktor yang menghambat berjalannya proses analisis jabatan adalah terdapat perbedaan sudut pandang antar karyawan, kemudian rendahnya pengetahuan karyawan terhadap pentingnya suatu *job analysis*, dalam kenyataannya banyak karyawan

yang menganggap suatu pekerjaan tidak harus dilakukan sesuai dengan deskripsinya melainkan sesuai dengan kemampuan yang ada sehingga hal juga akan menghambat inovasi yang ada.

METODE

Dalam riset ini metode yang dipergunakan ialah metode kualitatif. Manusia merupakan sarana riset dalam *qualitative method*. mewujudkan *analysis information model inductive*, bersifat *deskriptive*, menunjukan objek penelitiannya dengan upaya mendapatkan *theory* dari bawah, mempunyai sepasang *criteria* buat mengecek kesahan *information*, batas *study* pada *focus*, ilustrasi risetnya berlaku temporer, serta *result* risetnya disetujui dari pihak peneliti serta *subject* riset yang berdasar menurut dampak alami sebagai keutuhan, (Moleong,2013:44). Dalam riset ini peneliti akan membahas tentang “Pelaksanaan Analisis Jabatan 29 Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung” yang berfokus pada Pelaksanaan Analisis Jabatan menurut Teori Menurut Moekijat (1999, 79-80) Variabel *analysis* jabatan dibuat 2 variabel. kesatu yaitu variabel *attribute* jabatan dan selanjutnya ialah variabel *attribute* pegawai.

Sesuai penjelasan di atas di dalam penelitian ini informan dipilih dengan sengaja agar bisa memberikan penjelasan yang sesuai, informan yang diambil sesuai dengan bidangnya sehingga informan dapat mengetahui permasalahan-permasalahan yang ada, di dalam analisis penulis mewawancarai sejumlah informan yang diharapkan bisa membantu dalam proses riset ini dan dapat memberikan informasi yang jelas dan akurat, informan pada riset adalah: Ketua Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung, 2. Sekretaris

Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung, 3. Ketua di setiap Unit Bidang Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung.

Proses pengumpulan data *primary* dan data *secondary* melalui riset ini dilakukan melalui kegiatan-kegiatan seperti berikut ini: 1. Studi Kepustakaan (*Library Inquire about*) Studi kepustakaan dalam mengumpulkan informasi sekunder dilakukan menggunakan sekumpulan kegiatan yang dimana akan dicatat, mengutip dan melakukan kajian pustaka berbagai pendapat ahli atau dapat juga berasal dari sumber yang sudah tersedia melalui peraturan UU atau peraturan menteri yang masih berlaku yang mana berbagai peraturan tersebut memiliki kaitan langsung terhadap permasalahan yang diteliti. 2. *field Research* atau Studi lapangan merupakan model penelitian yang dilakukan guna memperoleh data primer. Yang kemudian langkah selanjutnya akan dilakukan penelusuran atau Analisa lanjutan terkait informasi yang dicari dengan cara wawancara maupun cara lainnya. Adapun metode yang dilakukan sebagai berikut: a). Wawancara Mendalam. b). Pengumpulan Dokumen (tulisan-tulisan). c). Melakukan Observasi Terlibat. d). *Documentation*.

Kemudian untuk melaksanakan *analysis* data penulis menerapkan teknik *analysis* deskriptif. Mengapa peneliti menggunakan Teknik analisis tersebut dikarenakan penelitian ini memiliki *output* untuk memaparkan efektivitas dari pelaksanaan analisis jabatan yang dilakukan di Koperasi ini, kemudian untuk melihat apakah memiliki teori-teori dengan fakta dilapangan sudah sesuai.

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada pembahasan ini penulis akan mendeskripsikan tentang bagaimana Efektivitas Analisis Jabatan Pada Koperasi Pegawai

Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung dengan menerapkan teori Efektivitas yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (2019) ialah Pencapaian Tujuan, Akuisisi Sumber daya, Proses Internal, dan Kepuasan Konstituensi Strategis. Selanjutnya penjelasan pengukuran efektivitas Analisis Jabatan Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung akan dijelaskan di bawah ini:

Pencapaian Tujuan

Dalam hal ini, yang akan diukur adalah pencapaian tujuan dilaksanakannya analisis jabatan yang meliputi bagaimana pelaksanaan analisis jabatan itu sendiri dilaksanakan, faktor yang menjadi penghambat dan pendukung analisis jabatan tersebut serta melihat apakah analisis jabatan yang dilakukan dapat meningkatkan kesesuaian antara beban kerja dan kemampuan karyawan. Untuk melihat pencapaian tujuan itu sendiri penulis melakukan wawancara dengan hasil seperti dibawah ini:

Ketua Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung, beliau mengungkapkan: “*Pelaksanaan Analisis Jabatan di Koperasi Pegawai Reepublik Indonesia (KPRI) SAPTAWA ini sudah dilakukan sesuai dengan Peraturan Mendagri Republik Indonesia No.35 2012 mengenai job analysis di sekitar Kemendagri serta pemerintah daerah Mendagri Republik Indonesia*”. (hasil wawancara pada tanggal 21 januari 2022)

Selanjutnya Peneliti mewawancarai Ketua Bidang Unit Tugas Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung, beliau mengungkapkan: “*Dalam pelaksanaannya analisis jabatan memberikan data dan informasi bagaimana dan seperti apa kemampuan karyawan disini, dari informasi tersebut maka pihak koperasi akan mengusahakan untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga beban kerja yang diemban akan semakin sesuai dengan*

kemampuan masing-masing karyawan”. (hasil wawancara pada tanggal 21 januari 2022)

Dari berbagai pernyataan narasumber di atas menurut peneliti pelaksanaan analisis jabatan sudah dilakukan dengan baik dan benar, kemudian pelaksanaan analisis jabatan juga mampu memberikan berbagai data dan informasi mengenai berbagai kemampuan karyawan sesuai dengan tujuan utama dari analisis jabatan dalam hal ini indikator pencapaian tujuan sudah bisa dianggap baik. Hal ini sesuai menurut pendapat DK Dewi (2018) mengatakan bahwa pencapaian tujuan memiliki beberapa variable ialah kurun waktu dan target. Dimana keterlibatan atara kurun waktu dan sasaran adalah hal yang penting melihat apakah organisasi tersebut memiliki pencapaian tujuan yang diinginkan.

Akuisisi Sumber Daya

Analisis jabatan dapat dikatakan berjalan dengan lancar apabila instansi bisa mendapatkan atau melaksanakan kegiatan-kegiatan yang diperlukan, contohnya seperti pelayanan, kemampuan bicara atau komunikatif, keahlian teknis dan manajerial. Berikut hasil wawancara yang peneliti lakukan. Ketua Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi

Lampung, beliau mengungkapkan mengenai proses perekrutan: *“Perekrutan di Koperasi ini berdasarkan kemampuan (basic) yang dimiliki oleh seseorang yang mana tidak harus sarjana, jenjang SMA pun bisa bekerja disini jika orang tersebut memiliki kemampuan untuk mengisi bidang yang kami butuhkan”*. (hasil wawancara pada tanggal 21 januari 2022)

Selanjutnya ketua Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung, mengungkapkan mengenai kriteria khusus yang dijadikan acuan dalam merekrut karyawan: *“Kalo kriteria khusus untuk karyawan sesuai bidang yang akan dia tempatin yang mana orang tersebut harus benar-benar menguasai keahlian seperti akuntansi, teknis, bisa mengoperasikan*

Microsoft Excel dengan cepat dan benar”. (hasil wawancara pada tanggal 21 januari 2022)

Kemudian mengenai waktu perekrutan Sekretaris Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung, mengatakan: *“Hanya ketika kantor memerlukan karyawan untuk tugas dan pekerjaan yang dibutuhkan”*. (hasil wawancara pada tanggal 21 januari 2022)

Mengenai informasi yang dirangkum dari hasil analisis jabatan apakah efektif dalam membantu proses akuisisi sumber daya, Ketua Bidang Unit Tugas Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung mengatakan: *“Hasil dari analisis jabatan sangat efektif dalam membantu proses akuisisi sumber daya, karna adanya analisis jabatan menjadikan proses akuisisi sumber daya menjadi lebih efektif dikarenakan adanya data dari hasil analisis jabatan yang memuat berbagai informasi mulai dari jumlah sampai dengan beban kerja yang ada. Yang mana kemudian di jadikan landasan untuk melaksanakan akuisisi sumber daya”*. (hasil wawancara pada tanggal 21 januari 2022)

Dari berbagai jawaban nara sumber di atas diketahui bahwa Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA merekrut berdasarkan kemampuan (*basic*) yang dimiliki oleh seseorang yang mana tidak harus sarjana, yang artinya lulusan SMA juga bisa menjadi karyawan namun untuk karyawan yang di rekrut itu dilakukan tidak terjadwal. Menurut peneliti dapat disimpulkan bahwa proses akuisisi sumber daya dilakukan dengan cukup baik, sesuai dengan pendapat Anwar Prabu (2017) yang mengatakan bahwa akuisisi sumber adalah hal yang sangat penting yang berupa *schedule*, pelaksanaan, dan juga kegiatan pengawasan pada pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, dan juga pemisahan karyawan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan instansi.

Internal Process

Analisis jabatan dikatakan efektif jika mempunyai *system* baik apabila *information* berjalan tanpa hambatan, dan terdapat

commitment, keyakinan, *loyalty* serta kepuasan pegawai. Dalam penelitian ini penulis akan mengamati bagaimana proses internal mempengaruhi efektivitas analisis jabatan yang dilakukan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung. Untuk mendapatkan informasi maka peneliti melakukan wawancara dengan hasil sebagai berikut: Ketua Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung, mengenai kendala yang sering terjadi beliau mengungkapkan: “*Kendala sering terjadi di pengoperasian Microsoft Excel, karena banyak karyawan yang kurang mengerti dan kesulitan untuk mengoperasikan Microsoft Excel yang berakibat tidak selesainya pekerjaan diwaktu yang tepat dan banyak pekerjaan yang tidak selesai dengan jadwal yang ditentukan*”. (hasil wawancara pada tanggal 21 januari 2022)

Sekretaris Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung, mengenai apa yang mempengaruhi suasana kerja dan proses kerja beliau mengatakan: “*Hal yang mempengaruhi suasana kerja tentunya dengan cara yang nyaman, jika suasana nyaman dan kondusif akan membuat pekerjaan cepat selesai dan tidak terjadi kesalahan dalam penghitungan, tidak melakukan aktivitas yang dapat mengganggu dan berpengaruh pada proses kerja sehingga mengganggu konsentrasi karyawan*”. (hasil wawancara tanggal 21 januari 2022)

Dari *result interview* tersebut menurut peneliti untuk indikator yang ketiga yaitu proses internal sudah diusahakan dengan baik untuk menciptakan suasana kerja sekaligus proses kerja dengan suasana yang nyaman sehingga membuat karyawan tenang dalam melaksanakan pekerjaan yang ada. Dalam proses internal ini juga berdasarkan pengalaman peneliti yang pernah magang di Koperasi ini para karyawan sudah dianggap kawan dalam kantor sehingga suasana kerja juga semakin hangat dan nyaman. Dan juga seperti pendapat Sedarmayanti (2015) mengungkapkan lingkungan dianggap baik dan sinkron jika

seseorang bisa menjalankan aktivitas dengan baik, *healthy*, tenang serta damai, akibatnya dapat menaikkan energi kerja para pegawai.

Kepuasan Konstituensi Strategis

Adanya kepuasan dari pihak yang terkait atau memiliki kepentingan merupakan salah satu indikator efektif atau tidaknya suatu proses analisis jabatan. orang atau sekelompok orang yang mempunyai andil atau kepentingan dalam organisasi contohnya pengguna produk karyawan dan kelompok yang berkerja sama merupakan konstituensi strategis. Orang-orang ini adalah konstituensi yang berpengaruh dalam keberlangsungan hidup organisasi.

Untuk itu peneliti melakukan wawancara dengan hasil sebagai berikut: Ketua Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung, mengenai suasana kerja dan bagaimana kinerja pegawai yang ada beliau mengungkapkan: “*Suasana kerja disini cukup kondusif, santai, tenang kemudian Kinerja pegawai disini sangat baik dalam melakukan tugasnya, namun ada beberapa yang terkendala akibat kurangnya pengetahuan atau kemampuan dalam bidang tertentu sehingga kinerja dan hasilnya tidak sesuai yang mana akan berdampak pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan*”. (hasil wawancara pada tanggal 21 januari 2022)

Kemudian Ketua Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung mengatakan mengenai reward: “*Disini tidak ada reward atau hadiah karena ini merupakan instansi pemerintah yang mana pegawai harus melakukan kewajiban yang tertera di SK, karena Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA ini bukan seperti perusahaan swasta yang mana pegawai harus berlomba-lomba dalam hal kinerja agar mendapatkan tips dan bonus*”. (hasil wawancara pada tanggal 21 januari 2022) Sekretaris Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung, mengenai Kondisi kerjasama antara pihak koperasi dan pengguna jasa koperasi beliau mengatakan: “*Kondisi kerjasama antara*

pihak koperasi dan nasabah yang meminjam di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA ini berjalan seperti pada umumnya koperasi, dimana nasabah dan kami sangat saling menguntungkan". (hasil wawancara pada tanggal 21 Januari 2022)

Sekretaris Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung juga menambahkan mengenai kendala dan masalah utama yang sering di alami karyawan, beliau mengatakan: "*Kendalanya hanya pada program komputer yang mana program komputer belum satu pintu, akibatnya pekerjaan dilakukan dengan cara manual (pembukuan) dan di juga di komputer. Dan juga kurangnya pengetahuan dan kemampuan dalam mengoperasikan microsoft excel, sehingga pekerjaan tidak selesai dalam jadwal yang ditentukan*". (hasil wawancara pada tanggal 21 Januari 2022) Ketua Bidang Unit Tugas Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung, mengenai konsumen yang protes atau mengajukan keluhan dan bagaimana cara menanggapi: "*Sejauh ini belum ada keluhan yang datang dari nasabah, kemudian apabila ada keluhan tentunya kami akan meminta maaf terlebih dahulu kepada nasabah, dan kami akan memberi teguran terhadap karyawan yang lalai tersebut*". (hasil wawancara pada tanggal 21 Januari 2022)

Selanjutnya adalah pendapat dari nasabah atau pengguna jasa koperasi mengenai pelayanan yang ada di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung: (1) Apakah ada kendala selama melakukan proses USIPA di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung? "*selama saya menjadi nasabah di koperasi ini tidak ada kendala yang berarti, biasanya hanya kendala kecil pada saat pengumpulan syarat-syarat untuk melakukan peminjaman, selebihnya tidak ada*". (2) Bagaimana sikap petugas atau karyawan saat melayani proses simpan pinjam? "*sikap petugas atau karyawan di koperasi ini sangat ramah bisa dengan mudah berbaur,*

sangat membantu dalam mengarahkan dan menjelaskan syarat untuk melakukan peminjaman". (3) Apakah dalam melakukan proses simpan pinjam memerlukan waktu yang lama? "*kalau untuk malakukan peminjamannya kita harus mengumpulkan berkas-berkas yang menjadi persyaratannya semakin cepat dan lengkap berkas itu maka prosesnya akan semakin cepat begitupun sebaliknya*".

Dari berbagai hasil *interview* penulis menyimpulkan kepuasan konstituen strategis mempunyai tingkat yang begitu tinggi. Artinya pihak koperasi dapat memberikan pelayanan yang terbaik sehingga nasabah dan pihak lainnya yang terlibat dalam koperasi ini merasa sangat puas, mulai dari kualitas pelayanan sampai dengan waktu pelayanan. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Bhanu Wayan Mehrunisa (2016) kepuasan konstituensi strategis menerima jasa barang maupun jasa pelayanan yang baik maka efektivitas instansi juga akan meningkat kepuasan pelanggan bagi organisasi *public* sama dengan kepuasan masyarakat.

Faktor Pendukung dan Penghambat

Pada pembahasan ini penulis akan mendeskripsikan faktor yang menghambat dan faktor yang mendukung dari pelaksanaan analisis jabatan yang dilakukan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung dengan mengukur menggunakan teori yang diungkapkan oleh Gary Dessler, dengan hasil sebagai berikut:

Faktor Pendukung. Saat melakukan kegiatan pasti ada faktor yang mendorong atau faktor yang mendukung terlaksananya kegiatan tersebut, baik itu faktor yang berasal dari internal maupun eksternal. Peneliti mewawancarai Sekretaris Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung untuk menanyakan apa saja faktor pendukung dalam pelaksanaan analisis jabatan ini, beliau mengungkapkan: "*Faktor pendukung analisis jabatan yang dijalankan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI)*

SAPTAWA ini memakan waktu yang singkat karena jumlah karyawan yang bekerja disini tidak terlalu banyak, sehingga hal ini dapat meningkatkan efisien waktu". (hasil wawancara pada tanggal 21 januari 2022)

Kemudian dalam kesempatan wawancara ini juga Ketua Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung, beliau mengungkapkan: *"Pelaksanaan Analisis Jabatan di Koperasi karyawan Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA ini sudah dilakukan sesuai dengan Peraturan Mendagri Republik Indonesia No. 35 2012 mengenai job analysis di lingkungan Kemendagri serta Pemerintah Daerah Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia"*. (wawancara pada tanggal 21 januari 2022)

Dari hasil *interview* tersebut maka peneliti berpendapat adanya peraturan atau dengan adanya dasar hukum maka proses pelaksanaan analisis jabatan dapat di lakukan dengan mudah oleh sebab itu memiliki peraturan yang mendasari pelaksanaan analisis Jabatan itu sendiri. Dan juga berkaitan Murdoko (2010) mengenai faktor pendukung job analysis beliau mengungkapkan faktor pendukung dalam analisis jabatan yaitu UU No. 32 serta 33 tahun 2004 mengenai Pemerintah Daerah serta rasio keuangan antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah, yang meneruskan kewenangan lebih luas untuk memanfaatkan dan mendayagunakan sumberdaya dalam usaha penyelenggaraan kewajiban pemerintah, pembangunan dan pelayanan umum ataupun Permandagri Republik Indonesia No. 35 2012 mengenai *job analysis* di lingkungan kementerian dalam negeri serta pemerintah daerah Republik Indonesia.

Faktor Penghambat. setiap aktivitas yang dijalankan tentunya ada faktor penghambat atau terlaksananya aktivitas tersebut, baik itu faktor yang berasal dari internal maupun eksternal. Provinsi Lampung ini maka peneliti melakukan wawancara dengan hasil sebagai berikut: Peneliti mewawancarai Sekretaris Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung untuk

menanyakan apa saja faktor penghambat dalam pelaksanaan analisis jabatan ini, beliau mengungkapkan:

"Faktor penghambat dalam melaksanakan analisis jabatan itu sendiri ialah, faktor penghambatnya dikarenakan karyawan yang bekerja di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA ini kebanyakan karyawan lama yang telah bergabung lebih dari 10 tahun terakhir, akibatnya analisis jabatan hanya di laksanakan untuk mendata bukan untuk melakukan pembaruan karyawan, sehingga walau banyak karyawan yang tidak kompeten tetap dipertahankan, kemudian karyawan yang memiliki perbedaan umur yang cukup signifikan juga membuat karyawan memiliki pemikiran yang berbeda-beda, kalo kita bilang sih agak kolot jadinya untuk pelaksanaan analisis jabatan itu sendiri sering terhambat". (hasil wawancara pada tanggal 21 Januari 2022)

Dari hasil wawancara di atas peneliti menarik kesimpulan bahwa sebagian karyawan yang bekerja pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung merupakan karyawan lama yang sudah mengabdikan di Koperasi ini. Kemudian dengan perbedaan ideologi atau pemikiran yang masing- masing karyawan miliki menjadikan proses pelaksanaan jabatan ini agak terhambat, karena kebanyakan karyawan sudah berumur dan kurang terbuka terhadap pembaruan jadi seringkali bersifat kuno dan menganggap analisis jabatan itu hanya membuang-buang waktu. Dan didukung dengan pendapat dari Murdoko (2010) terkait faktor yang menghambat proses analisis jabatan, beliau mengatakan perbedaan antara sudut pandang antar karyawan, kurangnya pengetahuan karyawan tentang pentingnya *job analysis*, merupakan faktor yang menghambat jalannya analisis jabatan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian tentang Efektivitas Analisis Jabatan Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI)

SAPTAWA Provinsi Lampung. Dengan mengukur efektivitas menggunakan empat indikator yang dijadikan acuan berdasarkan *grand* teori yang penulis gunakan. Dan juga melihat faktor pendukung dan faktor penghambat pelaksanaan analisis jabatan. Peneliti dapat menyimpulkan:

(1) Analisis Jabatan Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung sudah efektif. Dari berbagai indikator yang di gunakan untuk mengukur didapatkan hasil yang cukup memuaskan. Dari poin-poin pencapaian indikator efektifitas yang sudah dijelaskan di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa Analisis Jabatan Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung sudah efektif dan menjadikan kualitas pelayanan yang diberikan kepada nasabah serta suasana kerja internal dilakukan dengan baik. (2) Kemudian untuk faktor yang mendukung pelaksanaan analisis jabatan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung adalah dasar hukum yang dijadikan landasan yaitu Permendagri Republik Indonesia No. 35 2012 yang memuat mengenai *job analysis* di sekitar Kemendagri serta pemerintah daerah Republik Indonesia. Kemudian hal yang menjadi faktor pendukung lainnya adalah jumlah pegawai yang tidak terlalu banyak sehingga sangat efisien. Untuk faktor penghambat pelaksanaan analisis jabatan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) SAPTAWA Provinsi Lampung ini adalah perbedaan pemikiran atau idiologi dan anggapan sebagian karyawan yang menganggap pelaksanaan analisis jabatan ini tidak begitu penting.

REFERENSI

- Akhyar, M. (2020). Pelaksanaan Analisa Jabatan Yang Tepat Dalam Rangka Meningkatkan Efektivitas Kerja Pada Kantor Study Centre Indonesia (SCI) Kota Makasar. *Jurnal Manajemen* Vol. 3 No. 2.
- Aprianti, D. I. (2017) Implementasi Analisa Jabatan Pada Tenaga Kependidikan Di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. *Jurnal Ekonomika*, 1-10.
- Astuti, W. (2018). Implementasi Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Bagian Kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA. (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, Vol.2. No.3: 178-207.
- Dewi, S. M. (2018). Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan* Volume 2 Nomor 2. 62-62.
- Dian Purwanti, I. I. (2018) Efektivitas Kebijakan Penerimaan Peserta Didik Baru Sistem Zonasi *Jurnal Administrasi Publik*, hal. 1- 7.
- Hasan, R. (2019). Efektivitas Penilaian Kinerja Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Tengah. Volume 1, Nomor 1, hal. 1-8.
- Hikmah Husniyah Farhanindya, D. S. (2019). Studi kasus analisis jabatan. pada perusahaan daerah kota. *Jurnal, Fenomena*, Volume 28 Nomor 2 hal. 28-35.
- Library, B. (2011, 2 1). Bab II Tinjauan. Pustaka. Binus Library. Diambil kembali dari Bab II Tinjauan Pustaka. Binus Library.: <http://librarybinus.ac.id/eColls/eThesisd oc/Bab1/2011-2-0172>
- Moekijat. (1999). Analisis Jabatan. Bandung: Mandar Maju.
- Nawawi, H. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Perss.
- Pattisahusiwa, S. (2013). Pengaruh Job Description Dan Job Spesification Terhadap Kinerja Proses. *Jurnal Akuntabel*, Volume 10 Nomor 1 Hal. 60.

- Penulis, T. (2015). Paduan Praktis Menyusun Jobdesc. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Putri Novitasari, B. S. (t.thn.). Analisis Jabatan dan Perkembangan Karir Penjaga Sekolah Negeri-Kota Malang (SDN/MIN, SMPN/MTsN, SMKN, dan SMAN). Skripsi.
- Suwatno, D. J. (2018). Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Yunanik, I. D. (2013). Implementasi Analisis Jabatan Dalam Rangka Menyiapkan Organisasi Akamigas Menuju “STEM “Akamigas”(Studi pada Akademi Minyak dan Gas Bumi, Cepu, Jawa Tengah). Diss.Diponegoro University