

**PENGARUH PELAKSANAAN ANALISA JABATAN (ANJAB) YANG TEPAT
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PARIWISATA KOTA PEMATANGSIANTAR**

Alfika Wiranda

Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun (USI)
wirandaalfika@gmail.com

Johanes W.P Purba, SE, MM

Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun (USI)

Abstrak: Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pelaksanaan analisa jabatan yang tepat terhadap peningkatan kinerja pegawai pada DINAS PARIWISATA Kota Pematangsiantar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui analisa jabatan berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai pada DINAS PARIWISATA Kota Pematangsiantar. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada DINAS PARIWISATA Kota Pematangsiantar.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada subjek penelitian yang sudah ditentukan. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Dimana dalam penelitian ini uji keabsahan data menggunakan program IBM SPSS Statistics Versi 26.

Pada hasil kuesioner dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya analisa jabatan yang tepat dapat memberikan kejelasan tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang dari suatu pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksanakan secara efektif. Analisis jabatan merupakan sumber informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan di suatu organisasi/instansi, terutama di DINAS PARIWISATA Kota Pematangsiantar yang mempunyai sedikit pegawai ini. Dua dokumen penting bagi perusahaan yaitu uraian jabatan dan spesifikasi yang memuat berbagai hal terkait pekerjaan masing-masing posisi jabatan yang mendukung peningkatan kinerja pegawai. Dengan meningkatnya kinerja pegawai dapat menjadi tolak ukur sejauh mana suatu instansi telah mencapai tujuan serta visi dan misinya dengan menggunakan berbagai sumber daya, sarana dan prasarana yang mendukung. Peningkatan kinerja pegawai diukur dengan beberapa indikator yaitu pemanfaatan waktu bekerja, jumlah beban kerja, ketepatan dalam bekerja, ketelitian dalam bekerja, penyelesaian tugas dan besarnya tanggung jawab atas tugas. Dengan adanya penerapan analisa jabatan yang tepat akan membuat kinerja pegawai di DINAS PARIWISATA Kota Pematangsiantar menjadi meningkat.

Kata Kunci : Analisa Jabatan, dan Peningkatan Kinerja.

Abstract: *The formulation of the problem in this study is how the effect of the implementation of the right job analysis on improving employee performance at DINAS PARIWISATA Kota Pematangsiantar. The purpose of this study was to determine the position analysis related to improving employee performance in the DINAS PARIWISATA Kota Pematangsiantar.*

The subjects in this study were all the State Civil Apparatus (ASN) in the DINAS PARIWISATA Kota Pematangsiantar

Primary data collection is done by distributing questionnaires to research subjects that have been determined. The research method used is to use quantitative research methods. Quantitative research is used because the research data in the form of numbers and analysts use statistics. Where in this study the data validity test using the IBM SPSS Statistics Version 26.

The results of the questionnaire in this study indicate that with the right job analysis can provide clarity of duties, responsibilities, authority of a job so that the work performed can be carried out effectively. Job analysis is a source of information needed to carry out work in an organization / agency, especially in DINAS PARIWISATA Kota Pematangsiantar which has few employees. Two important documents for the company are job descriptions and specifications that contain various matters related to the work of each position that supports employee performance improvement. With increasing employee performance can be a benchmark for the extent to which an agency has achieved its goals and vision and mission by using the sharing of resources, facilities and infrastructure that support. Improved employee performance is measured by several indicators, namely the utilization of work time, the amount of workload, accuracy in work, accuracy in work, task completion and the amount of responsibility for the task. With the application of an appropriate job analysis will make the performance of employees in DINAS PARIWISATA Kota Pematangsiantar to improve.

Keywords: *Job Analysis, and Performance Improvement.*

1. PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi adalah proses menata ulang birokrasi dari tingkat tertinggi hingga terendah pada sistem pemerintahan. Dengan kata lain reformasi birokrasi adalah perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan untuk menciptakan sistem pemerintahan yang profesional dengan karakteristik bersih dari perilaku Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN), mampu melayani publik secara netral serta memegang teguh nilai-nilai dasar organisasi dan kode etik perilaku aparatur negara. Tujuan reformasi birokrasi dilaksanakan untuk menciptakan sistem pemerintahan yang profesional dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Reformasi birokrasi merupakan langkah strategis untuk menciptakan serta menghasilkan aparatur negara yang memiliki mutu kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dimana reformasi birokrasi menjadi acuan dalam perubahan kehidupan berbangsa dan bernegara.

Untuk mengatasi serta mengantisipasi hal-hal yang timbul serta menjadi masalah yang dapat menghambat berjalannya sistem pemerintahan maka harus dipersiapkan langkah-langkah yang terukur dan terarah sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Pada umumnya, masalah yang sering timbul di setiap instansi pemerintah berkaitan dengan sistem kinerja pegawai. Dimana adanya ketidaksesuaian antara pelaksanaan kinerja pegawai dengan uraian tugas yang seharusnya. Hal ini dapat mempengaruhi efektivitas hasil kinerja pegawai dan dapat menghambat suatu instansi mencapai tujuan untuk mewujudkan visi dan misi.

Analisa jabatan merupakan proses pencarian informasi suatu kedudukan berupa gambaran tentang tugas dan tanggung jawab dari setiap pegawai, dengan demikian suatu instansi bisa mendapatkan "*The Right Man on the Right Place at the Right Time*". Tujuan diadakannya proses ini agar ketika pegawai tersebut diberi tugas dan tanggung jawab untuk suatu kedudukan atau jabatan dia sudah mengerti dan memahami apa yang harus dilakukan. Dalam kegiatan analisa jabatan, suatu pekerjaan dapat diduduki oleh satu orang atau beberapa orang yang tersebar di berbagai tempat. Pada saat analisa jabatan selesai dilakukan, dua dokumen dasar sumber daya manusia, deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan, dapat dipersiapkan. Deskripsi pekerjaan didefinisikan sebagai dokumen yang menyatakan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan. Sedangkan spesifikasi pekerjaan didefinisikan sebagai dokumen yang berisi kualifikasi-kualifikasi minimum yang harus dimiliki seseorang untuk dapat menjalankan pekerjaan tertentu.

Dengan demikian analisa jabatan merupakan acuan bagi suatu organisasi untuk menentukan pekerjaan dan orang yang dibutuhkan. Setiap organisasi perlu untuk membuat analisis jabatan yang tepat, harapannya dengan adanya analisis jabatan yang tepat maka setiap anggota organisasi dapat memahami apa hak dan kewajiban mereka. Dengan adanya analisa jabatan yang tepat maka organisasi dapat mencapai efisiensi dan meningkatkan kinerja pegawai.

Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar merupakan salah satu Instansi Pemerintah atau Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Kota Pematangsiantar yang menangani sektor pariwisata di Kota Pematangsiantar. Pada awalnya instansi ini dengan nama Dinas Pemuda Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata (DISPORABUDPAR) yang terdiri dari 3 (tiga) bidang yaitu bidang Pemuda dan Olahraga, bidang Kebudayaan dan bidang Pariwisata serta 2 (dua) Sub Bagian yaitu Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan Sub Bagian Penyusunan Program dan Keuangan. Namun berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2017 sesuai amanat dari Peraturan Pemerintah No.18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, Dinas Pemuda Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata berubah nama nomenklatur menjadi Dinas Pariwisata dan hanya terdiri dari 2 (dua) bidang, yaitu bidang Pemuda Olahraga dan bidang Pariwisata serta 2 (dua) Sub Bagian yaitu Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan Sub Bagian Penyusunan Program dan Keuangan.

Visi Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar adalah “Terwujudnya Masyarakat Kota Pematangsiantar Sebagai Kota Penyangga Pariwisata Kawasan Strategis Nasional Danau Toba”.

Untuk mewujudkan visi Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar yang dimana pada dinas tersebut mengalami perubahan dan pengurangan jumlah pegawai yang berfokus pada sektor pariwisata serta latar belakang pendidikan pegawai yang sesuai dengan bidang pariwisata, maka dalam pengelolaannya membutuhkan analisa jabatan yang tepat. Berdasarkan uraian yang telah dibahas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai tata kelola kepegawaian serta menggambarkan dan mengetahui analisa jabatan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar. Oleh karena itu penulis tertarik untuk membahasnya dalam sebuah skripsi dengan judul: **“Pengaruh Pelaksanaan Analisa Jabatan (ANJAB) Yang Tepat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar”**.

2. LANDASAN TEORI

Analisa Jabatan

Analisa jabatan merupakan suatu proses untuk hanya mendiskripsikan apa yang harus dikerjakan pada suatu jabatan. Dengan sendirinya analisis jabatan tidak berurusan dengan/mengenai cara yang terbaik untuk melakukan pekerjaan (*job desain*), seberapa baik pekerjaan itu dikerjakan. Analisis jabatan (penilaian kinerja), atau berapa/apa nilai suatu jabatan dalam organisasi (evaluasi jabatan) sekaligus analisis jabatan merupakan dasar untuk tiap kegiatan lain dari organisasi (Taggala 2015:12)

Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Masram dan Mu'ah 2017:138)

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2017: 7), metode penelitian kuantitatif adalah penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat *positivme*. Metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu kongkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Alasan memilih penelitian ini karena metode ini menggunakan ukuran-ukuran dan perhitungan matematis yang kongkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga biasa disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka dan analisis menggunakan statistik..

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April 2020 sampai dengan bulan Juni Tahun 2020, sedangkan tempat penelitian dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar Jalan Singosari No.01 Kelurahan Bantan, Kecamatan Siantar Barat, Kota Pematangsiantar dengan objek penelitian adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas

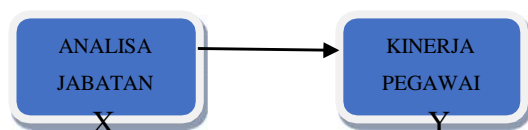
Pariwisata tersebut.

Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Ada pun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN). Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar yang berjumlah 33 orang. Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Dalam hal ini, sampel yang digunakan adalah keseluruhan pegawai ASN yang ada pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar sesuai dengan data pada jumlah populasi sebanyak 33 orang.

Adapun kerangka pemikiran penulis yang menjadi pijakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Variabel independent terdiri dari 1 (satu) variabel X yaitu Analisa Jabatan (ANJAB) Sedangkan variabel dependent terdiri dari 1 (satu) variabel Y yaitu Kinerja Pegawai.

Ha diterima apabila ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau (nilai signifikansi $< 0,05$), artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independen (analisa jabatan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Ha ditolak apabila ($t_{hitung} < t_{tabel}$) atau (nilai signifikansi $> 0,05$), yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independen (analisa jabatan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

4. Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Analisa Jabatan (ANJAB) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar. Hal ini diperkuat dan didukung dari nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dimana diperoleh t_{hitung} sebesar 7,666 dan t_{tabel} sebesar 1,693 sehingga ($7,666 > 1,693$). Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Analisa Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar dapat diterima.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa penerapan Analisa Jabatan (ANJAB) berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar. Hal ini dapat diperkuat dan dibuktikan dengan hasil dari uji koefisien determinasi dimana nilai *R square* sebesar 0,655 atau dengan kata lain Analisa Jabatan (ANJAB) berpengaruh sebesar 65,5% terhadap kinerja pegawai. Sementara sebesar 34,5% lagi kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dipengaruhi oleh variabel *independent* lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Analisa Jabatan (ANJAB) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Diperoleh t_{hitung} sebesar 7,666 dan t_{tabel} sebesar 1,693 sehingga ($7,666 > 1,693$). Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Analisa Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar dapat diterima.
2. Hasil pengujian membuktikan bahwa Analisa Jabatan berpengaruh positif dan baik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai koefisien determinasi (*R Square*) diketahui berpengaruh dari kedua variabel *independent* (Analisa Jabatan) terhadap variabel *dependent* (Kinerja Pegawai) yang dinyatakan dalam nilai *R Square* yaitu sebesar 0,655 (65,5%). Artinya bahwa sebesar 65,5% variabel *independent* (Analisa Jabatan) dapat mempengaruhi variabel *dependent* (Kinerja Pegawai). Sementara sebesar 34,5% dipengaruhi oleh variabel *independent* lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
3. Hasil pengujian uji korelasi dapat disimpulkan bahwa nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka Analisa Jabatan (ANJAB) dengan Kinerja Pegawai memiliki hubungan positif sebesar 0,809. Nilai tersebut setelah dikonsultasikan dengan tabel interpretasi maka angka r (0,809) berada antara (0,81 – 1,00) yang interpretasinya termasuk kedalam kategori adanya korelasi yang sangat kuat.

Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dan pembahasan setelah ditarik kesimpulan yang menyatakan bahwa Analisa Jabatan (ANJAB) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, maka penulis dapat memberi saran bahwa proses pelaksanaan penempatan Analisa Jabatan (ANJAB) yang dilakukan pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar sudah baik, akan tetapi hendaknya proses pelaksanaan ini dipertahankan atau lebih ditingkatkan lagi sistem atau metode pelaksanaannya yang selama ini diterapkan agar

menghasilkan kinerja pegawai yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamali, “*Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*”. PT. Buku Seru. Jakarta. 2018.
- Hasibuan. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. PT. Bumi Aksara. Jakarta. 2013.
- KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) Mangkunegara, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung. 2017
- Mu’ah dan Masram, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*”. Zifatama Publisher. Sidoarjo. 2017.
- Mustadin Taggala, S.Psi., M.Si, “*Analisis Jabatan*”. Kurnia Global Publishing. Sleman. 2015.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011 tentang “*Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan*”.
- Priyono. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Zifatama Publisher. Sidoarjo. 2010.
- Sugiyono. “*Metode Penelitian*”. Penerbit Alfabeta. Bandung. 2017.
- Sumual, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” CV. R.A.De.Rozarie. Jawa Timur. 2017.
- Wibowo. “*Manajemen Kinerja*”. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta. 2014.
- Wilson Bangun, S.E, M.Si. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga”. Jakarta. 2012.