

## **DAMPAK ANALISIS PEKERJAAN TERDAHAP MANAJERIAL GENERASI BARU INDONESIA SUMATERA UTARA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA**

*Nelly Armayanti<sup>1</sup>, Ayu Hurhasanah<sup>2</sup>, Dinda Pratami<sup>3</sup>, Jesicca Amelia Simangunsong<sup>4</sup>, Enggy Ayu Puspitasari<sup>5</sup>*  
*fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan, Indonesia*  
*pratamidinda03@gmail.com*

### **Abstrak:**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuesioner. Peneliti menggunakan 3 responden sebagai sampel. Proses penyebaran kuesioner dilakukan dengan memberikan kuesioner 11 terhadap responden yang menjabat sebagai anggota BPH GenBI SUMUT secara online melalui google form dengan menggunakan teknik Self-Administered Questionnaires. Tujuan penelitian ini untuk bagaimana dampak analisis pekerjaan dan peran manajerial terhadap peningkatan kualitas kinerja. Teknik penentuan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini bersifat tidak acak (non-random sampling) yaitu dengan menggunakan teknik Purposive Sampling. Berdasarkan hasil angket yang telah disebar juga didapat informasi bahwa uraian jabatan dan spesifikasi jabatan pada organisasi GenBI Sumatera Utara sudah berjalan sesuai dengan harapan, dan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

Kata kunci: Analisis Pekerjaan, Manajerial, Kualitas Kinerja

### **Abstract:**

*The data collection method used in this study was using the questionnaire method. Researchers used 3 respondents as a sample. The questionnaire distribution process was carried out by providing 11 questionnaires to respondents who served as members of BPH GenBI SUMUT online via google form using the Self-Administered Questionnaires technique. The purpose of this study is to how the impact of job analysis and managerial roles on improving the quality of performance. The sampling technique carried out in this study is non-random sampling, namely by using the Purposive Sampling technique. Based on the results of the questionnaire that has been distributed, information was also obtained that the position description and position specifications in the North Sumatra GenBI organization have run in accordance with expectations, and in accordance with the predetermined planning.*

Keyword: Job Analysis, Managerial, Performance Quality

## PENDAHULUAN

M. George dan Gareth Jones mengatakan bahwasanya “Organisasi adalah kumpulan manusia yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan individu dan tujuan organisasi”. Dalam buku Erni Rernawan (2011: 15), dikutip pengertian organisasi dari Mathis and Jackson sebagai berikut: “Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, sebagai suatu kesatuan yang memiliki tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan”. Maka dapat disimpulkan pengorganisaian merupakan suatu aktivitas penagturan dalam sumber daya manusia dan sumber daya fisik yang lainnya yang dimiliki oleh perusahaan untuk melaksanakan rencana dan tujuan yang sudah ditetapkan organisasi, baik organisasi yang dibentuk secara formal maupun non formal. (Drs. Machmoed Effendhie, 2020)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisienguna mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Edwin B. Flippo manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. (Marbawi Adamy, 2016).

Dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia, perlu dilakukannya analisis pekerjaan yang dimana Analisis pekerjaan merupakan kegiatan penting dalam pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Dikatakan demikian, karena analisis pekerjaan menjadi dasar pertimbangan bagi pimpinan dalam hal rekrutmen pegawai, promosi jabatan, pendidikan dan pelatihan pegawai maupun pemberian insentif bagi pegawai. Analisis pekerjaan biasanya digunakan sebagai panduan penataan kelembagaan, penataan pegawai, dan perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan. (Prof. DR. H. Wirman Syafri, 2014).

Maka dari itu, kelompok peneliti mengambil judul “MENGANALISIS DAMPAK ANALISIS PEKERJAAN TERDAHAP MANAJERIAL ORGANISASI GENBI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA ANGGOTA GENBI SUMUT” yang tujuannya adalah untuk menganalisis kepengurusan inti organisasi GenBI dalam mengelola SDM diantara anggotanya. Riset ini dilakukan untuk melihat apakah BPH GenBI menyediakan

fasilitas untuk menunjang pelaksanaan program kerja divisi dan apakah jobdesc yang diberikan merupakan hasil dari analisis pekerjaan yang dilakukan oleh BPH inti organisasi dalam meningkatkan kualitas kinerja anggota didalam organisasi Generasi Baru Indonesia (GenBI).

## **METODE**

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang akan diinvestigasi oleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2013: 240). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh orang BPH GenBI SUMUT. Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. (Sekaran & Bougie, 2013: 241). Teknik penentuan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini bersifat tidak acak (non-random sampling) yaitu dengan menggunakan teknik Purposive Sampling. Purposive Sampling merupakan salah satu teknik pengambilan sampel dengan memilih sampel berdasarkan penelitian terhadap beberapa karakteristik anggota sampel yang disesuaikan dengan maksud penelitian (Kuncoro, 2009: 139).

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuesioner. Peneliti menggunakan 3 responden sebagai sampel. Proses penyebaran kuesioner dilakukan dengan memberikan kuesioner 11 terhadap responden yang menjabat sebagai anggota BPH GenBI SUMUT secara online melalui google form dengan menggunakan teknik Self-Administered Questionnaires. Teknik Self-Administered Questionnaires merupakan metode pengumpulan data yang mencakup wilayah tertentu sehingga memudahkan peneliti dalam mengumpulkan semua data yang diperlukan dengan waktu yang relatif lebih singkat (Sekaran & Bougie, 2013: 147).

## **KAJIAN TEORI**

### **Analisis Pekerjaan**

Analisis pekerjaan dapat diartikan sebagai suatu aktivitas untuk mengkaji, mempelajari, mengumpulkan, mencatat, dan menganalisis ruang lingkup suatu pekerjaan secara sistematis dan sistemik (Sastrohadiwiryono, 2002:127). Adapun tujuan analisis

pekerjaan yaitu, (1) memperoleh tenaga kerja pada posisi yang tepat, (2) memberikan kepuasan pada diri tenaga kerja, (3) menciptakan iklim dan kondisi kerja yang kondusif.

### **Manajemen Organisasi**

Menurut George R. Terry : Manajemen organisasi adalah kegiatan perencanaan (Planning), pengorganisasian (Organizing), mobilisasi (Actuating), dan pengawasan (Controlling), di mana semua kegiatan ini bertujuan untuk mencapai target organisasi. Fungsi manajemen organisasi yaitu : Perencanaan (Planning); Pengarahan (Lead); Kontrol (Controlling); Pengorganisasian (Organizing); Kepegawaian (Staffing); Manajemen Waktu (Time Management).

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin atau leader untuk mempengaruhi orang yang dipimpin atau pengikut- pengikutnya. Sebagai kedudukan, kepemimpinan merupakan suatu kompleks dari hak-hak dan kewajiban yang dapat dimiliki oleh seseorang atau suatu badan. Sebagai suatu proses sosial, kepemimpinan meliputi segala tindakan yang dilakukan seseorang atau suatu badan yang menyebabkan gerak dari warga masyarakat (Soerjono Soekanto, 2001). Dalam kepemimpinan ada beberapa unsur dan karakter yang sangat menentukan untuk pencapaian tujuan suatu organisasi. Menurut Gibb (Sri Rahmi, 2014:99), ada empat elemen utama dalam kepemimpinan yang saling berkaitan satu sama lain, yaitu Pemimpin yang menampilkan kepribadian pemimpin, Kelompok, Pengikut yang muncul dengan berbagai kebutuhannya, sikap serta masalah- masalahnya, dan situasi yang meliputi keadaan fisik dan tugas kelompok. Selanjutnya Blake dan Moun-ton (Sri rahmi, 2014:134), 17 menawarkan enam elemen yang dianggapnya dapat menggambarkan efektifnya suatu kepemimpinan.

### **Generasi Baru Indonesia (GenBI)**

Visi : Menjadikan kaum muda Indonesia sebagai generasi yang kompeten dalam berbagai bidang keilmuan serta dapat membawa perubahan positif dan menjadi inspirasi bagi bangsa dan negara.

Misi : (1) Menggagas berbagai kegiatan pemberdayaan masyarakat untuk Indonesia yang lebih baik (INITIATE), (2) Menjadi garda terdepan dalam melakukan aksi nyata untuk pembangunan bangsa (ACT), (3) Peduli dan berkontribusi untuk pemberdayaan masyarakat (SHARE), (4) Berbagi inspirasi dan motivasi untuk menjadi energi bagi negeri (INSPIRE).

Tujuan : (1) Frontlines Bank Indonesia (mengkomunikasikan kelembagaan dan berbagai kebijakan Bank Indonesia kepada sesama mahasiswa dan masyarakat umum), (2) Change Agents (menjadi agen perubahan dan role model di kalangan pelajar, mahasiswa, dan masyarakat), (3) Future Leaders (menjadi pemimpin masa depan di berbagai bidang dan tingkatan).

### **Kualitas Peforma Kerja**

Sedarmayanti (2011), mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Indikator Kinerja Mangkunegara (2013), mengemukakan bahwa indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : a) Kualitas, Kualitas Kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, b) Kuantitas, Kuantitas Kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, c) Pelaksanaan Tugas, Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, d) Tanggung Jawab, Tanggung Jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Cara meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan yaitu : (1) Memberikan training, (2) Transparansi dalam penilaian kinerja, (3) Menawarkan karier yang berjenjang, (4) Memberikan reward untuk karyawan. Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil pengumpulan data dengan kuisisioner terstruktur yang disebar menggunakan google form didapatkan responden 3 orang sebagai sampel. Data yang diperoleh ini telah diverifikasi sebelumnya untuk membuang data yang tidak valid yang akan mempengaruhi hasil dari analisis data penelitian. Profil responden dalam penelitian ini diamati untuk memberi gambaran seperti apa sampel penelitian ini. Responden yang dikategorikan berdasarkan beberapa kelompok berdasarkan nama, jabatan, asal universitas.

<b>NAMA KEPENGURUSAN BPH GENBI SUMATERA UTARA</b>		
<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Asal Univ</b>
Habib Lauda Nararya	Ketua Umum GenBI SUMUT	UINSU
M.Ridho	Bendahara Umum Komisariat USU	USU
ArmanSyafi'i	Bendahara Umum Komisariat UINSU	UINSU

*Table 1 data diri BPH GenBI SUMUT*

Di dalam proses penganalisisan data yang bersumber dari koesioner yang penulis sebarakan kepada responden, setiap jawaban yang diberikan responden memiliki bobot presentase masing – masing. Berdasarkan jawaban responden diatas terhadap angket yang telah disebarakan, maka diambil tabulasi angket sebagai berikut.

<b>Indikator</b>	<b>Persentasi</b>	<b>Kategori</b>
Apakah jobdesc yang diberikan kepada setiap anggota divisi merupakan hasil dari dampak analisis pekerjaan yang dilakukan oleh BPH GenBI?	66,7	Ya
Apakah analisis pekerjaan memiliki pengaruh yang besar terhadap meningkatnya kualitas kinerja anggota organisasi GenBI?	100	Ya
Bagaimana pengurus inti (BPH) melakukan pengelolaan SDM terhadap anggotanya?	100	Ya
Apakah analisis pekerjaan berguna besar terhadap performa kerja pengurus GenBI untuk menyukkseskan program kerja yang telah dibuat dan disepakati?	100	Ya
apakah pengelolaan SDM dapat meningkat kualitas kinerja?	100	Ya
Apakah dengan dilakukannya pengelolaan SDM, manajemen di organisasi GenBI berjalan sesuaidengan tujuan yang akan dicapai ?	100	Ya

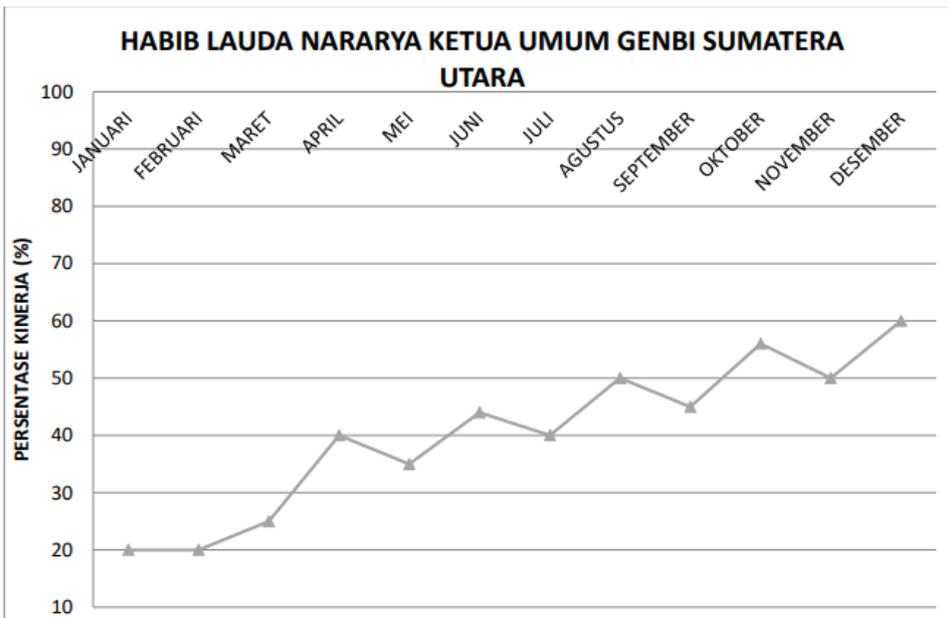
Apakah di setiap jabatan ada kelengkapan fasilitas untuk mendukung kelancaran pekerjaan ?	100	Ya
Apakah disetiap jabatan ada kesesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki anggota ?	100	Ya
Apakah di setiap jabatan ada kesesuaian pekerjaan dan pelatihan ?	100	Ya
Apakah disetiap jabatan ada kesesuaian latar belakang pendidikan ?	66,7	Tidak
Apakah disetiap jabatan terdapat kewewengan yang terdefiniskan dengan jelas?	66,7	Ya

Apabila dihubungkan dengan table skala penafsiran deskripsi dari setiap persentasi. Maka dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel analisis pekerjaan (X) yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), namun tidak mendominasi. Meningkatnya analisis pekerjaan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan secara nyata. Kurang optimalnya analisis pekerjaan/jabatan ini dikarenakan ada beberapa anggota yang masih belum menduduki jabatannya yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dan pelatihan yang dilakukan BPH dalam mengelola SDM, sehingga masih kurangnya pengalaman terhadap tugas yang diperoleh.

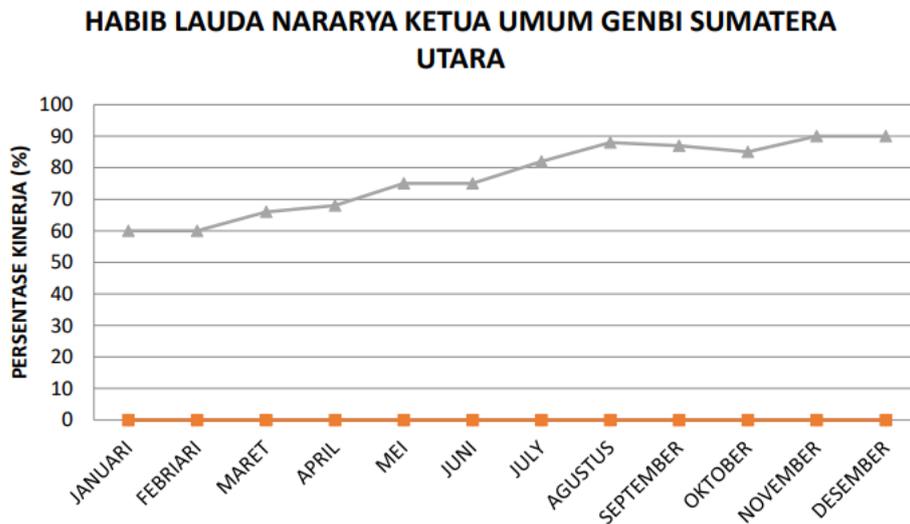
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang anggota dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dari hasil penelitian, kinerja pada BPH organisasi GenBI SUMUT sudah baik, hal tersebut dibuktikan dengan nilai rata-rata pada kinerja memiliki nilai yang tinggi sebesar 4,22. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila uraian jabatan dan spesifikasi jabatan jika secara bersama-sama implementasinya ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.

Berdasarkan hasil angket yang telah disebar juga didapat informasi bahwa uraian jabatan dan spesifikasi jabatan pada organisasi GenBI Sumatera Utara sudah berjalan sesuai dengan harapan, dan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

Hasil dari analisis jabatan juga bisa digunakan untuk penyusunan formasi, mutasi, juga memudahkan administrasi gaji pegawai, penilaian prestasi, perencanaan organisasi

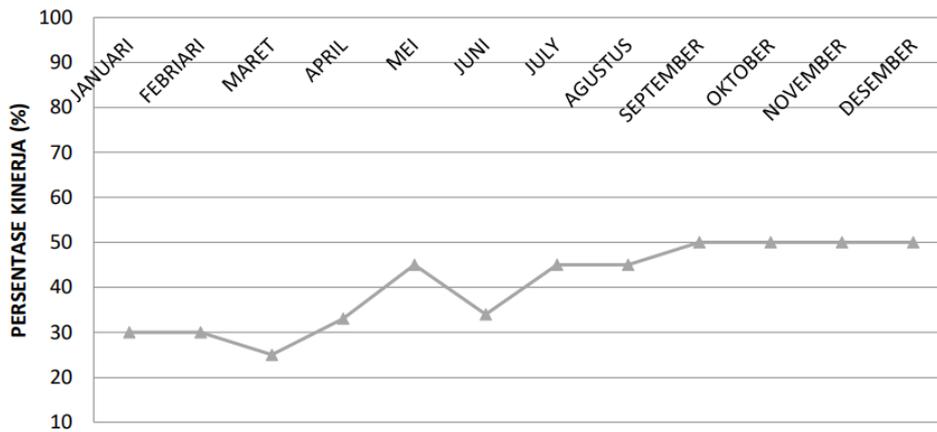


**SEBELUM MENERAPKAN SISTEM ANALISIS PEKERJAAN**



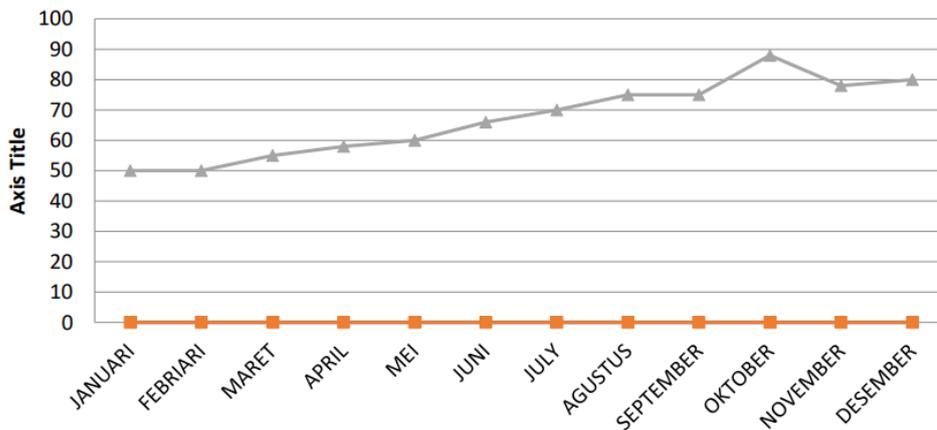
**SESUDAH MENERAPKAN SISTEM ANALISIS PEKERJAAN**

### M.RIDHO BENDAHARA UMUM GENBI KOMISARIAT USU



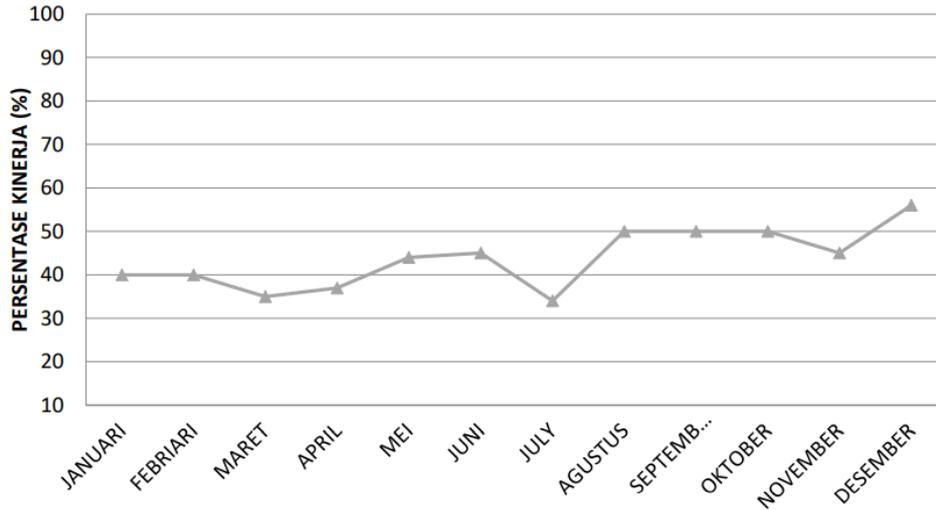
**SEBELUM MENERAPKAN SISTEM ANALISIS PEKERJAAN**

### M.RIDHO BENDAHARA UMUM GENBI KOMISARIAT USU



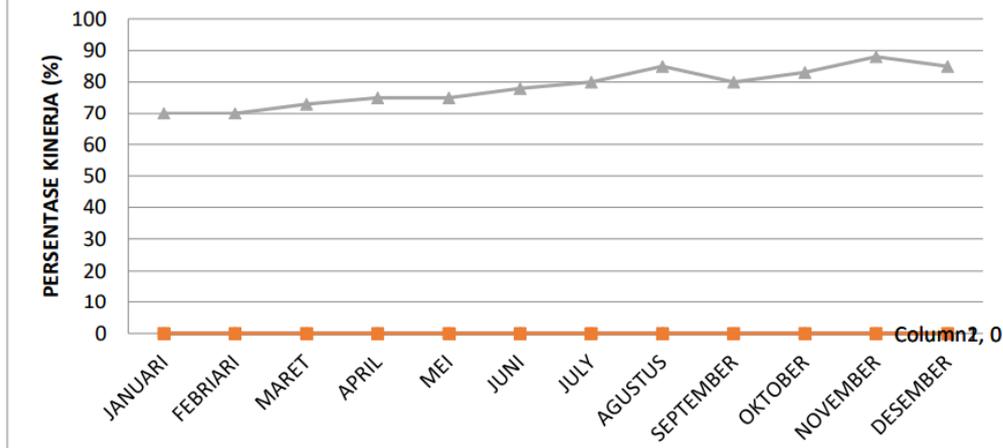
**SESUDAH MENERAPKAN SISTEM ANALISIS PEKERJAAN**

**ARMAN SYAFI'I BENDAHARA UMUM GENBI  
KOMISARIAT UINSU**



**SEBELUM MENERAPKAN SISTEM ANALISIS PEKERJAAN**

**ARMAN SYAFI'I BENDAHARA UMUM GENBI  
KOMISARIAT UINSU**



**SESUDAH MENERAPKAN SISTEM ANALISIS PEKERJAAN**

**KESIMPULAN**

Maka dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel analisis pekerjaan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, namun tidak mendominasi. Meningkatnya analisis pekerjaan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan secara nyata. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang anggota dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan. Berdasarkan hasil angket yang telah disebar juga didapat informasi bahwa uraian jabatan dan spesifikasi jabatan pada organisasi GenBI Sumatera Utara sudah berjalan sesuai dengan harapan, dan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan di atas maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi GenBI hendaknya lebih memperhatikan sistem penempatan jabatan kepada kepengurusan untuk membangkitkan bakat yang sesuai dan mencapai hasil yang baik.
2. Bagi BPH GenBI SUMUT untuk terus meningkatkan kemampuan dalam manajerial yang baik sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada diruang lingkup organisasi tersebut sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengungkapkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kualitas kinerja antaranggota.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Bank Indonesia, GeraiInfo, Edisi 63, Jakarta: Departemen Komunikasi Bank Indonesia, 2017.

Muspawi, M. (2017). URGENSI ANALISIS PEKERJAAN DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ORGANISASI. Ilmiah Universitas Batanghari.

Prof. DR. H. Wirman Syafri, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Public. Jawa Barat: IPDN Press.

Siswanto. (2020). Promosi Jabatan Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi, 187-197.

Suripto, T. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPERCAYAAN ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN. Bisnis dan Teori Implementasi, 46-57

## SURAT PERNYATAAN PENGIRIMAN NASKAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap :  
NIP/NIK/NIDN :  
Tempat/Tanggal Lahir :  
Fakultas/Perguruan Tinggi :  
Alamat Rumah :  
Nomor Telp/Email :

dengan ini menyatakan bahwa karya tulis ilmiah dengan judul:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, ID Naskah: \_\_\_\_\_

Yang ditulis oleh: \_\_\_\_\_

Bersedia untuk mengikuti seluruh aturan etika publikasi dan memenuhi persyaratan:

Persyaratan	Berikan tanda <i>checklist</i> (√) apabila bersedia
Naskah tidak sedang dikirimkan/dalam proses <i>review</i> di jurnal lain.	
Bersedia menunggu proses <i>peer review</i> yang berlaku sesuai prosedur yang telah ditetapkan.	
Bersedia memberikan respon cepat dan meningkatkan kualitas naskah sesuai dengan saran yang diberikan. Siap merespon paling lambat 7 hari untuk setiap proses perbaikan.	
Tidak akan menarik/membatalkan naskah yang telah di submit hingga dinyatakan diterima atau ditolak oleh editor.	
Apabila saya tidak memberikan respon cepat, tidak merespon saran dan masukkan dari editor/reviewer, tidak melanjutkan proses publikasi maka saya siap bertanggungjawab apabila ada naskah dari program studi/jurusan/ perguruan tinggi yang sama dengan saya terkena <i>blacklist</i> dari editor.	
Telah mendapatkan persetujuan dari seluruh anggota tim/kelompok peneliti (apabila karya ini adalah hasil penelitian bersama) untuk dikirim dan dipublikasikan di Jurnal Efisiensi : Kajian Ilmu Administrasi.	

Apabila dikemudian hari ditemukan penyalagunaan/plagiasi atas karya yang saya buat ini dan saya melanggar persyaratan pengiriman naskah, saya siap bertanggungjawab sesuai ketentuan yang berlaku dan membayar biaya administrasi sebesar 4 kali biaya publikasi.

Demikian pernyataan ini saya nyatakan secara benar dengan penuh tanggung jawab dan integritas.

....., ..... 2023

Yang menyatakan,



**JUDIKA : Jurnal Administrasi dan Perkantoran Modern**  
**Vol. 0 No. 0, Bulan Tahun, Hal. 00-00**



Available at <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/judika>

Published by Jurusan Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNIMED bekerjasama dengan ASPAPI Pusat.

ISSN: 2830-5590

**Materai**  
**Rp 10.000** .....