

ANALISIS JABATAN DAN PENATAAN KOMPETENSI PADA FAKULTAS TEKNIK

UNIVERSITAS SAM RATULANGI

Abstrak

Analisis jabatan merupakan sebuah proses untuk menggali informasi secara sistematis terkait pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh seorang pemangku jabatan. Analisa jabatan akan menghasilkan uraian pekerjaan, termasuk kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan. Tujuan dari Analisa ini adalah untuk melakukan ulasan atas uraian pekerjaan yang dimiliki oleh unit kerja, serta menentukan kompetensi perilaku yang dibutuhkan oleh pemangku jabatan.

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah pendekatan strategis, terintegrasi, dan menyeluruh terhadap kepegawaian, pengembangan dan kesejahteraan individu yang bekerja dalam organisasi. Sumber daya manusia sebagai rangkaian proses untuk memperoleh, mengembangkan, mengevaluasi dan memberikan kompensasi bagi pegawai dengan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, serta keadilan berdasarkan hal tersebut, maka salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan organisasi memiliki pegawai yang bertalenta, terampil, terikat.

Serta memiliki motivasi tinggi yang dibutuhkan. Untuk perkembangan organisasi dan mempertahankan keuntungan kompetitif Analisis jabatan (jab analisis) merupakan awal yang perlu dilakukan oleh organisasi dari keseluruhan proses manajemen SDM. Hasil analisis jabatan dapat digunakan sebagai dasar untuk proses manajemen SDM yang lain.

Analisis jabatan merupakan sebuah penggalian informasi secara sistematis untuk menemukan dan mendokumentasikan sifat dasar sebuah pekerjaan. Melalui Analisa jabatan dapat diketahui dan ditentukan tugas-tugas apa saja yang harus dilakukan/dilaksanakan oleh seorang pemegang jabatan, serta karakteristik yang sesuai untuk mengisi jabatan tersebut. Analisa jabatan diketahui memiliki hubungan positif dengan kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa Analisa jabatan merupakan sebuah proses yang penting dalam fungsi SDM untuk mencapai keunggulan kompetitif organisasi.

Analisa jabatan dapat memberikan informasi untuk menuliskan uraian jabatan, dan kriteria jabatan. Keberadaan uraian jabatan dan kriteria jabatan merupakan dasar bagi dilakukannya sejumlah fungsi SDM dalam organisasi yaitu; rekrutmen dan seleksi, penilaian kinerja, evaluasi jabatan, serta kebutuhan pelantikan dan pengembangan.

Hasil pelaksanaan Analisa jabatan adalah uraian jabatan. Uraian jabatan merupakan sebuah gambaran yang jelas dan ringkas atas tanggung jawab serta persyaratan. Sebuah jabatan. Uraian jabatan menurut tanggung jawab serta aktifitas yang dilakukan oleh seorang pemegang jabatan, dan juga otoritas, standar kerja, hubungan dengan jabatan lain, serta spesifikasi jabatan. Uraian jabatan yang akurat dan sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dilakukan pemegang jabatan dalam kondisi kerja sehari-hari.

Spesifikasi jabatan menunjukkan sejumlah kriteria yang diperlukan untuk merekrut pemegang jabatan, memuat jenis pegawai seperti apa yang harus direkrut, beserta dengan kualitas individu yang harus diuji kepada calon pemegang jabatan. tsb

Spesifikasi jabatan merupakan pernyataan tertulis tentang kualifikasi, sifat, karakteristik fisik dan mental yang harus dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan efektif. Spesifikasi jabatan berhubungan dengan aspek pribadi dari pekerjaan dan Pendidikan, atau

dengan kata lain kualifikasi ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan seseorang. konsep ini sejalan dengan definisi kompetensi yaitu sebagai ketrampilan, pengetahuan, kemampuan, dan karakteristik lain yang diperlukan seseorang untuk mengerjakan sebuah tugas/pekerjaan secara efektif.

Penentuan kompetensi yang tepat memberikan sejumlah manfaat bagi organisasi. Manajemen SDM yang didasarkan pada kompetensi dapat membantu organisasi untuk mengidentifikasi ketrampilan, Pengetahuan, perilaku dan kemampuan yang diperlukan untuk memenuhi kriteria yang selaras dengan strategi dan prioritas organisasi, sehingga dapat mengeliminasi kemungkinan terjadi kesenjangan antara pegawai dengan Strategi organisasi. Kompetensi dapat membantu organisasi melakukan manajemen kinerja pada pemegang jabatan dan juga Menyusun rancangan pengembangan pemegang jabatan untuk meningkatkan kompetensinya.

ANALISIS JABATAN

Analisis jabatan sebuah prosedur untuk menentukan tugas dan persyaratan ketrampilan dari sebuah pekerjaan, dan jenis pegawai yang harus direkrut untuk mengisi porsi tersebut.

Analisa jabatan sebagai sebuah proses untuk mengumpulkan menganalisa, serta menyusun informasi terkait sebuah pekerjaan dalam rangka Menyusun informasi terkait sebuah pekerjaan dalam rangka Menyusun dasar untuk sebuah deskripsi pekerjaan dan data untuk melakukan rekrutmen, pelatihan dan evaluasi jabatan dan manajemen kerja. Melalui Analisa jabatan terdapat 6 jenis informasi yang didapatkan yaitu :

1. Aktifitas kerja, meliputi aktifitas kerja yang dilakukan pemegang jabatan sehari-hari, dapat meliputi cara pengerjaan, alasan pengerjaan, serta waktu pelaksanaan;
2. Perilaku meliputi perilaku yang perlu ditampilkan oleh pemegang jabatan saat melakukan sebuah pekerjaan;
3. Peralatan meliputi perkakas yang digunakan bahan-bahan yang diproses, serta ketrampilan yang diperlukan untuk melaksanakan sebuah pekerjaan;
4. Standar kinerja, meliputi kualitas dan kualitas pekerjaan yang diharapkan dari pemegang jabatan;
5. Konteks jabatan meliputi informasi tentang kondisi pekerjaan, jadwal pekerjaan, insentif serta jumlah individu yang berinteraksi dengan pemegang jabatan.
6. Persyaratan meliputi informasi tentang pengetahuan atau ketrampilan atau atribut yang diperlukan untuk melaksanakan sebuah pekerjaan.

PEMBAHASAN

Bahwa berdasarkan analisis jabatan dari unit kerja maka masih dibutuhkan pemetaan kompetensi jabatan.

Fakultas Teknik memiliki 36 ASN Tenaga kependidikan, yang terdiri dari Koordinator, 4 orang Sub Koordinator dan 31 Staf Administrasi termasuk tenaga laboran dengan memiliki uraian tugas masing-masing.

Jabatan	Jumlah	Pendidikan Terakhir	Jumlah Staf	Bagian/Sub Bagian	Jumlah staf	Pend.Terakhir
Koordinator	1	S1	35 Staf	4 Sub Bagian	36 Staf Adm.	S2 = 1 S1 = 17 DIII = 2 SMA = 15 SMP = 1
Sub Koordinator Akademik	1 orang	S2	21 Staf	Akademik	21 staf	S2 = 1 S1 = 11 DII = 2 SMA = 7 SMP = 1
SubKoordinator Keuangan dan Kepeg	1 orang	S1	4 Staf	Kepeg dan Keuangan	4 orang	S1 = 2 SMA = 3
SubKoordinator Kemahasiswaan	1 org	S1	4 Staf	Kemahasiswaan	3 staf	S1 = 2 SMA = 2
Sub Koordinator Umum dan Barang Milik Negara	1 org	S1	3Staf	Umum BUBMN	3 staf	S1 = 1 SMA = 3
Jumlah seluruh Peawai						36 orang

ANALISA KOMPETENSI PEGAWAI

NO.	SUB BAGIAN	NAMA JABATAN	JUMLAH PEGAWAI	MEMILIKI SERTIFIKAT	KETERANGAN
1.	KEUANGAN DAN KEPEGAWAIAN	PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN	2 ORANG	-	
		PENGADMINISTRASI KEUANGAN	1 ORANG	-	
		PENGELOLAN DATA PELAKSANAAN PROGRAM ANGGARAN	1 ORANG	V	
2.	AKADEMIK	PUSTAKAWAN	1 ORANG	V	
		PENGELOLA INFROARMASI AKADEMIK	3 ORANG	-	
		PENGADMINISTRASI AKADEMIK	5 ORANG	-	
		PENGADMINISTRASI SARANA DAN PRASARANA	3 ORANG		
		TEKNISI LABORATORIUM	1 ORANG	V	
		PRANATA LABORATORIUM PEND.AHLI MUDA	2 ORANG	V	
		PRANATA LABORATORIUM AHLI PERTAMA	3 ORANG	V	
		PRANATA LABORATORIUM PENDIDIK PENYELIA	2 ORANG	V	
		PRANATA LABORATORIUM PENDIDIKAN TRAMPIL	1 ORANG	-	
		KEMAHASISWAAN DAN ALUMNI	PENGELOLA KEMAHASISWAAN DAN LUMNI	1 ORANG	-
PENGADMINISTRASI KEMAHASISWAAN	2 ORANG				
UMUM DAN BMN	PENGADMINISTRASI UMUM	2 ORANG	-		
	PENGADMINISTRASI PERSURATAN	1 ORANG	-		

Dari analisis Jabatan dari setiap pegawai di Fakultas Teknik yang mempunyai kompetensi hanya terdapat 10 orang dari 31 staf Tenaga Kependidikan. Staf administrasi dan Pranata Laboratorium. Untuk itu diperlukan peningkatan SDM, melalui pelatihan-pelatihan (DIKLAT), Workshop dll. Untuk mendapat pegawai yang berkompenten di bidangnya masing-masing diharapkan pimpinan untuk dapat mengalokasikan anggaran untuk peningkatan SDM yang dapat mendapatkan pegawai yang berkompeten.

DAFTAR ANALISA DOSEN DAN MAHASISWA

No.	JURUSAN	JUMLAH TENAGA PENDIDIK	JUMLAH MAHASISWA	RATSIO DOSEN DAN MAHASISWA	KETERANGAN
1.	TEKNIK SIPIL	55 ORANG	1305 MAHASISWA	1 : 24	
2.	TEKNIK ARSITEKTUR	42 ORANG	1150 MAHASISWA	1 : 27	
3.	TEKNIK ELEKTRO	54 ORANG	1580 MAHASISWA	1 : 29	
4.	MESIN	20 ORANG	420 MAHASISWA	1 : 21	

Setelah dilakukan analisis Ratio Dosen dan Mahasiswa maka masih terlalu tinggi untuk mendapat Ratio sesuai dengan aturan akademik Ratio Mahasiswa 1 : 20. Untuk itu dibutuhkan perekrutan dosen Jurusan Elektro (Prodi Informatika dan Prodi Elektro dan jurusan Arsitek (Prodi Arsitek dan Prodi PWK).