

**USULAN PROPOSAL  
PENELITIAN**



**Penerapan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil  
Negara Di Kota Sawahlunto**

**Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun**

**TIM PENGUSUL:**

**AFNIYENI, SE.MM (Ketua)  
NIDN 101908704  
UNTUNG SUPRIADI (Anggota)  
NIM 171000461201039**

**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMINSOLOK  
Maret 2019**



HALAMAN PENGESAHAN

**Judul** : Penerapan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Balai Diklat Tambang Bawah Tanah Sawahlunto

**Peneliti/Pelaksana**

**Nama Lengkap** : Afniyeni, SE.MM  
**NIDN** : 101908704  
**Jabatan Fungsional** : Lektor  
**Program Studi** : Manajemen  
**Fakultas** : Ekonomi  
**Nomor HP** : 082173182007  
**Alamat surel (e-mail)** :

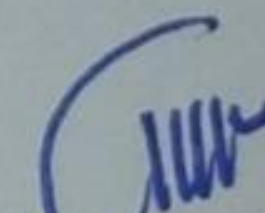
**Anggota Tim**

**Nama Lengkap** : Untung Supriadi  
**NPM** : 171000461201039  
**Perguruan Tinggi** : Universitas Mahaputra Muhammad Yamin  
**Tahun Pelaksanaan** : 2018-2019  
**Sumber Dana** : Mandiri  
**Biaya Tahun Berjalan** : Rp 6.500.000,- (Enam Juta Lima Ratus Ribu Rupiah)  
**Biaya Keseluruhan** : Rp 6.500.000,- (Enam Juta Lima Ratus Ribu Rupiah)

  
**Mengetahui,**  
**Dekan Fakultas Ekonomi**  
  
**( Juita Sukraini, SE.M.Si)**  
**NIDN 101711201**

Solok, 12 Maret 2019

Ketua,

  
**(Afniyeni, SE.MM)**  
**NIDN 101908704**

  
**Menyetujui,**  
**Kepala LP3M UMMY**  
  
**(Dr. Wahyu Indah Mursalini, SE, MM)**  
**NIDN: 1019017402**

## **DAFTAR ISI**

### **RINGKASAN**

- 1. PENDAHULUAN**
- 2. TINJAUAN PUSTAKA**
- 3. METODE**
- 4. JADWAL**
- 5. DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

Ringkasan penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisilat di belakang penelitian, tujuan dan tahapan metode penelitian, luaran yang ditargetkan, serta uraian TKT penelitian yang diusulkan.

## RINGKASAN

Kinerja yang menurun dapat disebabkan oleh berbagai hal. Mulai dari disiplin kerja, kompensasi dan motivasi serta masih terdapat beberapa faktor yang dapat menurunkan kinerja pegawai.

Selain kinerja yang rendah permasalahan aparatur negara yang dihadapi pemerintah saat ini antara lain adalah :

1. Belum berfungsinya sistem pengembangan Aparatur Sipil Negara.
2. Peran dan fungsi aparatur daerah belum jelas.
3. Rendahnya kapasitas aparatur daerah.
4. Sistem “*Rewards and Punishment*” belum dilaksanakan sepenuhnya.

Permasalahan lain dapat dilihat berdasarkan analisis jabatan. Analisis jabatan merupakan suatu rincian untuk mengetahui secara pasti tugas masing-masing dalam suatu organisasi dan dapat mengetahui persyaratan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk dapat melaksanakan tugas-tugas tersebut. Pentingnya dalam penempatan pegawai sesuai dengan bidang dan keahliannya, agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan profesional. Proses rekrutmen pegawai harus memiliki persyaratan kemampuan sesuai dengan jabatan atau posisi dalam organisasi.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan tersebut maka, peneliti mengambil judul “Penerapan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Kota Sawahlunto”.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Pengaruh analisis jabatan dilihat dari uraian jabatan terhadap kinerja pegawai ASN Balai Diklat Tambang Bawah Tanah Sawahlunto. (2) Pengaruh analisis jabatan dilihat dari persyaratan jabatan terhadap kinerja pegawai ASN Balai Diklat Tambang Bawah Tanah Sawahlunto. (3) Pengaruh analisis jabatan dilihat dari uraian jabatan dan persyaratan jabatan secara simultan terhadap kinerja pegawai ASN Balai Diklat Tambang Bawah Tanah Sawahlunto.

Tahapan yang dilakukan pada metode penelitian ini adalah (1) Observasi lapangan (2) Membagikan kuisioner. Metode yang digunakan adalah metode Deskriptif korelatif dengan sumber data primer. Luaran dari penelitian ini adalah artikel ilmiah yang diterbitkan pada jurnal nasional ber ISSN, laporan kemajuan dan laporan akhir penelitian.

Kata kunci maksimal 5 kata

## Job Description, Job Requirements and Employee Performance

Latarbelakang penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latar belakang dan permasalahan yang akan diteliti, tujuan khusus, dan urgensi penelitian.  
Pada bagian ini perlu dijelaskan uraian tentang spesifikasi khusus terkait dengan skema.

### LATAR BELAKANG

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, rata-rata kinerja ASN pada tahun 2015-2019 mengalami penurunan. Kondisi ini diperkuat melalui data yang menunjukkan terjadinya penurunan penilaian rata-rata kinerja karyawan sebesar 5 persen dari tahun 2015 (90,4%) - 2019 (85 %). Akibat dari kinerja pegawai ASN yang menurun akan berdampak pada produktivitas dalam sebuah organisasi.

Kinerja yang menurun dapat disebabkan oleh berbagai hal. Mulai dari disiplin kerja, kompensasi dan motivasi serta masih terdapat beberapa faktor yang dapat menurunkan kinerja pegawai.

Selain kinerja yang rendah permasalahan aparatur negara yang dihadapi pemerintah saat ini antara lain adalah :

1. Belum berfungsinya sistem pengembangan Aparatur Sipil Negara.
2. Peran dan fungsi aparatur daerah belum jelas.
3. Rendahnya kapasitas aparatur daerah.
4. Sistem "*Rewards and Punishment* " belum dilaksanakan sepenuhnya.

Permasalahan lain dapat dilihat berdasarkan analisis jabatan. Analisis jabatan merupakan suatu rincian untuk mengetahui secara pasti tugas masing-masing dalam suatu organisasi dan dapat mengetahui persyaratan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk dapat melaksanakan tugas-tugas tersebut. Pentingnya dalam penempatan pegawai sesuai dengan bidang dan keahliannya, agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan profesional. Proses rekrutmen pegawai harus memiliki persyaratan kemampuan sesuai dengan jabatan atau posisi dalam organisasi.

Hasil prasarvei yang peneliti lakukan di Balai Diklat Tambang Bawah Tanah Sawahlunto (BDTBT) mengenai kinerja, terdapat penurunan kinerja pegawai ASN di BDTBT yang dilihat dari penurunan capaian target dari kuantitas diklat dari tahun 2015-2020. Penurunan kuantitas diklat disebabkan oleh kurangnya minat dan antusias dari peserta terutama perusahaan untuk mengadakan diklat melalui BDTBT Sawahlunto. Penurunan jumlah tenaga trainer profesional di BDTBT yang awalnya terdiri dari 12 orang trainer di lima bidang yaitu bidang Tambang, Mesin, Listrik, Lingkungan dan Keselamatan Kerja, namun saat ini hanya berjalan dua bidang diklat

dan hanya memiliki 3 profesional trainer. Selain itu, penurunan jumlah target diklat di BDTBT Sawahlunto terjadi karena tidak adanya kebijakan dari pemerintah pusat dalam hal ini Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) untuk memberikan dorongan bagi kemajuan Balai Diklat.

Oleh karena itu saya melakukan penelitian dengan judul “Penerapan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Kota Sawahlunto”.

Tinjauan pustaka tidak lebih dari 1000 kata dengan mengemukakan <i>state of the art</i> dalam bidang yang diteliti. Bagandapat dibuat dalam bentuk JPG/PNG yang kemudiandisisipkan dalam isian ini. Sumber pustaka/referensi primer yang relevandengan mengutamakan hasil penelitian pada jurnal ilmiah dan/atau paten yang terkini. Disarankan penggunaan sumber pustaka 10 tahun terakhir.
--

## TINJAUAN PUSTAKA

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 dan kemampuan yang dimiliki seseorang.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor tersebut, maka semakin besar pula kinerja pegawai.

Masalah-masalah empiris yang terdapat dan menyangkut dengan kinerja pegawai, diantaranya adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan belum memuaskan. Hal ini terlihat dari masih adanya sebagian pegawai yang masih bermalasan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Juga banyaknya pekerjaan yang menumpuk yang belum dapat diselesaikan pada waktunya.

Kinerja pegawai meliputi beberapa aspek yaitu kualitas kerja (*quality of work*), ketetapan waktu (*promptness*), inisiatif (*initiative*), kemampuan (*capability*) dan komunikasi

(communication) Sedangkan untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan indikator sebagai berikut:

a. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

b. Kuantitas (jumlah)

Pencapaian kuantitas yang diharapkan dalam jumlah target yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Waktu (Durasi)

Batas waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan

d. Penekanan biaya, meminimalisir pengeluaran dari setiap aktivitas organisasi dalam penggunaan sumber daya.

e. Pengawasan

Melakukan pengawasan terhadap karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan, serta untuk mempermudah dalam melakukan koreksi dan perbaikan.

Konsep kinerja dapat dibagi menjadi dua indikator, yaitu indikator yang berorientasi pada proses, dan indikator yang berorientasi pada hasil (output) yang dijabarkan sebagai berikut ini:

1. Indikator yang berorientasi pada proses

2. Indikator yang berorientasi pada hasil

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.

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.



Analisis jabatan adalah suatu prosedur di mana fakta-fakta yang berhubungan dengan masing-masing jabatan diperoleh atau dikumpulkan dan dicatat secara sistematis. Analisis jabatan menyelidiki tugas-tugas, proses-proses, tanggung jawab, kondisi-kondisi kerja, dan syarat-syarat perseorangan. Berhubungan dengan jabatan dan syarat-syarat mengenai orangnya untuk melakukan jabatan itu dengan sebaik-baiknya. Menitik beratkan pada studi tentang jabatan dalam hubungannya dengan pemegang jabatan, menitik beratkan pada syarat-syarat pegawai yang diperlukan untuk tiap jabatan dengan menggunakan ujian-ujian, wawancara, dan sebagainya.

Analisis jabatan merupakan bentuk pengembangan uraian terperinci dari tugas-tugas yang harus dilakukan dalam suatu jabatan, penentuan hubungan dari satu jabatan dengan jabatan yang lainnya, dan penentuan tentang pengetahuan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan oleh karyawan. Analisis jabatan dapat digunakan sebagai dasar merekrut, menentukan rentang gaji, tingkat atau nilai sertamenetapkan tujuan kerja karyawan.

Ditambahkan oleh Dessler bahwa analisis jabatan adalah prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan ketrampilan yang dibutuhkan dari pekerjaan dan jenis orang yang harus dipekerjakan untuk pekerjaan tersebut. Mengarah pada suatu usaha yang sistematis dalam mengumpulkan, menilai, dan mengorganisasikan semua jenis pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.

Suatu organisasi dengan melaksanakan analisis jabatan secara tepat dapat mengetahui dengan pasti rincian tugas masing-masing bagian dalam organisasi dan dapat mengetahui persyaratan yang dibutuhkan dari seorang karyawan/pegawai untuk dapat melaksanakan tugas-tugas tersebut. Hal ini berdampak pada kemampuan organisasi untuk menetapkan dan menerapkan strategi sumber daya manusia yang tepat sehingga dapat menghasilkan sumberdaya-sumberdaya manusia yang berkualitas bagi kegiatan operasional organisasi dan peningkatan kinerja organisasi. Faktor sumber daya manusia merupakan salah satu elemen kunci dalam mencapai kinerja organisasi yang diharapkan untuk mencapai kondisi tersebut.

Berdasarkan fakta tersebut, nampak bahwa analisis jabatan sangat diperlukan guna menentukan strategi sumber daya manusia yang tepat dalam rangka menghadapi perkembangan organisasi. Sementara itu, perspektif karyawan sebagai pelaksana hasil dari analisis jabatan sangatlah penting untuk diperhatikan. Efektivitas penerapan analisis jabatan akan menimbulkan

persepsi di dalam diri karyawan mengenai penerapan analisis jabatan tersebut yang akan berdampak pada motivasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Analisis jabatan merupakan hal yang perlu dilakukan oleh organisasi sebagai dasar dalam penentuan strategi sumber daya manusia yang tepat dalam menghadapi perkembangan organisasi yang semakin dinamis.

Metode atau cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan tidak melebihi 600 kata. Bagian ini dilengkapi dengan diagram alir penelitian yang menggambarkan apa yang sudah dilaksanakan dan yang akan dikerjakan selama waktu yang diusulkan. Format diagram alir dapat berupa file JPG/PNG. Bagan penelitian harus dibuat secara utuh dengan penahapan yang jelas, mulai dari awal bagaimana proses dan luarannya, dan indikator pencapaian yang ditargetkan. Di bagian ini harus juga mengisitugas masing-masing anggota pengusul sesuai tahapan penelitian yang diusulkan.

## METODE

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.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN yang berada di Balai Diklat Tambang Bawah Tanah Sawahlunto dengan kriteria tertentu. Berdasarkan kriteria tersebut, dari total populasi pada penelitian ini, sampel yang diteliti adalah 29 orang pegawai ASN Balai Diklat Tambang Bawah Tanah Sawahlunto. Jumlah populasi kurang dari 100, sehingga seluruh populasi semuanya dijadikan sampel penelitian atau disebut penelitian populasi.

Langkah-langkah penelitian ini adalah 1) Observasi lapangan, 2) merumuskan permasalahan, 3) membuat dan membagikan kuisioner, 4) merumuskan dan menganalisis data yang didapatkan ke program olah data, 5) mengolah data, 6) melakukan analisis data sesuai materi, 7) penyusunan laporan penelitian, 8) menyusun artikel dan publikasi.

Jadwal penelitian disusun dengan mengisilang sungsung tabel berikut dengan memperbolehkan penambahan baris sesuai banyaknya kegiatan.

#### JADWAL

No	Nama Kegiatan	Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Daftar pustaka disusun dan ditulis berdasarkan sistem nomor sesuai dengan urutan pengutipan. Hanya pustaka yang disitasi pada usulan penelitian yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. Afriska, Tri. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor, Manajemen Universitas Bangka Belitung
2. Amalia, S., Ip, S., Andari, R. N., Sos, S., Sobandi, H. B., & Si, M. (2013). *Analisis Jabatan Buku-1*.
3. Arikunto, S. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara.
4. BKN. (2020). *Buku statistik PNS Juni 2020*.
5. Ghozali, I. (2013). Aplikasi analisa multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
6. Gomes, Faustino Cardoso. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi Offset
7. 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*.
8. Kasmir, D. (2016). Analisis Laporan Keuangan, Cetakan Kesembilan, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
9. Maya, A. (2016). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP*. 4(2), 4002–4012.
10. Nawawi, H. Hadari. 2001. Perencanaan Sumber Daya Manusia untuk Organisasi yang Kompetitif. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
11. Robbins, Stephen P. 2002. Perilaku Organisasi Jilid 2 : Konsep, Kontroversi, Aplikasi,

Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta : Prenhallindo

12. Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2008
13. Schuler, Randall S. and Susan E. Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*, Jakarta : Erlangga.
14. Sugiyono, S. (2016). *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (cetakan ke-23). Bandung: Alfabeta.
15. SSUSAN, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>



**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN**  
**Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M)**  
Kampus I Jln. Jendral Sudirman No. 6 Telp. 0755-20565  
Kampus II Jln. Raya Koto Baru No. 7 Kec. Kubung Kab. Solok Telp. 0755-20127

## Surat Tugas

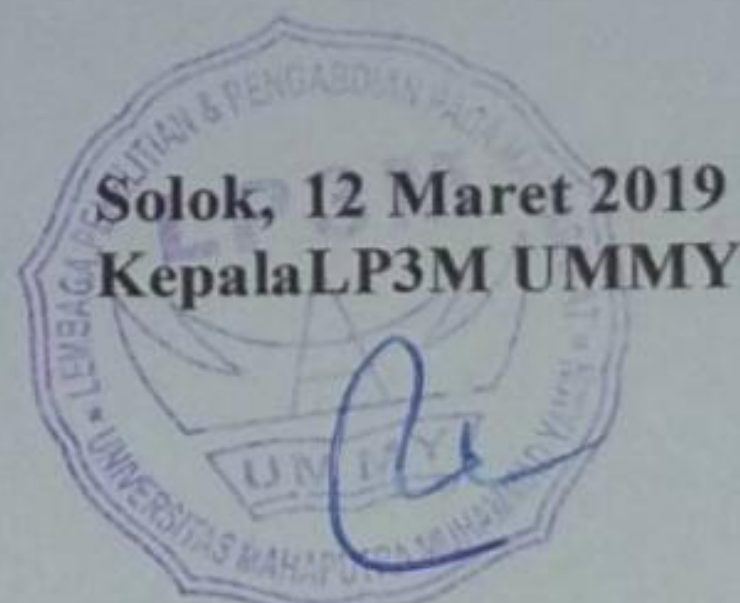
No. 12.3 /ST-P/LP3M-UMMY/III-2019

Kepala Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M) Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok, dengan ini menugaskan kepada:

Nama : Afniyeni, SE, MM  
NIDN : 1019087604  
Pangkat/Golongan Ruang : Lektor III/d  
Prodi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Kota Solok

Untuk melaksanakan kegiatan Penelitian dengan judul: "Penerapan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Kota Sawahlunto", pada Tahun Akademik 2018/2019.

Demikian Surat Tugas ini dibuat untuk dapat dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggungjawab.



**DR. Wahyu Indah Mursalini, SE. MM.**  
NIDN. 1019017402