

ANALISIS JABATAN PADA PTPN XI UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PEKERJA TEMPAT PRAKTIK KERJA PROFESI PSIKOLOGI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XI SURABAYA

Kristina Damayanti Pangamiani

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Jawa Timur, Indonesia

Email: kristinaester@ymail.com

Abstrak

PT Perkebunan Nusantara XI atau PTPN XI adalah bekas badan usaha milik negara (BUMN) agribisnis perkebunan dengan core business gula. Perusahaan ini bahkan satu-satunya BUMN yang mengusahakan komoditas tunggal, yakni gula. Kegiatan utama usaha dari PT. Perkebunan Nusantara XI adalah produksi gula. Bidang usaha yang lain meliputi produksi / pembuatan alkohol serta spiritus dari tetes tebu dan produksi karung goni dari serat kenaff dan karung plastik. Metode penelitian yang digunakan untuk melakukan analisis jabatan adalah analisis masalah dengan melakukan wawancara dan kuesioner. Jabatan yang di dilakukan analisis jabatan adalah Kepala Urusan Personalia dan HI. Hasil yang diperoleh adalah 1) Uraian hasil wawancara Jabatan Kepala Urusan Personalia dan Hubungan Industrial, 2) Menyiapkan hak-hak karyawan, 3) Memproses data gaji karyawan.

Kata Kunci: PT. Perkebunan Nusantara XI; analisis jabatan; kualitas pekerja;

Abstract

PT Perkebunan Nusantara XI or PTPN XI is a former state-owned enterprise (SOE) agribusiness plantation with core business sugar. This company is even the only SOE that seeks a single commodity, namely sugar. The main business activities of PT. Nusantara XI plantation is sugar production. Other areas of business include the production/manufacture of alcohol as well as spiritus from sugar cane drops and the production of burlap sacks from kenaff fibers and plastic sacks. The research method used to perform job analysis is problem analysis by conducting interviews and questionnaires. The positions carried out by the office analysis are the Head of Personnel and HI Affairs. The results obtained are 1) Description of the interview results of the Head of Personnel Affairs and Industrial Relations, 2) Providing employee rights, 3) Processing employee salary data.

Keywords: PT. Perkebunan Nusantara XI; Job Analysis; Quality of workers

Received: 2022-01-22; Accepted: 2022-2-05; Published: 2022-02-20

Pendahuluan

PT Perkebunan Nusantara XI atau PTPN XI adalah bekas badan usaha milik negara (BUMN) agribisnis perkebunan dengan core business gula. Perusahaan ini bahkan satu-satunya BUMN yang mengusahakan komoditas tunggal, yakni gula, dengan kontribusi sekitar 16-18% terhadap produksi nasional. Sebagian besar bahan baku berasal dari tebu rakyat yang diusahakan para petani sekitar melalui kemitraan dengan pabrik gula (PG) (Dewi, 2018). PTPN XI didirikan sesuai peraturan pemerintah Republik Indonesia No. 16 Tahun 1996. PTPN XI merupakan gabungan antara PTPN XX dan PTPN XXIV-XXV yang masing-masing didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 6 Tahun 1972 dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 15 Tahun 1975 (Hidayat, 2019).

Menurut Suwandi (2013), perkembangan industri gula telah mengalami dinamika perubahan yang sangat besar seperti halnya perubahan global dalam bidang ekonomi dan iklim makro. Perusahaan PTPN XI juga dihadapkan pada situasi perubahan yang besar diantaranya perubahan iklim makro dan kesuburan tanah, riberalisasi perdagangan dan kebebasan petani untuk mengusahakan komoditas tanaman pangan menurut asas profitale.

Anggaran dasar PTPN XI sesuai Akta No. 44 tanggal 11 Maret 1996, dibuat oleh notaris Harun Kamil, S.H. dan telah disahkan oleh Menteri kehakiman Republik Indonesia No. C2-8339HT.01.01 tanggal 9 agustus 1996. Keputusan ini telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia tanggal 8 oktober 1996 No. 81 beserta perubahan-perubahannya, yang terakhir sebagaimana pada akta Pernyataan Keputusan Rapat No. 3 tanggal 19 November 2012 yang dibuat dihadapan Notaris.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 72 Tahun 2014 Tentang penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia kedalam modal saham PTPN III (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 72 Tahun 2014, 2014), maka status PTPN XI menjadi anak perusahaan PTPN III dimana PTPN III merupakan Holding BUMN Perkebunan.

Kegiatan utama usaha dari PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XI adalah produksi gula. Bidang usaha yang lain meliputi produksi / pembuatan alkohol serta spiritus dari tetes tebu dan produksi karung goni dari serat kenaff dan karung plastik. Perusahaan juga menyediakan jasa pelayanan medis dari Rumah Sakit Umum yang dimilikinya (PTPNXI, 2017). Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar tersebut sesuai dengan format isian Akta Notaris Model II yang tersimpan dalam database Salinan Akta Nomor 02 tanggal 02 Oktober 2002, yang dibuat oleh Notaris Sri Rahayu Hadi Prasetyo SH, berkedudukan di Tangerang.

Walaupun demikian, secara umum sebagian besar unit usaha di lingkungan PTPN XI telah beroperasi sejak masa kolonial berkuasa di Hindia Belanda. Kantor Pusat PTPN XI sendiri merupakan peninggalan HVA yang dibangun pada tahun 1924 dan merupakan lambang konglomerasi industri gula saat itu. Bentuk perusahaan berulang kali mengalami perubahan dan restrukturisasi terakhir terjadi pada tahun 1996 bersamaan dengan penggabungan 14 PTP menjadi 14 PTPN dan menjadi bagian dari

PTPN Group dengan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) sebagai Holding. Peresmian Holding BUMN Perkebunan dilakukan pada tanggal 2 Oktober 2014 bertempat di kantor pusat PTPN XI, Surabaya.

Dalam perkembangannya, organisasi akan menghadapi berbagai permasalahan yang kompleks. Oleh karena itu diperlukan adanya suatu sistem pengelolaan yang menangani manajemen sumber daya suatu organisasi. Salah satu kegiatan yang memiliki peranan sangat penting dalam membentuk profesionalisme dan kinerja organisasi adalah analisis jabatan.

Dengan analisis jabatan yang tepat yang dilakukan oleh suatu organisasi maka akan mengatasi hambatan kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas. Pengelolaan sumber daya yang baik dapat dilihat dari adanya struktur perusahaan atau organisasi yang tersusun dengan formal dan jelas serta dalam tindakan pelaksanaan kerjanya sesuai dengan fungsi dan wewenangnya masing-masing dalam analisis jabatan. Suatu perusahaan yang melakukan penerapan analisis jabatan dengan baik akan memiliki kemampuan untuk menetapkan strategi sumberdaya manusia yang tepat untuk sekarang dan kedepannya (Akhyar, 2021).

Pada saat analisis jabatan selesai dilaksanakan ada dua dokumen dasar sumber daya manusia yang harus dipersiapkan yaitu deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Deskripsi pekerjaan sebagai dokumen pernyataan tugas-tugas, kewajiban dan tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan. Adapun spesifikasi pekerjaan adalah dokumen yang isinya kualifikasi-kualifikasi minimum yang harus dimiliki oleh seseorang untuk bisa menjalankan pekerjaan tertentu.

Menurut (Sedarmayanti, 2010) Analisis Jabatan yang dilakukan pada sebuah perusahaan memiliki fungsi yaitu a. Penarikan, seleksi dan penempatan karyawan, b. Sebagai petunjuk dasar dalam menyusun program latihan dan pengembangan, c. Menilai kinerja/pelaksanaan kinerja karyawan, d. Memperbaiki cara bekerja karyawan, e. Merencanakan organisasi agar memenuhi syarat/memperbaiki struktur organisasi sesuai beban dan fungsi pekerjaan, f. Merencanakan dan melaksanakan promosi serta transfer karyawan, g. Merencanakan fasilitas dan perlengkapan kerja bagi karyawan, h. Bimbingan dan penyuluhan karyawan.

Berdasarkan penjabaran di atas tentang adanya analisis jabatan pada sebuah perusahaan sangatlah penting. Hal ini dikarenakan analisis jabatan merupakan bagian yang sangat strategis dalam rangka memperjelas pekerjaan antar pegawai, bahwa belum tentu nama jabatan yang sama mempunyai konsekuensi pekerjaan yang sama persis dan penggolongan jabatan secara umum yang berbeda yang punya indikasi memperluas cakupan pekerjaannya (Tanumihardjo, 2013).

Metode Penelitian

Dari metode penelitian yang digunakan untuk melakukan analisis jabatan pada jabatan Kepala Personalia dan HI di PT. Perkebunan Nusantara XI, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis masalah yang terdapat pada kondisi lapangan yang sesungguhnya, Pemilihan suatu metode tertentu harus berdasarkan pada tujuan-tujuan

penggunaan informasi dan pendekatan yang cocok. Metode-metode analisis pekerjaan yang sangat umum digunakan menurut (Mondy, 2008) adalah, Analisis masalah organisasi dari metode pengambilan data yang digunakan antara lain adalah: Metode observasi, Metode wawancara, Metode Kuesioner (daftar pertanyaan), Metode Studi Referensi, Metode Kombinasi.

Hasil dan Pembahasan

Menurut hasil observasi, penulis mendapatkan beberapa informasi terkait dengan kondisi kerja, kondisi ruangan, suasana kerja dan hubungan pekerjaan antara karyawan satu dengan karyawan lain beda divisi.

Proses awal praktek kerja dimulai pada tanggal 1 oktober 2018 diawali dengan perkenalan dengan seluruh staff SDM melalui standing meeting yang dimulai pada pukul 07.00 sampai pukul 07.30. setelah itu semua karyawan melanjutkan pekerjaan masing-masing, pada jam 11.30-12.30 jam istirahat kantor dan jam pulang kantor adalah pukul 16.30. dengan kata lain jam oprasional PT.Perkebunan Nusantara XI pada hari senin-kamis adalah pukul 07.00-16.30 (10 jam kerja) sedangkan pada hari jumat dimuai pada pukul 07.00-11.30 (5 jam kerja). Pakaian yang dikenakan pada perusahaan ini adalah senin-rabu pakaian putih-hitam(seragam kantor), kamis pakaian Batik, Jumat pakaian olahraga dan Batik.

Kondisi ruangan kerja pada divisi SDM adalah ruangan kerja yang terdiri dari bilik yang cukup untuk satu karyawan kerja saja. Didalam bilik terdapat satu meja kerja, satu perangkat komputer bersebelahan dengan berkas-berkas dan satu kursi duduk yang menghadap kearah meja. Suhu ruangan tidak begitu dingin tetapi terdapat 2 AC di ruang tengah, 1 AC di ruang Kadiv, 1 AC di ruang karyawan promosi dan mutasi, 1 AC diruang rapat. Kondisi meja satu dengan meja lainnya saling berhadapan tetapi dibatasi oleh sekat. Dalam divisi SDM dibagi menjadi 3 ruangan. Ruangan pertama adalah ruang Kepala Divisi (KaDiv), ruang ke dua adalah ruang karyawan promosi dan mutasi, dan ruangan ke tiga adalah ruang tengah adalah ruang untuk Kepala Urusan Personalia (Kaur) dan staff.

Suasana kerja pada dividi SDM setiap harinya kurng lebih kondisi ruangan sedikit ramai dikarenakan banyaknya karyawan yang keluar masuk kedalam ruangan. Dalam berkomunikasi biasanya antar karyawan satu bilik dengan bilik lainnya secara langsung akan berteriak, bahkan untuk beranda mereka tidak sungkan langsung berteriak meski masih dalam jam kerja. Sikap kekeluargaan sangat kental diperlihatkan dalam divisi SDM ini, hal ini diperlihatkan pada saat disela-sela pekerjaan para karyawan berkumpul untuk sekedar makan buah atau camulan bersama yang di bawakan oleh salah satu karyawan.

1. Uraian hasil wawancara Jabatan Kepala Urusan Personalia dan Hubungan Industrial.

Hasil analisis wawancara yang sudah dilakukan pada para pemegang jabatan yang akan dilakukan analisis jabatan dapat kita simpulkan bahwa apa saja yang menjadi tugas dari Kepala Urusan Personalia dan Hubungan Industrial

2. Menyediakan hak-hak karyawan

Dari hasil analisa wawancara yang sudah didapatkan uraian tugas dalam jabatan Kepala Urusan Personalia dan Hubungan Industrial adalah Menyediakan hak-hak karyawan, hal ini terlihat dari kutipan hasil wawancara “ada karyawan yang ibaratnya ada hak-hak yang kita penuhi itu biasanya kita tanyakan, kemudian perselisihan terkait dengan phk atau terkait sanksi-sanksi yang diberikan”. (D.PTPN.251018.A.27-30).

3. Memproses data gaji karyawan

Dari hasil analisa wawancara yang sudah didapatkan uraian tugas dalam jabatan Kepala Urusan Personalia dan Hubungan Industrial adalah Memproses data gaji karyawan, hal ini terlihat dari kutipan hasil wawancara “kita kumpulkan dulu yang pertama ee gajian ini kan tanggal 27 tapi proses untuk mulai untuk pengerjaan itu biasanya mulai tanggal 15 itu dimulai karena absensi periodenya adalah tanggal 16 bulan sebelumnya sampai tanggal 15 bulan ini. Absensinya di hitung dari situ kaitannya juga dengan lembur itu nanti menjadi salah satu komponen” (D.PTPN.251018.A.48-56).

Kesimpulan

Analisa jabatan adalah metode untuk menentukan tanggung jawab dan karakteristik posisi orang yang bekerja dalam suatu perusahaan. Menurut Sedangkan Kaswan tahun 2012 mendefinisikan analisa pekerjaan sebagai proses pengumpulan secara sistematis dan analisis informasi tentang pekerjaan yang mencakup pada: (1) tugas yang merupakan unsur dasar pekerjaan sebagai langkah logis dan perlu untuk menjalankan kewajiban kerja; (2) kewajiban yang terdiri dari satu tugas atau lebih yang membentuk aktivitas yang berarti yang dilakukan dalam pekerjaan; dan (3) tanggung jawab yang merupakan satu atau beberapa kewajiban yang mengidentifikasi dan menjelaskan tujuan atau alasan utama adanya pekerjaan Analisa jabatan memberi informasi yang digunakan untuk membuat job description dan job spesification.

Menurut Wherter, Pattisahusiwa tahun 2013, bahwa kedudukan analisis jabatan dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia merupakan dasar sistem informasi manajemen sumber daya manusia, sehingga pengambil keputusan sangat bergantung kepada keakuratan informasi analisis jabatan. Informasi analisis jabatan diperoleh berdasarkan berbagai metode yang mengandung faktor kewajiban dan tanggung jawab dari suatu jabatan, hubungannya dengan jabatan lain, pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan, dan kondisi kerja dan posisi jabatan dalam struktur organisasi.

Analisa jabatan yang dilakukan menghasilkan dokumen job description yaitu uraian yang menggambarkan suatu pekerjaan yang harus dilaksanakan, seperti wewenang, tanggung jawab, hubungan dengan pekerjaan lain dan resiko bekerja. Job Description ini harus menjelaskan agar dapat berfokus ataupun berkonsentrasi pada pekerjaan itu sendiri (Recky, 2018). Sedangkan job spesification yaitu uraian tentang persyaratan yang perlu dipenuhi bagi seseorang yang akan memangku sebuah jabatan atau pekerjaan.

Posisi Kepala Urusan Personalia dan Hubungan Industrial (HI) serta jabatan staff data dan penggajian adalah posisi yang memiliki *jobdesk* yang berbeda dengan keadaan lapangan yang sesungguhnya, sehingga penulis merasa perlunya membuat job deskripsi pekerjaan dan job spesifikasi jabatan berdasarkan keadaan lapangan yang sesungguhnya dan kejelasan uraian pekerjaan yang dilakukan oleh jabatan yang ada di divisi SDM (sumber daya masyarakat), khususnya jabatan Kepala Urusan personalia dan Hubungan Industrial serta jabatan staff data dan penggajian).

Dengan demikian adanya penjelasan uraian pekerjaan dan spesifikasi jabatan untuk kedua jabatan diatas akan membantu untuk melakukan monitoring terhadap pekerjaan berdasarkan syarat-syarat pemangku jabatan serta dapat digunakan.

BIBLIOGRAFI

- Akhyar, Mustafa Aenal. (2021). Pelaksanaan Analisa Jabatan Yang Tepat Dalam Rangka Meningkatkan Efektivitas Kerja Pada Kantor Studi Center Of Indonesia (SCI) Kota Makassar. Skripsi. Makassar. [Google Scholar](#)
- Dewi, Fara Sartika. (2018). *Implementasi Program Kredit Ketahanan Pangan Dan Energi (Kkp-E) Pada Kelompok Tani Makmur Jaya Di Kabupaten Situbondo*. Universitas Muhammadiyah Jember. [Google Scholar](#)
- Hidayat, Fajri Nur. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Tesis. Vol 29. No. 2. Surabaya.
- Kaswan., (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, Graha Ilmu, Jakarta. [Google Scholar](#)
- Mondy, R. Wayne. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid Satu Edisi 10. Jakarta: Penerbit Erlangga. [Google Scholar](#)
- Pattisahusiwa, S. (2013). Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Proses. Jurnal Akuntabel, [Google Scholar](#)
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 72 Tahun 2014. (2014). *Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia kedalam modal saham PTPN III*.
- PTPNXI. (2017). Tim IT - PT. Perkebunan Nusantara XI, Surabaya - Indonesia. (PT Perkebunan Nusantara XI (ptpn11.co.id)).
- Recky. (2018). Pengaruh Description Terhadap Produktivitas kerja pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok. Bappeda, 4(3).
- Suwandi, Adig. (2013). Research and Development Program PT. Perkebunan Nusantara XI. www.ptpn-11.com/berita/penelitian-dan-pengembangan-usaha. [Google Scholar](#)

Analisis Jabatan Pada PTPN XI untuk meningkatkan kualitas pekerja tempat praktik kerja profesi psikologi Pt. Perkebunan Nusantara XI Surabaya

Sedarmayanti. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung; PT Refka Aditama. [Google Scholar](#)

Tanumihardjo, Shinta. (2013). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang). Jurnal Artikel. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Kristina Damayanti Pangamiani (2022)

First publication right:

[Syntax Idea](#)

This article is licensed under:

