

PELAKSANAAN ANALISIS JABATAN UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA PERANGKAT DESA

IMPLEMENTATION OF JOB ANALYSIS TO IMPROVE THE WORK EFFECTIVENESS OF VILLAGE APPARATUS

¹Nisha Faradilla Sofiani, ²Fandi Ahmad, ³Metha Djuwita Supriatna

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur, Politeknik STIA LAN Bandung

e-mail: ¹nishasofiani@poltek.stialanbandung.ac.id; ²Ahmad_fandi@rocketmail.com;

³metha.djuwita@poltek.stialanbandung.ac.id

Informasi Artikel: (Diterima 20/10/2023; Revisi 04/12/2023)

ABSTRAK

Sumber keunggulan kompetitif utama dalam pemerintahan desa adalah para perangkat desa yang bertanggungjawab dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan desa serta pemberdayaan bagi masyarakat desanya, termasuk para perangkat desa di Desa Cisondari. Desa Cisondari terletak di Kecamatan Pasirjambu, Kabupaten Bandung. Untuk mendukung para pemangku jabatan memahami akan pekerjaannya maka dibutuhkan dokumen informasi jabatan yang perlu disusun melalui analisis jabatan. Salah satu permasalahan yang terjadi pada desa ini adalah tidak tersedianya informasi jabatan bagi para perangkat desa. Hal ini menyebabkan adanya ketimpangan akan beban kerja serta mempengaruhi efektivitas kerja perangkat desa yang pada akhirnya berdampak pada terhambatnya kinerja organisasi. Maka, kegiatan analisis jabatan dibutuhkan untuk menghimpun informasi mengenai tugas dan fungsi setiap jabatan di Desa Cisondari. Kegiatan ini terbagi dalam dua bagian, yaitu advokasi dan workshop. Advokasi diberikan dalam bentuk pemaparan lisan kepada perangkat desa terkait analisis jabatan. Sedangkan workshop diberikan dalam bentuk praktik penyusunan analisis jabatan yang didampingi oleh tim. Untuk mengetahui kebermanfaatan kegiatan pengabdian masyarakat tersebut dilakukan evaluasi. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa tingkat kepuasan dan manfaat yang dirasakan peserta dari kegiatan tersebut tinggi. Selain itu, kegiatan pengabdian dinilai memiliki kebermanfaatan bagi para perangkat desa karena dapat menjawab permasalahan di Desa Cisondari.

Kata kunci: Analisis Jabatan; Efektivitas Kerja; Manajemen Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Village workers, including village workers in Cisondari Village, are the main source of competitive advantage in village government because they are responsible for carrying out village government duties and functions as well as empowering village communities. Cisondari Village is located in Bandung Regency's Pasirjambu District. A job information document, compiled through job analysis, is required to assist job holders in understanding their work. One of the issues that arises in this village is the lack of job information for village workers. This causes an imbalance in the workload and has an impact on the work effectiveness of village workers, which in turn has an impact on organizational performance. As a result, job analysis activities are required to collect information about the duties and functions of each position in Cisondari Village. This activity is divided into two parts: advocacy and

Keywords: Job Analysis; Work Effectiveness; Human Resource Management

workshops. Advocacy is provided to village officials in the form of oral presentations on job analysis. Meanwhile, the workshop is delivered in the form of practice in preparing a job analysis, accompanied by a team. An evaluation was conducted to determine the usefulness of community service activities. The evaluation results revealed that the participants felt a high level of satisfaction and benefits from the activity. Furthermore, service activities are thought to be beneficial for village workers because they can help solve problems in Cisondari Village.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan kompetitif utama dalam organisasi yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Manajemen SDM merupakan proses pengelolaan manusia yang bekerja dalam sebuah organisasi baik secara mandiri maupun kolektif untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi (Armstrong, 2006). Oleh karena itu, SDM sebagai aset terpenting dalam organisasi harus dikelola agar dapat bekerja dan menjalankan fungsinya secara optimal. SDM juga dianggap sebagai faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja organisasi (Dalimunthe, 2020). Semakin tinggi produktivitas SDM, semakin tinggi produktivitas organisasi (Ahmad & Muharram, 2018; Sofiani & Supriatna, 2021).

Desa berperan dalam menjalankan fungsi pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat setempat. Hal tersebut diatur dalam Undang Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Desa merupakan unit pemerintahan yang memiliki kewenangan dalam mengatur dan mengurus urusan pemerintahan di tingkat desa, serta merupakan garda terdepan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Unsur penyelenggara pemerintahan desa didukung oleh sumber daya manusia yang terdiri dari kepala desa dan perangkat desa. Sebagai perangkat desa diharapkan dapat melaksanakan pengelolaan sumber daya yang diberikan dan dimiliki oleh desa (Indrianasari, 2017). Perangkat Desa sangat krusial dalam menentukan pelaksanaan pemerintahan, pembinaan serta pemberdayaan masyarakat di desa (Aminah & Sutanto, 2018).

Desa Cisondari terletak di Kecamatan Pasirjambu, Kabupaten Bandung yang merupakan unit pemerintahan yang bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di sekitarnya. Luas wilayah Desa Cisondari 2.024 Ha, dengan penduduk sejumlah 10.733 jiwa. Studi pendahuluan di Desa Cisondari dilakukan dengan metode observasi dan wawancara. Observasi dilakukan di desa tersebut untuk melihat kinerja dari sumber daya manusia atau perangkat desa di Desa Cisondari. Kegiatan observasi ini dapat meningkatkan pemahaman mengenai data dan kondisi yang ada di lapangan (Sugiyono, 2017). Berdasarkan hasil observasi, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan yang berhubungan dengan perangkat desa. Permasalahan yang terjadi meliputi beban kerja yang terlihat tidak merata antar perangkat desa, yang ditunjukkan dengan adanya perangkat desa yang sibuk melakukan pekerjaannya sementara perangkat desa yang lain berpangku tangan. Wawancara pun dilakukan dengan kepala desa untuk menambah wawasan mengenai permasalahan yang terjadi, dan didapatkan bahwa masih terdapat perangkat desa yang tidak sepenuhnya memahami apa yang perlu dilakukan olehnya. Masalah tersebut berakar pada tidak tersedianya informasi mengenai tugas dan fungsi setiap jabatan. Sehingga, perangkat desa bekerja hanya berdasarkan arahan dari pimpinan. Dengan kata lain, perangkat desa tidak akan berinisiatif untuk melakukan pekerjaan karena ketidaktahuan akan apa yang perlu dikerjakan. Tentunya, hal tersebut juga berdampak pada ketimpangan beban kerja pada para perangkat desa.

Kegiatan yang dapat dilakukan untuk menemukan informasi dan fakta mengenai suatu pekerjaan dapat dilakukan melalui analisis jabatan. Analisis ini dilakukan secara sistematis dan rasional untuk menghasilkan data dan informasi yang dibutuhkan oleh manajemen. Analisis jabatan ini menghasilkan deskripsi dan spesifikasi jabatan yang dapat digunakan baik oleh organisasi maupun individu untuk melaksanakan pekerjaan (Taggala, 2015). Di dalam analisis jabatan dapat dimanfaatkan sebagai sarana dalam upaya mengidentifikasi dan menganalisis sebuah persyaratan yang harus dipenuhi pegawai atau individu di dalam menduduki suatu pekerjaan atau jabatan sehingga dapat melaksanakan tugas dan jawabnya secara optimal (Anggraini, Afifuddin, & Hayat, 2020). Analisis jabatan merupakan hal dasar

yang perlu dilakukan untuk melaksanakan hampir seluruh program maupun aktivitas dalam manajemen sumber daya manusia. Selain itu, analisis jabatan dalam organisasi ini perlu diawasi dan diperbaharui secara berkala agar dapat beradaptasi dengan perkembangan zaman (Singh, 2008). Pada hakikatnya, dalam analisis jabatan berupaya mengumpulkan informasi berbagai karakteristik pekerjaan dan pemegang jabatan dengan menguraikan informasi akan aspek-aspek dalam jabatan tersebut (Semaun, 2019; Taggala, 2015). Secara simultan, analisis jabatan dapat mempengaruhi secara positif kinerja pegawai (Anggraini et al., 2020; Kharie, Sendow, & Dotulong, 2019; Meryance, Rafani, & Pratiwi, 2014; Tanumihardjo, Hakim, & Noor, 2013). Hal tersebut menunjukkan bahwa informasi jabatan merupakan hal krusial yang perlu dilakukan untuk memastikan fungsi manajemen sumber daya manusia berjalan dengan optimal. Selanjutnya penting dilakukan perumusan analisis jabatan yang tepat karena dapat dimanfaatkan sebagai dasar pengembangan pegawai hingga kepada pengembangan sistem remunerasi (Hidayah & Dewi, 2021).

Pentingnya analisis jabatan dilakukan dalam setiap organisasi agar setiap pemangku jabatan dapat memahami karakteristik pekerjaannya secara mendalam sehingga mendukung organisasi dalam menjalankan sistem pengelolaan sumber daya manusianya. Dengan tidak adanya informasi jabatan dapat menghambat individu dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, seperti yang terjadi di Desa Cisondari yang dinilai memiliki ketimpangan beban kerja antara satu perangkat desa dengan yang lainnya, serta permasalahan terkait efektivitas kerja. Oleh karena itu, tujuan dari kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah untuk membekali para perangkat desa akan pengetahuan tentang analisis jabatan, serta meningkatkan keterampilan perangkat desa dalam praktik penyusunan analisis jabatan bagi SDM di Desa Cisondari.

2. METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu studi pendahuluan serta pelaksanaan kegiatan PKM yang secara keseluruhan dilakukan dengan tahapan yang sistematis dan terukur. Studi pendahuluan dilakukan dengan metode observasi serta wawancara yang bertujuan agar dapat mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh Desa Cisondari. Berdasarkan hasil studi pendahuluan, didapatkan bahwa saat ini Desa Cisondari membutuhkan kegiatan analisis jabatan untuk menjawab permasalahan yang dihadapi saat ini, yaitu perangkat desa yang tidak memahami tugas dan fungsi dari jabatannya yang berdampak pada ketimpangan beban kerja antara satu perangkat desa dengan yang lainnya, serta dinilai kurangnya inisiatif dari perangkat desa untuk melakukan pekerjaannya. Analisis jabatan ini merupakan hal dasar dari berbagai macam program dan kegiatan dari manajemen sumber daya manusia. Hasil dari analisis jabatan berupa informasi mendalam mengenai jabatan yang akan sangat berguna bagi setiap perangkat desa dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Kegiatan analisis jabatan ini tentunya sesuai dengan rencana strategis Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDMA) Politeknik STIA LAN Bandung, serta memiliki keterkaitan yang erat dengan mata kuliah Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja yang terdapat di Program Studi MSDMA, selanjutnya dalam rangka kegiatan pra pengabdian team peneliti akan melakukan kegiatan monitoring terhadap keberlanjutan pemanfaatan dari materi yang telah di sampaikan sebelumnya.



Gambar 1. Alur Kegiatan Pengabdian (Sumber: data diolah)

Pelaksanaan kegiatan Analisis Jabatan bagi perangkat desa di Desa Cisondari, dilakukan pada tanggal 18 - 19 November 2021. Penentuan peserta kegiatan ini dilakukan dengan pendekatan purposive sampling yang artinya peserta yang mengikuti kegiatan ini dipilih berdasarkan kemampuan, tugas dan tanggung jawab. Pembatasan jumlah peserta kegiatan juga dibatasi untuk menaati protokol kesehatan. Karena pelaksanaan kegiatan dilakukan pada hari kerja, maka terdapat beberapa perangkat desa yang harus mengikuti kegiatan sembari memberikan pelayanan kepada masyarakat. Adapun teknis pelaksanaan kegiatan dilakukan sebagai berikut:

- a. Pada hari pertama, dilaksanakan kegiatan advokasi Analisis Jabatan dengan metode ceramah atau paparan materi yang disampaikan secara lisan kepada peserta dengan membawakan materi tentang analisis jabatan. Pemaparan ini dilakukan oleh Dosen Program Studi MSDMA kepada perangkat desa.
- b. Pada hari kedua, dilaksanakan kegiatan workshop atau lokakarya Analisis Jabatan. Metode demonstrasi dan praktik langsung dimana setelah penyajian materi, peserta diarahkan untuk secara langsung melakukan pengisian formulir yang sudah disediakan sesuai dengan materi dan arahan yang telah disampaikan sebelumnya. Kegiatan ini dilakukan dengan pendampingan oleh tim pengabdian kepada masyarakat kepada perangkat desa.

Untuk mengetahui tingkat kebermanfaatan kegiatan serta kepuasan perangkat desa terhadap kegiatan pengabdian masyarakat, dilakukan evaluasi pada akhir kegiatan. Peserta diminta untuk mengisi lembar evaluasi pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang mengukur kepuasan peserta serta kebermanfaatan materi kegiatan yang diberikan. Hasil dari evaluasi ini kemudian digunakan sebagai bahan untuk memperbaiki kegiatan yang akan dilaksanakan di masa mendatang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengabdian masyarakat dilaksanakan di Desa Cisondari mengungkap topik analisis jabatan. Adapun topik tersebut diangkat sebagai upaya untuk mengatasi permasalahan yang terjadi di Desa Cisondari, dimana adanya ketimpangan beban kerja yang diakibatkan oleh kurangnya pemahaman perangkat desa akan tugas pekerjaan yang harus dilakukan. Untuk menjembatani permasalahan tersebut dinilai perlu adanya upaya pelaksanaan analisis jabatan agar setiap pemangku jabatan memiliki dokumen informasi jabatan yang membantu setiap individu dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, penguasaan perangkat desa akan jabatan yang saat ini diemban dapat meningkat sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaannya agar dapat mendukung kinerja organisasi dengan lebih baik. Kepala Desa pun menyatakan bahwa dengan ini diharapkan dapat menjadi sinergitas dan sebuah jalan untuk membuka kerjasama menuju perbaikan berkelanjutan. Metode yang dilakukan saat pelaksanaan pengabdian masyarakat menggunakan dua metode, yaitu advokasi dan workshop.

3.1 Kegiatan Advokasi

Advokasi dilaksanakan dengan memberikan ceramah atau pemaparan materi oleh narasumber kepada peserta. Adapun narasumber yang terlibat adalah tim yang beranggotakan para dosen yang memiliki latar belakang keilmuan manajemen sumber daya manusia. Terdapat dua materi yang diberikan pada kegiatan advokasi ini yaitu mengenai komunikasi efektif dan analisis jabatan. Materi mengenai komunikasi efektif diberikan sebagai materi penunjang yang dapat membantu perangkat desa dalam menyampaikan aspirasi maupun memberikan pelayanan kepada masyarakat. Komunikasi efektif ini juga dapat membantu menangani stres yang diakibatkan oleh pekerjaan dan membantu kedua belah pihak untuk menyampaikan maksudnya secara lebih baik agar masalah tersebut tidak berlarut. Hal tersebut dapat mempengaruhi perangkat desa bekerjasama secara lebih efektif sehingga mempengaruhi kinerja organisasi. Materi selanjutnya yang disampaikan kepada perangkat desa adalah materi inti dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini yaitu mengenai Analisis Jabatan. Analisis Jabatan ini dapat dimanfaatkan sebagai salah satu

media komunikasi efektif yaitu sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, karena di dalam Analisis Jabatan dijelaskan tahapan yang perlu dilakukan dari mulai kegiatan mencatat, mempelajari, hingga kepada menyimpulkan keterangan-keterangan dalam jabatan tersebut. Dalam kegiatan ini juga dijelaskan mengenai cara untuk mendapatkan informasi mengenai pekerjaan, yang dapat diperoleh dari pekerja itu sendiri dalam hal ini perangkat desa dengan melihat catatan harian pekerjaan yang bersangkutan selama menduduki jabatan tersebut. Selain itu, informasi ini juga bisa didapatkan dengan bertanya kepada atasan langsung dari pemangku jabatan. Informasi mengenai jabatan ini juga bisa didapatkan melalui berbagai cara, antara lain dengan menyebarkan kuesioner, melakukan wawancara, serta melakukan pengamatan langsung. Dalam kegiatan advokasi ini, peserta dan narasumber dapat melakukan diskusi interaktif.



Gambar 1. Paparan Materi Analisis Jabatan oleh Narasumber (Sumber: data pribadi)

Adanya kegiatan advokasi mengenai analisis jabatan ini membantu para perangkat desa untuk memahami akan pentingnya pelaksanaan analisis jabatan di setiap organisasi dalam mengidentifikasi aspek-aspek dalam jabatan sehingga dapat menghasilkan deskripsi dan spesifikasi jabatan yang dapat digunakan baik oleh individu maupun organisasi dalam melaksanakan pekerjaan, khususnya di Desa Cisondari. Selain itu, kegiatan advokasi ini pun kemudian memunculkan minat bagi para perangkat desa untuk melakukan praktik analisis jabatan

3.2 Kegiatan Workshop

Workshop merupakan bagian kedua dari kegiatan pengabdian masyarakat ini, yang merupakan kelanjutan dari kegiatan advokasi yang sudah dilakukan sebelumnya. Dalam kegiatan workshop, peserta melaksanakan praktik langsung pelaksanaan Analisis Jabatan sesuai jabatan yang diampu oleh masing-masing perangkat desa di lingkungan Pemerintah Desa Cisondari Kabupaten Bandung. Sehingga, setelah kegiatan workshop ini peserta mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai tugas pokok serta tanggung jawab jabatan yang dipangku melalui hasil analisis jabatan yang telah dilakukan.

Kegiatan workshop dimulai dengan *ice breaking* sebelum memasuki inti acara. *Ice breaking* ini dilakukan sebagai upaya untuk menciptakan kondisi setara antar peserta dan meningkatkan motivasi peserta workshop. Kegiatan ini dilakukan dengan menuliskan hal mengenai rekan kerja dalam kertas origami. Kemudian peserta diminta untuk menyampaikan hal yang dituliskan dalam kertas tersebut kepada peserta yang lain. *Ice breaking* ini mampu membangun suasana yang cair dan meriah sehingga menghilangkan ketegangan pada peserta serta lebih menciptakan kondisi yang dinamis.



Gambar 2. Simulasi Analisis Jabatan (Sumber: data pribadi)

Setelah kegiatan *ice breaking* dilakukan, selanjutnya adalah penyegaran materi dengan menyampaikan kembali materi mengenai konsep Analisis Jabatan yang telah disampaikan pada kegiatan advokasi yang lalu. Pada tahap ini dijelaskan mengenai apa saja yang akan dilakukan dan disusun pada kegiatan *workshop*, yang kemudian dilanjutkan dengan simulasi mengenai Analisis Jabatan yang melibatkan seluruh peserta *workshop*. Sebagai salah satu upaya untuk memudahkan pengawasan dan pelaksanaan penyusunan Analisis Jabatan, peserta kegiatan dibagi ke dalam beberapa kelompok kecil yang kemudian dibimbing secara intensif oleh mahasiswa Program Studi MSDMA Politeknik STIA LAN Bandung yang sudah dibekali melalui mata kuliah mengenai Analisis Jabatan. Adapun praktik penyusunan Analisis Jabatan ini dilakukan dengan pengisian formulir yang telah disiapkan sebelumnya oleh tim.



Gambar 3. Pendampingan Penyusunan Analisis Jabatan (Sumber: data pribadi)

Keluaran dari kegiatan *workshop* analisis jabatan ini adalah rancangan mengenai informasi dari setiap jabatan yang ada di Pemerintah Desa Cisondari. Hasil rancangan tersebut kemudian dikumpulkan menjadi satu dokumen yang meliputi tugas pokok serta tanggung jawab dari setiap jabatan yang ada di Desa Cisondari. Kemudian, dokumen hasil analisis jabatan tersebut dikembalikan ke desa untuk dapat digunakan dalam pelaksanaan fungsi pemerintah desa

3.3 Evaluasi Kegiatan Pengabdian

Evaluasi kegiatan merupakan tahap terakhir yang dilakukan setelah pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat. Evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui kepuasan mitra yaitu Desa Cisondari

dalam pelaksanaan kegiatan yang telah dilakukan dalam bentuk advokasi dan workshop. Evaluasi dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada peserta setelah kegiatan workshop selesai. Kuesioner tersebut meliputi dua poin pokok, yaitu mengenai penilaian kepuasan peserta terhadap pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat serta penilaian mengenai kebermanfaatan kegiatan pengabdian yang telah dilaksanakan.

Evaluasi mengenai kepuasan peserta dalam pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat tersebut diukur menggunakan rating dengan skala 1 hingga 10, dimana 1 menyatakan peserta tidak puas dan 10 menyatakan sangat puas. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa sebanyak 39% peserta memberikan nilai 10 atas pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Lalu sebanyak 38% memberikan nilai 9 dan sebanyak 23% memberikan nilai 8. Seluruh peserta memberikan nilai yang tinggi yang artinya peserta merasa puas atas pelaksanaan kegiatan pengabdian yang telah dilakukan. Hal ini pun dikuatkan dengan saran para peserta yang menginginkan agar kegiatan seperti ini kembali dilaksanakan secara rutin di desa Cisondari.



Gambar 4. Tingkat Kepuasan Peserta (Sumber: data diolah)

Evaluasi mengenai kebermanfaatan kegiatan PKM diukur menggunakan rating dengan skala 1 hingga 10, dengan skala 1 menyatakan kegiatan pengabdian sangat tidak bermanfaat dan skala 10 menyatakan kegiatan pengabdian sangat bermanfaat. Hasil evaluasi tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 46% peserta memberikan nilai 10 atas kegiatan yang telah dilaksanakan. Lalu sebanyak 46% memberikan nilai 9 dan sebanyak 8% memberikan nilai 8. Artinya, peserta menilai bahwa kegiatan PKM memberikan kebermanfaatan bagi para peserta, khususnya dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Seperti yang telah diketahui, pemilihan topik PKM disesuaikan dengan kebutuhan Desa. Oleh karena itu, pelaksanaan kegiatan PKM dinilai sangat bermanfaat, karena dapat meningkatkan kinerja individu dalam melaksanakan tugas pekerjaan.



Gambar 5. Kebermanfaatan Materi (Sumber: data diolah)

Beberapa hambatan ditemui dalam pelaksanaan kegiatan PKM di Desa Cisonhari. Hambatan pertama, yaitu beberapa peserta kegiatan yang merupakan perangkat desa mengikuti kegiatan sembari memberikan pelayanan kepada masyarakat, hal ini dikarenakan pelaksanaan kegiatan PKM dilakukan pada hari kerja. Tentunya ini mengakibatkan peserta kegiatan terpecah fokusnya dan menjadi kurang optimal dalam penyerapan materi. Hambatan kedua, yaitu tingkat pendidikan perangkat desa yang rata-rata masih berada di level SMA, sehingga dalam pemilihan bahasa dalam penyampaian materi dan pendampingan workshop mengalami sedikit kendala. Hal ini disiasati dengan pemilihan kata-kata yang lebih disederhanakan sehingga para peserta kegiatan dapat lebih memahami materi. Hambatan ketiga, yaitu adanya keterbatasan waktu dalam pelaksanaan advokasi dan workshop. Sehingga tim kegiatan berupaya menyusun jadwal seefektif dan efisien mungkin agar seluruh materi dapat tersampaikan dengan baik.

4. KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini berangkat dari kebutuhan di Desa Cisonhari, yaitu belum tersedianya informasi jabatan bagi perangkat desa yang berdampak pada ketimpangan beban kerja para perangkat desa antara satu dengan yang lain. Sebagai upaya dalam menjembatani hal tersebut, maka perlu dilakukan analisis jabatan. Kegiatan pengabdian dilaksanakan menggunakan dua metode yaitu advokasi dan workshop yang dilakukan selama dua hari di Desa Cisonhari. Kegiatan advokasi mengenai analisis jabatan ini membantu para perangkat desa untuk lebih memahami akan pentingnya pelaksanaan analisis jabatan di setiap organisasi dalam mengidentifikasi aspek-aspek dalam jabatan sehingga dapat menghasilkan deskripsi dan spesifikasi jabatan yang dapat digunakan baik oleh individu maupun organisasi dalam melaksanakan pekerjaan, khususnya di Desa Cisonhari. Selain itu, kegiatan advokasi ini pun kemudian memunculkan minat bagi para perangkat desa untuk melakukan praktik analisis jabatan di kegiatan berikutnya yaitu kegiatan workshop. Dengan adanya kegiatan workshop, peserta secara langsung melakukan analisis jabatan terhadap jabatan yang diembannya saat ini. Hasil pelaksanaan analisis jabatan menghasilkan dokumen informasi jabatan yang berisikan informasi mendalam terkait pekerjaan tertentu. Dokumen tersebut kemudian dikompilasi menjadi sebuah dokumen utuh yang berisikan informasi jabatan untuk seluruh pemangku jabatan pada Desa Cisonhari. Dokumen informasi jabatan tersebut tentunya akan bermanfaat baik bagi individu maupun organisasi Desa Cisonhari untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal dan membantu meningkatkan kinerja Desa Cisonhari.

Sebagai tahap akhir dalam rangkaian kegiatan pengabdian, dilakukan evaluasi melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh peserta. Secara khusus, kuesioner tersebut ditujukan untuk mengukur kepuasan peserta dan kebermanfaatan materi. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa peserta merasa puas terhadap kegiatan pengabdian masyarakat yang dilakukan, serta merasa bahwa materi ilmu yang diberikan bermanfaat baik bagi individu maupun organisasi.

5. SARAN

Untuk meningkatkan kualitas kegiatan pengabdian masyarakat, adapun saran yang dapat diberikan adalah agar dilakukannya kegiatan lanjutan dengan mengangkat topik lain yang masih berhubungan dengan kegiatan ini untuk lebih mengembangkan kemampuan dan kinerja perangkat desa. Selain itu, untuk pelaksanaan analisis jabatan, perangkat desa sebaiknya dapat lebih fokus pada perumusan deskripsi jabatan yang dimilikinya agar dapat lebih memahami mengenai jabatan masing-masing sehingga membantu meningkatkan kinerja setiap individu. Saran bagi pihak desa adalah untuk mengimplementasikan hasil dari analisis jabatan yang telah disusun untuk melakukan pekerjaan sehari-hari agar setiap perangkat desa dapat bekerja secara lebih fokus dan terukur. Selain itu, perlu adanya kerjasama antara Politeknik STIA LAN Bandung dan Desa Cisonhari agar Desa Cisonhari dapat menjadi desa binaan sehingga dapat meningkatkan kualitas di berbagai aspek, tidak hanya aspek sumber daya manusianya saja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Seiring berjalannya waktu, kami ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus dan mendalam atas kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang telah dilakukan di Desa Cisonhari. Kehadiran dan dedikasi setiap pihak yang telah terlibat telah memberikan dampak positif yang luar biasa bagi kami, serta

mencerahkan harapan bagi masa depan yang lebih baik. Kami ingin mengungkapkan apresiasi setinggi-tingginya untuk segala upaya, kerja keras, dan dedikasi yang telah setiap pihak sumbangkan dalam proyek ini. Semangat gotong royong dan kolaborasi yang telah terjalin menciptakan sinergi yang luar biasa, Semoga kegiatan ini dapat menjadi inspirasi bagi lebih banyak pihak untuk ikut berkontribusi dalam membangun kebersamaan dan kesejahteraan masyarakat serta memberikan manfaat jangka panjang bagi kegiatan mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, F., & Muharram, H. F. (2018). Penentuan Jalur Distribusi Dengan Metode Saving Matriks. *Competitive*, 13(1), 45–66. <https://doi.org/10.36618/competitive.v13i1.346>
- Aminah, S., & Sutanto, H. P. (2018). Analisis Tingkat Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa di Kabupaten Bogor. *Matra Pembaruan*, 2(3), 149–160. <https://doi.org/10.21787/mp.2.3.2018.149-160>
- Anggraini, R. I., Afifuddin, & Hayat. (2020). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. *Jurnal Respon Publik*, 14(1), 25–31. Retrieved from <http://riset.unisma.ac.id/index.php/rpp/article/view/6048>
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Great Britain: Cambridge University Press.
- Dalimunthe, D. (2020). *Analisi Faktor- Faktor dalam Kenaikan Jabatan Fungsional Pustakawan: Studi Kasus di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara (USU)*. Universitas Sumatera Utara.
- Hidayah, N., & Dewi, A. (2021). Pemetaan Analisis Jabatan dan Penilaian Kinerja sebagai Dasar Pengembangan Sistem Remunerasi. *Berdikari: Jurnal Inovasi Dan Penerapan Ipteks*, 9(1), 77–86. <https://doi.org/10.18196/berdikari.v9i1.6500>
- Indrianasari, N. T. (2017). Peran Perangkat Desa Dalam Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa (Studi Pada Desa Karang Sari Kecamatan Sukodono). *Assets: Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan Dan Pajak*, 1(2), 29–46.
- Kharie, A. R., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. . (2019). Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 141–150. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22292>
- Meryance, Rafani, Y., & Pratiwi, D. (2014). pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang. *Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*, 1(1), 1–13.
- Semaun, F. (2019). Analisis Jabatan. *FOKUS: Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang.*, 17(1), 100–104. <https://doi.org/10.51826/fokus.v17i1.268>
- Singh, P. (2008). Job analysis for a changing workplace. *Human Resource Management Review*, 18(2), 87–99. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.03.004>
- Sofiani, N. F., & Supriatna, M. D. (2021). Does Flexible Working Arrangement Affect Worker's Perceived Stress and Productivity? *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(5), 289–299. <https://doi.org/10.6007/ijarbss.v11-i5/9925>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Taggala, M. D. S. P. M. S. (2015). Analisis Jabatan. In *FOKUS : Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang.* (Vol. 17). <https://doi.org/10.51826/fokus.v17i1.268>
- Tanumihardjo, S., Hakim, A., & Noor, I. (2013). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP) Universitas Brawijaya*, 1(4), 1114–1122.