

# Focus Group Discussion (FGD) dan Implementasi Teknologi Informasi untuk Analisis Jabatan di Lingkungan Yayasan Pendidikan

<sup>1)</sup>Tri Rahayuningsih\*, <sup>2)</sup>Lala Septiyani Sembiring, <sup>3)</sup>Rani Armalita, <sup>4)</sup>Anip Febtriko  
<sup>1,2,3)</sup>Psikologi, Universitas Andalas, Padang, Indonesia  
<sup>4)</sup>Teknik Informatika, Universitas Putra Indoensia YPTK Padang, Padang, Indonesia  
Email Corresponding: [trirahayuningsih@med.unand.ac.id](mailto:trirahayuningsih@med.unand.ac.id)\*

| INFORMASI ARTIKEL                                                                                                                                                  | ABSTRAK                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Kata Kunci:</b><br>Analisis Jabatn<br>Pemanfaatan Teknologi Informasi<br>Focus Group Discussion (FGD)<br>Struktur Organisasi<br>Manajemen Sumber Daya Manusia   | Analisis jabatan merupakan langkah penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mendeskripsikan tanggung jawab, wewenang, dan kompetensi di setiap posisi kerja. Yayasan Pendidikan yang berkembang pesat, dengan penambahan core bisnis baru untuk mendiversifikasi pendapatan, menghadapi tantangan dalam penyesuaian struktur organisasi. Tujuan program ini adalah untuk memetakan jabatan, merancang jenjang karir dari pegawai kontrak hingga pegawai tetap, serta menyesuaikan fungsi guru yang juga menjabat di yayasan. Selain itu, program ini bertujuan untuk mengevaluasi sistem pengelolaan SDM. Metode yang digunakan adalah pendekatan Focus Group Discussion (FGD) dengan melibatkan 65 pemangku kepentingan dari berbagai unit kerja yayasan. Teknologi informasi diterapkan untuk mendukung proses analisis jabatan, guna meningkatkan efisiensi, akurasi, dan pengambilan keputusan berbasis data. Hasil pengabdian menunjukkan peningkatan pemahaman peserta terhadap pentingnya analisis jabatan berbasis teknologi informasi. Selain itu, ditemukan kebutuhan mendesak untuk restrukturisasi organisasi guna mengakomodasi unit-unit kerja baru. Program ini juga berhasil menyusun peta jabatan, jenjang karir, dan rekomendasi kebijakan pengelolaan SDM berbasis inovasi teknologi. Kesimpulan program ini memberikan kontribusi signifikan terhadap profesionalisasi pengelolaan SDM di Yayasan Pendidikan. Dengan penerapan teknologi informasi, yayasan dapat mendukung inovasi bisnis baru, meningkatkan efisiensi operasional, serta memastikan kepuasan dan keterlibatan pegawai.                          |
| <b>Keywords:</b><br>Job Analysis<br>Utilization of Information Technology<br>Focus Group Discussion (FGD)<br>Organizational Structure<br>Human Resource Management | <b>ABSTRACT</b><br><br>Job analysis is an important step in human resource management to describe the responsibilities, authorities, and competencies in each job position. The rapidly growing Education Foundation, with the addition of new core businesses to diversify revenue, faces challenges in adjusting its organizational structure. The objectives of this program are to map positions, design career paths from contract employees to permanent employees, and adjust the functions of teachers who also serve in the foundation. In addition, this program aims to evaluate the HR management system. The method used is the Focus Group Discussion (FGD) approach involving 65 stakeholders from various foundation work units. Information technology is applied to support the job analysis process, in order to improve efficiency, accuracy, and data-based decision making. The results of the community service show an increase in participants' understanding of the importance of information technology-based job analysis. In addition, an urgent need was found for organizational restructuring to accommodate new work units. This program also succeeded in compiling job maps, career paths, and recommendations for HR management policies based on technological innovation. The conclusion of this program makes a significant contribution to the professionalization of HR management at the Education Foundation. With the application of information technology, the foundation can support new business innovations, improve operational efficiency, and ensure employee satisfaction and engagement. |
|                                                                                                                                                                    | <div>This is an open access article under the <a href="#">CC-BY-SA</a> license.</div> <div></div>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

## I. PENDAHULUAN

Di era modern saat ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi. Salah satu aspek yang tak kalah penting dalam pengelolaan SDM adalah analisis jabatan, yaitu proses untuk mendeskripsikan tanggung jawab, wewenang, dan kompetensi yang diperlukan dalam setiap posisi pekerjaan (Kurniawan, 2012). Dengan semakin kompleksnya tuntutan organisasi, analisis jabatan menjadi suatu langkah strategis untuk menciptakan keselarasan antara kebutuhan organisasi dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan (oshel, 2022). Yayasan Pendidikan merupakan sebuah lembaga pendidikan yang saat ini tengah berkembang pesat. Dengan bertambahnya core bisnis baru yang diharapkan dapat mendiversifikasi pendapatan yayasan, seperti unit bisnis dan inovasi, tantangan baru pun muncul terkait penyesuaian struktur organisasi dan sistem pengelolaan SDM. Seiring dengan berkembangnya visi dan misi yayasan, penataan struktur organisasi yang lebih efektif dan efisien menjadi suatu hal yang sangat dibutuhkan (Kristiyanti, 2017). Proses penataan ini mencakup pengelolaan jabatan dan jenjang karir yang akan mempengaruhi seluruh elemen dalam organisasi (Nugroho & Hariyanto, 2019).

Analisis kesenjangan (gap analysis) mengidentifikasi perbedaan antara kondisi saat ini dan yang diinginkan dalam pengelolaan SDM Yayasan Pendidikan. Sistem SDM konvensional saat ini, seperti analisis jabatan manual dan pemetaan karir yang tidak transparan, menghambat efisiensi. Pengabdian ini memperkenalkan pendekatan berbasis teknologi informasi, memungkinkan analisis jabatan lebih akurat dan pemetaan karir yang jelas. Berbeda dengan pengabdian sebelumnya, kontribusi baru ini menekankan integrasi teknologi dan strategi SDM jangka panjang untuk mendukung visi yayasan yang berkembang.

Tujuan utama pengabdian ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana penerapan analisis jabatan berbasis teknologi informasi dapat mengatasi tantangan yang dihadapi oleh Yayasan Pendidikan dalam penataan struktur organisasi dan pengelolaan SDM. Yayasan Pendidikan yang awalnya hanya bergantung pada SPP siswa kini mengalami perubahan signifikan dengan adanya unit bisnis dan inovasi yang diharapkan dapat memperkuat pendapatan selain dari sektor pendidikan formal (Rahayuningsih, 2023). Penambahan unit ini menuntut adanya penataan struktur organisasi yang mampu mencakup berbagai fungsi baru yang ada, serta memastikan keberlanjutan dan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas administratif dan operasionalnya (Delima & Usman, 2024). Struktur organisasi yang sebelumnya mungkin sudah tidak lagi relevan dengan kebutuhan baru, seperti adanya jabatan baru di unit bisnis dan inovasi, memerlukan evaluasi menyeluruh untuk memastikan garis koordinasi antar unit kerja berjalan dengan baik (Ramadhani et al., 2022). Penataan yang efektif ini dapat dilakukan melalui analisis jabatan (anjab) yang mampu menggambarkan posisi-posisi penting dalam struktur organisasi yang baru dan melakukan penyesuaian fungsional yang diperlukan (Sagala, 2022).

Selain itu, tantangan lain yang perlu dihadapi adalah pemetaan jabatan dan jenjang karir, terutama bagi pegawai dengan status kontrak yang berpotensi diangkat menjadi pegawai tetap, serta penyesuaian terhadap status guru yang menjabat di yayasan. Pemahaman mengenai fungsi dan peran jabatan yang lebih jelas akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai serta mendukung kinerja yang optimal (Millenia, 2023). Oleh karena itu, penting untuk melakukan evaluasi terhadap sistem pengelolaan SDM yang telah diterapkan, agar SDM dapat dikelola dengan cara yang lebih profesional dan mendukung keberlanjutan kinerja yayasan secara keseluruhan (Ramadhan, 2022).

Pengabdian ini menawarkan pendekatan baru dalam mengelola SDM di Yayasan Pendidikan, yang dihadapkan pada dinamika organisasi yang berkembang pesat. Keberadaan unit bisnis dan inovasi sebagai core bisnis baru memberikan tantangan dalam penataan struktur organisasi yang memadai (Urbani et al., 2023). Dengan menggunakan teknologi informasi, diharapkan proses analisis jabatan akan lebih efisien, akurat, dan berbasis data yang objektif. Pemanfaatan teknologi dalam proses SDM ini tidak hanya dapat mempercepat identifikasi kebutuhan jabatan, tetapi juga memberikan analisis yang lebih mendalam mengenai kecocokan jabatan dan kualifikasi yang diperlukan oleh pegawai di setiap level organisasi (Maasir et al., 2020).

Penggunaan teknologi informasi dalam analisis jabatan juga menjadi aspek kebaruan dalam literatur SDM, terutama di sektor pendidikan (Sudiantini et al., 2023). Beberapa permasalahan yang dihadapi oleh Yayasan Pendidikan dalam mengelola SDM terkait dengan perubahan struktur organisasi dan penyesuaian fungsi jabatan yang lebih efisien. Selama ini, pengelolaan SDM dilakukan tanpa adanya sistem analisis jabatan yang terstruktur, yang mengakibatkan ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang diemban (Salsabila et al., 2024). Selain itu, pengelolaan jenjang karir pegawai yang jelas dan transparan

menjadi hal yang perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja (Sofiani et al., 2023).

Permasalahan lainnya adalah kurangnya evaluasi terhadap sistem pengelolaan SDM yang telah ada, yang berpotensi menghambat keberlanjutan kinerja yayasan dan kepuasan pegawai. Tanpa evaluasi yang sistematis, pengelolaan SDM akan cenderung stagnan, tidak responsif terhadap perubahan, dan kurang optimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Wiranda & Johaness Wilfrid Pangihutan Purba, 2020).

## II. MASALAH

Masalah Utama yang Dihadapi Yayasan Pendidikan dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

### 1. Penyesuaian Struktur Organisasi

Perubahan yang terjadi di Yayasan Pendidikan memerlukan penyesuaian struktur organisasi yang ada. Unit bisnis dan inovasi yang baru membutuhkan pengaturan yang jelas mengenai garis koordinasi dan tata kelola antara unit-unit yang sudah ada dan unit-unit baru yang terbentuk.

### 2. Pemetaan Jabatan dan Jenjang Karir

Salah satu tantangan besar yang dihadapi adalah pemetaan jabatan dan penataan jenjang karir. Seiring berkembangnya struktur organisasi, banyak pegawai yang berada dalam posisi yang belum terdefinisi dengan jelas, terutama bagi mereka yang sebelumnya hanya bekerja dengan status kontrak. Pegawai dengan status kontrak yang berpotensi diangkat menjadi pegawai tetap perlu dipetakan dengan jelas dalam struktur yang baru.

### 3. Penyesuaian Fungsi Jabatan

Beberapa jabatan yang ada di yayasan, seperti posisi guru, memiliki fungsi yang tidak hanya terbatas pada tugas mengajar, tetapi juga pada peran administratif dalam organisasi. Hal ini membutuhkan penyesuaian terhadap fungsionalitas jabatan tersebut agar tidak terjadi ketidaksesuaian antara ekspektasi organisasi dan kemampuan pegawai.

### 4. Evaluasi Sistem Pengelolaan SDM yang Ada

Salah satu isu utama yang perlu dihadapi adalah evaluasi terhadap sistem pengelolaan SDM yang telah diterapkan di Yayasan Pendidikan. Sistem yang ada mungkin sudah tidak relevan lagi dengan kebutuhan yayasan yang berkembang, terutama dalam mengelola pegawai di berbagai jenjang status, dari pegawai kontrak hingga pegawai tetap. Tanpa evaluasi dan pembaruan, sistem yang ada bisa menghambat pengembangan karir pegawai, mengurangi motivasi kerja mereka, serta mempengaruhi kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

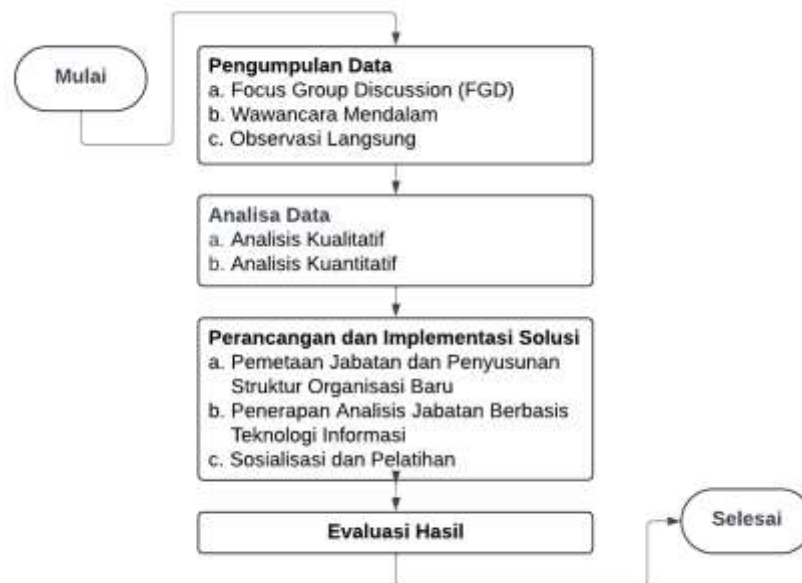


Gambar 1. Lokasi Kegiatan Pengabdian Masyarakat

## III. METODE

Metode yang digunakan dalam pengabdian masyarakat ini mengkombinasikan pendekatan kualitatif dan kuantitatif untuk menganalisis situasi yang ada di Yayasan Pendidikan serta merumuskan solusi melalui analisis jabatan yang terstruktur dan berbasis teknologi informasi. Pendekatan ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi pengelolaan SDM di yayasan dan bagaimana

penerapan analisis jabatan dapat mengatasi permasalahan yang ada. Secara rinci, metode yang digunakan terdiri dari empat tahapan utama yaitu: 1) pengumpulan data, 2) analisis data, 3) perancangan dan implementasi solusi, dan 4) evaluasi hasil.



Gambar 2. Metode Pelaksanaan Pengabdian Masyarakat

### 1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan tahap pertama dalam proses pengabdian ini. Data dikumpulkan melalui beberapa cara berikut:

#### a. Focus Group Discussion (FGD)

FGD adalah metode utama yang digunakan untuk melibatkan berbagai pemangku kepentingan di Yayasan Pendidikan, termasuk pengurus yayasan, kepala unit, guru, dan pegawai lainnya. FGD bertujuan untuk menggali informasi terkait masalah yang ada dalam struktur organisasi, pemetaan jabatan, dan pengelolaan SDM. FGD juga digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan organisasi yang perlu dipetakan dalam analisis jabatan.

#### b. Wawancara Mendalam

Wawancara mendalam dilakukan dengan sejumlah individu kunci di Yayasan Pendidikan, termasuk manajer SDM dan beberapa pegawai yang memiliki pengalaman dalam pengelolaan SDM.

### 2. Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan melalui FGD, wawancara, observasi, dan survei kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis kualitatif dan kuantitatif.

#### a. Analisis Kualitatif

Data kualitatif yang diperoleh dari FGD, wawancara mendalam, dan observasi akan dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Analisis ini akan mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul terkait masalah dalam pengelolaan jabatan, struktur organisasi, dan jenjang karir di Yayasan Pendidikan.

#### b. Analisis Kuantitatif

Data survei akan dianalisis dengan menggunakan teknik statistik deskriptif untuk mengetahui tingkat kepuasan pegawai terhadap sistem pengelolaan SDM dan struktur organisasi yang ada.

### 3. Perancangan dan Implementasi Solusi

Berdasarkan hasil analisis data, langkah selanjutnya adalah merancang solusi yang dapat mengatasi permasalahan yang diidentifikasi, serta mengimplementasikan solusi tersebut dalam lingkungan Yayasan Pendidikan. Beberapa solusi yang diusulkan antara lain:

#### a. Pemetaan Jabatan dan Penyusunan Struktur Organisasi Baru

Dalam tahap ini, dilakukan perancangan ulang struktur organisasi yang mencakup pemetaan jabatan dan penyesuaian fungsional untuk jabatan baru yang muncul, seperti Unit Bisnis dan Inovasi.

b. Penerapan Analisis Jabatan Berbasis Teknologi Informasi

Penerapan teknologi informasi dalam analisis jabatan akan dilakukan untuk mempermudah proses pemetaan jabatan, penyesuaian fungsi jabatan, serta evaluasi kinerja pegawai.

c. Sosialisasi dan Pelatihan

Setelah solusi dirancang, sosialisasi dan pelatihan akan diberikan kepada seluruh pemangku kepentingan di yayasan, baik pengurus yayasan, kepala unit, maupun pegawai.

#### 4. Evaluasi Hasil

Tahap terakhir dalam proses ini adalah evaluasi hasil implementasi solusi. Evaluasi dilakukan untuk menilai sejauh mana perubahan yang diterapkan berhasil mengatasi masalah yang ada di yayasan, serta untuk mengukur dampaknya terhadap kinerja organisasi dan kepuasan pegawai.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kegiatan ini diperoleh melalui enam langkah utama yang dilakukan secara sistematis, yaitu diskusi awal, pengumpulan data, pengolahan data, penyusunan dokumen, serta sosialisasi dan kompilasi hasil dalam bentuk website.

#### Langkah 1: Diskusi Bersama Ketua Yayasan

Diskusi awal dengan Ketua Yayasan Pendidikan bertujuan untuk mengevaluasi proses bisnis yang ada serta meninjau kesesuaian struktur organisasi saat ini. Dari diskusi ini teridentifikasi bahwa struktur organisasi yang ada belum sepenuhnya mendukung pengembangan unit bisnis baru, seperti Unit Bisnis dan Inovasi. Selain itu, ditemukan beberapa jabatan yang belum memiliki deskripsi tugas dan spesifikasi yang jelas, terutama untuk peran baru di unit tersebut. Hasil dari diskusi ini menjadi dasar untuk merancang perubahan struktur organisasi dan memetakan kebutuhan jabatan baru.



Gambar 3. Diskusi Bersama Ketua Yayasan

#### Langkah 2: Pengambilan Data Melalui Formulir Jabatan

Pengumpulan data dilakukan menggunakan formulir digital berbasis website, yang dirancang untuk mempermudah pegawai dalam memberikan informasi terkait jabatan mereka. Formulir ini mencakup pertanyaan tentang deskripsi tugas utama, kompetensi yang diperlukan, tantangan yang dihadapi dalam jabatan, hubungan koordinasi dengan unit kerja lain, Harapan terhadap pengembangan karir. Seluruh pegawai di yayasan berpartisipasi dalam pengisian formulir ini, menghasilkan data yang cukup komprehensif untuk dianalisis lebih lanjut.



Gambar 4. Kegiatan FGD dengan SDM

### Langkah 3: Pengolahan Data Menjadi Draft Dokumen Uraian Tugas

#### DESKRIPSI JABATAN

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>1. TUJUAN UTAMA</b><br/>Bertanggung jawab dalam kegiatan yang mendukung berjalannya proses operasional seluruh unit kerja, meliputi perencanaan, pengadaan, pengelolaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana, sistem IT, transportasi, keamanan dan kebersihan.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <p><b>2. TANGGUNG JAWAB UTAMA</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengajukan rencana pengadaan, program kegiatan dan pemeliharaan sarana dan prasarana, sistem IT, transportasi, keamanan dan kebersihan.</li> <li>2. Mengawasi penerapan fungsi K3LH di lingkungan sekolah dan yayasan.</li> <li>3. Melakukan koordinasi dan konsultasi dengan unit kerja lain baik secara vertikal maupun horizontal untuk mendapatkan informasi dan masukan terkait pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana, sistem IT, transportasi, keamanan dan kebersihan sehingga tercipta sinkronisasi.</li> <li>4. Melakukan monitoring dan evaluasi penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana, sistem IT, transportasi serta pelaksanaan kebersihan dan keamanan.</li> <li>5. Mengajukan laporan kegiatan tahunan.</li> <li>6. Mendelegasikan pekerjaan dan mengevaluasi kinerja bawahan sesuai dengan uraian kerja masing-masing.</li> <li>7. Melakukan tugas administratif dalam konteks mengesahkan serta mengevaluasi laporan bawahan terkait surat disposisi, laporan bulanan, pengadaan barang, penagihan biaya pemeliharaan dan hal-hal lain yang berkaitan dengan perencanaan, pengadaan, pengelolaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana, sistem IT, transportasi, keamanan dan kebersihan.</li> </ol> |
| <p><b>3. STRUKTUR ORGANISASI</b></p> <pre> graph TD     Sekretaris[<b>Sekretaris</b>] --&gt; Ka_Untuk_Pelayanan_Umum[Ka. Unit Pelayanan Umum]     Ka_Untuk_Pelayanan_Umum --&gt; Kasi_Operasional_dan_Umum[Kasi. Operasional dan Umum]     Kasi_Operasional_dan_Umum --&gt; Kaur_Pengamanan_dan_Transportasi[Kaur. Pengamanan dan Transportasi]     Kasi_Operasional_dan_Umum --&gt; Kaur_Pengadaan_Sarana_dan_Prasarana_Kebersihan_dan_Pertamanan[Kaur. Pengadaan, Sarana dan Prasarana, Kebersihan dan Pertamanan]     Kasi_Operasional_dan_Umum --&gt; Kaur_JCI[Kaur. JCI]           </pre>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

Gambar 5. Hasil Pengolahan Data Analisa Jabatan

Data yang diperoleh diolah menggunakan website untuk menyusun draft dokumen uraian tugas (job description) dan kualifikasi pemegang jabatan. Dokumen ini memuat:

1. Deskripsi tugas utama dan tanggung jawab setiap jabatan,
2. Kualifikasi pendidikan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan, serta
3. Hubungan koordinasi antar jabatan.

Draft dokumen ini disusun berdasarkan data faktual dari pegawai dan disesuaikan dengan visi, misi, serta strategi yayasan dalam mengembangkan unit bisnis baru. Hasil pengolahan data menunjukkan beberapa posisi yang membutuhkan pembaruan deskripsi tugas dan penyesuaian fungsional, khususnya pada jabatan yang melibatkan peran ganda, seperti guru yang juga menjabat di unit administratif yayasan.

### Langkah 4: Focus Group Discussion (FGD) Bersama Bagian SDM dan Yayasan

Tahap berikutnya adalah FGD dengan tim SDM dan pengurus yayasan untuk memvalidasi draft dokumen yang telah disusun. Diskusi ini menghasilkan beberapa masukan penting, antara lain:

1. Penyesuaian struktur organisasi untuk memperjelas garis koordinasi antara unit bisnis dan unit kerja lain.
2. Penambahan kompetensi spesifik pada jabatan di Unit Bisnis dan Inovasi, seperti kemampuan pemasaran dan manajemen proyek.
3. Pemutakhiran jenjang karir pegawai untuk memberikan kejelasan tentang peluang pengembangan diri, terutama bagi pegawai kontrak.

FGD ini berhasil menyelaraskan kebutuhan organisasi dengan data yang telah diolah, sehingga dokumen yang dihasilkan lebih sesuai dengan kebutuhan operasional yayasan.

#### **Langkah 5: Kompilasi Data dalam Bentuk Website**

Setelah validasi dokumen, data hasil analisis jabatan dikompilasi dalam bentuk website berbasis internal (intranet). Website ini berfungsi sebagai pusat informasi yang memuat:

1. Uraian tugas dan spesifikasi setiap jabatan,
2. Struktur organisasi terbaru, dan
3. Panduan karir untuk pegawai.

Website ini dirancang untuk memudahkan pegawai dalam mengakses informasi tentang jabatan mereka dan sebagai alat transparansi untuk meningkatkan pemahaman dan kepercayaan terhadap sistem pengelolaan SDM yayasan. Implementasi website ini juga menunjukkan pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung manajemen SDM yang lebih efisien.



Gambar 5. Analisa Jabatan Berbasis Website

#### **Langkah 6: FGD Bersama Pemegang Jabatan**

Tahap akhir adalah FGD dengan pemegang jabatan untuk menyosialisasikan hasil akhir uraian tugas dan spesifikasi jabatan. Pada tahap ini, pemegang jabatan diberikan kesempatan untuk memberikan umpan balik terhadap dokumen yang telah disusun. Beberapa poin penting yang disampaikan oleh peserta FGD antara lain:

1. Perlunya pelatihan untuk memenuhi kualifikasi baru pada jabatan tertentu, terutama pada Unit Bisnis dan Inovasi.
2. Penguatan mekanisme penilaian kinerja yang berbasis pada deskripsi tugas yang baru.
3. Kebutuhan pendampingan dalam mengoperasikan sistem berbasis website.

Diskusi ini menjadi penutup dari rangkaian kegiatan, sekaligus memperkuat pemahaman pegawai tentang pentingnya analisis jabatan untuk mendukung peran mereka dalam organisasi.



Gambar 6. FGD Bersama Pemegang Jabatan

Hasil dari kegiatan pengabdian masyarakat dapat dilihat dari table 1 yang dilakukan di Yayasan Pendidikan menunjukkan dampak positif yang signifikan dalam berbagai aspek organisasi.

Table 1. Hasil Kuesioner

| Indikator                               | Persentase Responden |
|-----------------------------------------|----------------------|
| Kejelasan peran                         | 85%                  |
| Peningkatan motivasi dan kepuasan kerja | 78%                  |
| Peningkatan efisiensi pengelolaan SDM   | 30%                  |

Penyusunan analisis jabatan yang mendukung pengembangan organisasi dengan pendekatan partisipatif terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman pegawai tentang peran mereka. Melalui evaluasi bersama Ketua Yayasan, pengumpulan data menggunakan formulir digital, dan validasi melalui diskusi kelompok terarah (FGD), proses ini melibatkan pegawai dalam setiap tahap, yang berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja mereka.

## V. KESIMPULAN

Pengabdian masyarakat di Yayasan Pendidikan berhasil menyusun analisis jabatan yang mendukung pengembangan organisasi melalui pendekatan partisipatif. Proses dimulai dengan evaluasi bersama Ketua Yayasan, pengumpulan data melalui formulir digital, dan validasi dengan diskusi kelompok terarah (FGD). Teknologi informasi, berupa website internal, mempermudah akses informasi dan meningkatkan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia. Kegiatan ini juga meningkatkan motivasi dan kepuasan pegawai, terutama melalui pelibatan mereka dalam pengambilan keputusan. Pembaruan struktur organisasi dan panduan karir yang lebih jelas meningkatkan koordinasi dan mempersiapkan Yayasan menghadapi tantangan bisnis di masa depan. Data survei menunjukkan 85% responden merasa lebih jelas dengan peran mereka, dan 78% melaporkan peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Penerapan website internal meningkatkan efisiensi pengelolaan SDM sebesar 30%, mempercepat akses informasi. Hasil ini menunjukkan keberhasilan kegiatan yang mendukung kinerja organisasi, inovasi bisnis, dan lingkungan kerja yang lebih adaptif terhadap perubahan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Delima, & Usman, B. (2024). Pengaruh Kinerja Csr Dan Board Size Terhadap Kinerja Perusahaan. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(1), 205–218. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.53028>
- Kristiyanti, D. A. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Karyawan untuk Penentuan Jabatan Tertentu dengan Metode Profile Matching. *Paradigma*, 19(1), 20–29.
- Kurniawan, A. W. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(4), 391. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i4.2332>
- Maasir, L., Sofiani, N. F., Supriatna, M. D., & Anindita, N. (2020). Pelaksanaan Advokasi dan Bimbingan Teknis Penyusunan Analisis Jabatan dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Aparat Desa Kayuambon Lembang. *Setia Mengabdi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 48–54. <https://doi.org/10.31113/setiamengabdi.v1i2.6>

- Millenia, M. (2023). Efektivitas Pelayanan Pegawai Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Pekanbaru. *Jurnal Sumber Daya Manusia Unggul (JSDMU)*, 2(2), 54–58. <https://doi.org/10.46730/jsdmu.v2i2.41>
- Nugroho, W. S., & Hariyanto, V. H. (2019). Analisa Jabatan dan Penataan Kompetensi : Studi Kasus Pada Perusahaan Agrobisnis di Surabaya. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 4(2), 111. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v4i2.422>
- oshel, lorenzy. (2022). 6041-21339-1-Pb. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, 18(1), 82–98. <https://doi.org/10.32528/ins.v>
- Rahayuningsih, T. (2023). *Analisa Jabatan*. El-Markazi.
- Ramadhan, M. K. (2022). *TANAH DI KANTOR PERTANAHAN KOTA PEKANBARU*. 2(2), 49–53.
- Ramadhani, I., Tetteng, B., Saputri, S. D., Rahmah, T., Mangarengi, Y. A., & Cahyani, I. (2022). Kegiatan Analisis Jabatan Di Pt. Boswa Berlin Motor Makassar. *DEVOTE: Jurnal Pengabdian Masyarakat Global*, 1(2), 163–166. <https://doi.org/10.55681/devote.v1i2.403>
- Sagala, Y. R. Van. (2022). Pelatihan Sumber Daya Manusia (Sdm) Berbasis Kompetensi Di Rumah Sakit Umum Pusat (Rsup) H. Adam Malik Medan. *Jurnal Sumber Daya Manusia Unggul (JSDMU)*, 2(2), 59–64. <https://doi.org/10.46730/jsdmu.v2i2.40>
- Salsabila, A., Lubis, G. D., Rizky P, M., & Azahra, N. (2024). Analisis Implementasi Sistem Merit dalam Proses Promosi Jabatan ASN di Indonesia Studi Kasus : Implementasi Sistem Merit dalam Proses Promosi Jabatan di Kementerian Keuangan. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(5), 1948–1957. <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v4i5.2679>
- Sofiani, N. F., Ahmad, F., Supriatna, M. D., Studi, P., Sumber, M., & Manusia, D. (2023). *Pelaksanaan Analisis Jabatan Untuk Meningkatkan Implementation of Job Analysis To Improve the Work Effectiveness of*. 4(2), 64–72.
- Sudiantini, D., Naiwasha, A., Izzati, A., Ayunia, A., Putri, B., & Rindiani, C. (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(2), 262–269. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i2.1082>
- Urbani, W. P., Gunawan, A. W., & Mahardika, S. P. (2023). Pengaruh Training and Development Terhadap Employee Retention Yang Dimediasi Oleh Job Satisfaction Pada Karyawan Perbankan. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 2185–2194. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.16873>
- Wiranda, A., & Johaness Wilfrid Pangihutan Purba. (2020). Pengaruh Pelaksanaan Analisa Jabatan (Anjab) Yang Tepat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 31–39. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.341>