

Penyusunan *Job Profile* pada PT. Hadji Kalla di Makassar

Haerani Nur¹, Hukma², Fadilah Andriani³, Fatimah.S⁴, Besse Asti Nurul Insani⁵

^{1 2 3 4 5} Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

Abstrak. Mitra dalam kegiatan KKP (Kuliah Kerja Profesi) ini adalah PT. Hadji Kalla. Permasalahan yang saat ini dialami oleh PT. Hadji Kalla yaitu adanya perubahan struktur organisasi sehingga terjadi perubahan job description sehingga perlu dilakukan analisis job profile pada Departemen HCBP PT. Hadji Kalla. Metode yang digunakan dalam analisis job profile yaitu metode wawancara terstruktur dan semi terstruktur dengan pemangku jabatan. Hasil dari analisis tersebut ditemukan bahwa terdapat penambahan dan perubahan job profil pada dua departemen yang dikarenakan adanya beban kerja dan kondisi pekerjaan yang berubah.

Kata kunci: PT. Hadji Kalla, Wawancara, *Job profile*.

PENDAHULUAN

PT. Hadji Kalla merupakan salah satu *founder dealer* Toyota di Indonesia yang telah berdiri sejak 1969. Kalla Toyota tumbuh dengan komitmen nyata menjadi *main dealer* Toyota yang merupakan pemimpin pasar otomotif di seluruh area penjualan PT. Hadji Kalla. PT. Hadji Kalla juga memiliki jaringan terluas dengan *dealer* yang tersebar di 4 Provinsi di Sulawesi diantara Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tengah, dan Sulawesi Tenggara dan tersebar di 28 outlet di berbagai kota dan kabupaten. PT. Hadji Kalla juga memberikan layanan terlengkap mulai dari penjualan kendaraan Toyota baru, jaminan stok terbanyak, service dengan fasilitas general repair dan body paint dengan teknisi bersertifikat Internasional dan spare part asli Toyota.

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan, bahwa saat ini PT. Hadji Kalla mengalami perubahan struktur organisasi, yang awalnya terdapat tiga layer yaitu Holding, Sub-Holding, dan SBU. Namun, pada saat ini hanya terdapat dua layer yaitu holding dan SBU. Karena adanya perubahan struktur organisasi maka terjadi perubahan *job desc* atau perubahan jabatan. Maka, dari perubahan jabatan tersebut pihak PT. Hadji Kalla juga akan melakukan perubahan grade yang menentukan beban kerja dan gaji karyawan. Maka dari itu, Program Kerja kami di PT. Hadji Kalla adalah menyusun *Job Profile* dengan melakukan analisis jabatan pada Departemen HCBP PT. Hadji Kalla.

Analisis jabatan adalah suatu proses pengumpulan informasi terkait deskripsi jabatan dan kompetensi yang mencakup pengetahuan, kemampuan dan spesifikasi yang dibutuhkan pada pekerjaan tersebut (Harris, 2000). Adapun *output* dari analisis jabatan adalah deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan. Deskripsi jabatan mencakup daftar pekerjaan, kondisi pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, dan hubungan atasan bawahan, sedangkan spesifikasi jabatan mencakup daftar karakteristik individu yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan seperti aspek pengetahuan, keterampilan, pendidikan, dan kepribadian. Analisis jabatan digunakan untuk rekrutmen dan seleksi karyawan, penentuan gaji, mendirikan jabatan, menciptakan tujuan kerja, dan melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan (Muafi, 2018).

METODE YANG DIGUNAKAN

Kegiatan KKP ini dilaksanakan pada tanggal 25 September bertempat di PT. Hadji Kalla, Departemen *Human Capital Business Partner* (HCBP) di Makassar. Kegiatan yang dilaksanakan adalah melakukan *review job profile* pada 2 Departemen di PT. Hadji Kalla. Metode yang digunakan

dalam kegiatan ini adalah wawancara dengan pemangku jabatan. Metode wawancara adalah bentuk komunikasi interaksional antara dua pihak ditandai dengan adanya proses pertukaran atau pembagian sebuah peran, tanggung jawab, perasaan, kepercayaan, motif, dan informasi (Stewart & Cash, 2012).

Jenis wawancara yang dilakukan adalah wawancara semi terstruktur. Wawancara semi terstruktur adalah wawancara yang digunakan untuk mengasikkan informasi yang potensial sehingga tidak sekedar mendapatkan penggambaran dari suatu fenomena, tetapi juga mampu memahami lebih dalam (Bakar, 2019). Adapun, tahap pelaksanaan *review job profile* adalah sebagai berikut:

1. Mengatur jadwal wawancara dengan pemangku jabatan
2. Menyusun *guide* wawancara pada setiap jabatan
3. Melakukan wawancara
4. Me-review hasil wawancara pada setiap jabatan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Departemen Marketing

Wawancara dilakukan secara daring (*zoom conference*) dan luring. *Review job profile* pada departemen marketing yang terdiri dari lima jabatan yaitu, *customer engagement senior staff*, *customer engagement assisstant manager*, *Marketing comunication senior staff*, *marketing comunication asisstant manager*, dan *marketing manager*, sebagai berikut :

1. *Customer Engagement Senior Staff*

a. Deskripsi Jabatan

Terdapat penambahan tujuan utama dari jabatan ini dikarenakan kondisi pekerjaan yang berubah. Selain itu, terdapat penambahan peran dan tanggung jawab pada jabatan ini.

b. Spesifikasi Jabatan

Pada spesifikasi jabatan tidak terdapat perubahan yang signifikan berdasarkan hasil *review draf job profile*.



Gambar 1. Wawancara dengan pemangku jabatan *Customer Engagement Senior Staff*

2. *Customer Engangement Asisstant Manager*

a. Deskripsi Jabatan

Terdapat peran dan tanggung jawab yang sudah tidak sesuai pada *draf job profile* terdahulu. Peran dan tanggung jawab disesuaikan berdasarkan kondisi pekerjaan yang dijelaskan oleh pemangku jabatan. Selain itu, terdapat penambahan deskripsi jabatan dikarenakan beban kerja yang bertambah.

b. Spesifikasi Jabatan

Pada spesifikasi jabatan tidak terdapat perubahan yang signifikan berdasarkan hasil *review draf job profile*.



Gambar 2. Wawancara dengan pemangku jabatan *Customer Engagement Asisstant Manager*

3. *Marketing Communication Senior Staff*

a. Deskripsi Jabatan

Pada jabatan ini, *draf job profile* sudah tidak sesuai dikarenakan jabatan tersebut dibagi menjadi dua yaitu *graphic designer* dan *digital marketing specialyst*. Sehingga, terjadi perubahan secara signifikan pada *draf job profile*.

b. Spesifikasi Jabatan

Pada spesifikasi jabatan tidak terdapat perubahan yang signifikan berdasarkan hasil *review draf job profile*.



Gambar 3. Wawancara dengan pemangku jabatan *Marketing Communication Senior Staff*

4. *Marketing Communication Asisstant Manager*

a. Deskripsi Jabatan

Pada jabatan ini, terdapat perubahan deskripsi jabatan secara menyeluruh mulai dari tujuan utama hingga peran dan tanggung jawab jabatan tersebut, dikarenakan adanya perubahan kondisi dan beban pekerjaan.

b. Spesifikasi Jabatan

Pada spesifikasi jabatan tidak terdapat perubahan yang signifikan berdasarkan hasil *review draf job profile*.



Gambar 4. Wawancara dengan pemangku jabatan *Marketing Communication Assistant Manager*

5. *Marketing Manager*

a. Deskripsi Jabatan

Pada jabatan ini, terdapat penambahan peran dan tanggung jawab jabatan tersebut dikarenakan adanya pengalihan beban kerja.

b. Spesifikasi Jabatan

Pada spesifikasi jabatan tidak terdapat perubahan yang signifikan berdasarkan hasil *review draf job profile*.



Gambar 5. Wawancara dengan pemangku jabatan *Marketing Manager*

Departemen Region

Berdasarkan *draf job profile East Area Distribution Senior Staff*, pada deskripsi jabatan, terdapat penambahan peran dan tanggung jawab dikarenakan adanya penambahan beban kerja namun tidak secara signifikan. Selain itu, terdapat peran dan tanggung jawab yang sudah tidak dikerjakan lagi pada jabatan tersebut dikarenakan dialihkan kepada departemen yang lain. Pada spesifikasi jabatan, tidak terdapat perubahan yang signifikan.



Gambar 5. Wawancara dengan pemangku jabatan *East Area Distribution Senior Staff*

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil *review job profile*, dapat disimpulkan bahwa terjadi perubahan deksripsi jabatan yang berupa perubahan tujuan utama dan perubahan peran dan tanggung jawab, sehingga diperlukan peninjauan kembali *draf job profile* agar sesuai dengan kondisi dan beban pekerjaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ucapkan terimakasih kepada pihak PT. Hadji Kalla karena telah memberikan kami kesempatan untuk melakukan *review job profile* dan telah memberikan kami banyak pengetahuan terkait *job profile* dan melakukan beberapa proses administrasi di PT. Hadji Kalla. Kami juga mengucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing kami yang telah mendampingi dan mengarahkan kami dari awal kegiatan sampai akhir kegiatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakar, R. M. (2019). *Konsep dan teknik wawancara dalam bidang psikologi*. Makassar : Nas Media Pustaka.
- Harris, M. (2000). *Human Resource Management : A practical Approach, 2nd Edition*. The Dryden Press: USA.
- Muafi. (2018). Pemaparan Dalam Kegiatan Focus Group Discussion ; Analisis Jabatan Dan Manfaatnya Bagi Organisasi Pemerintah. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 03(01), 43–53.
- Stewart, C. J. & Cash, W. B. (2012). *Interviu : Prinsip dan praktik*. Jakarta : Salemba Humanika.