

## Peran Job Analysis terhadap Budaya Organisasi dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani di Artee Law Office

*The Role Of Job Analysis On Organizational Culture In The Perspective Of Human Resource Management At Artee Law Office*

Siti Eniyatul Uyun, Try Ma'rifan Najib, Thayib  
PASCASARJANA, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
[sitieniyatuluyun@gmail.com](mailto:sitieniyatuluyun@gmail.com), [najibvan333@gmail.com](mailto:najibvan333@gmail.com), [thayib@uinsby.ac.id](mailto:thayib@uinsby.ac.id)

Accepted: April 22 <sup>th</sup> 2023	Reviewed: June 20 <sup>th</sup> 2023	Published: July 27 <sup>th</sup> 2023
--	---	--

**Abstract:** Job analysis is an important part of human resource management activities. Because one of the things that delivers organizational success is the existence of accurate data about the profile of each position, the type of skills and abilities needed as well as the experience and education required to occupy a position and can create a positive organizational culture. Organizational culture can be defined as a set of systems, values, beliefs, assumptions or norms that have been relatively long in force, agreed upon and followed by all members of the organization As behavioral norms in solving organizational problems. This study aims to determine the role of job analysis on organizational culture in the perspective of human resources at Artee Law Office. This research method uses qualitative research methods and the data sources used in this study use primary data sources and secondary data. So that the data collected apart from books, journals, websites are also sourced from the results of interviews conducted by researchers. The results of this study can be concluded by the existence of job analysis which consists of two main parts, namely job description and job specification able to maximize the potential of human resources owned. So that the job analysis is also able to create a positive organizational culture because all parties involved such as lawyers, paralegals and management have their own job descriptions and job specifications.

**Keywords:** Job Analysis, Organizational Culture, Human Resource Management.

**Abstrak:** Job analysis atau analisis pekerjaan merupakan bagian penting dari kegiatan manajemen sumber daya insani. Karena salah satu yang mengantarkan keberhasilan organisasi adalah adanya data yang akurat tentang profil dari masing-masing jabatan, jenis keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan serta pengalaman dan pendidikan yang disyaratkan untuk menduduki sebuah jabatan dan dapat menciptakan budaya organisasi yang positif. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem, nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumption) atau norma-norma yang telah relative lama berlakunya, disepakati dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi Sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran job analysis terhadap budaya organisasi dalam perspektif sumber daya insani di Artee Law Office. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Sehingga data yang terkumpul selain dari buku, jurnal, website juga bersumber dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan dengan adanya job analysis yang terdiri dari dua bagian utama yaitu job description dan job specification mampu memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga dengan adanya job analysis tersebut juga mampu menciptakan budaya organisasi yang positif dikarenakan semua pihak yang terlibat seperti lawyer, paralegal dan pihak manajemen memiliki job description dan job specification masing-masing.

**Kata kunci:** Job Analysis, Budaya Organisasi, Manajemen Sumber Daya Insani.

### PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya insani yang baik akan mewujudkan kinerja karyawan yang baik pula dan dapat mewujudkan keuntungan potensial bagi perusahaan. Sangat penting diketahui bahwa untuk mengelola sumber daya insani perlu menggunakan bentuk organisasi yang membagi tanggung jawab dan otoritas dalam melaksanakan tugas pada unit-unit bisnis beserta orang-orangnya. Demi kelancaran

operasional perusahaan maka perlu menganalisis pekerjaan.

Analisis pekerjaan atau jabatan (job analysis) mempelajari tentang gambaran atau desain- desain pekerjaan yang menentukan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan wujud tanggung jawab dari setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Untuk menentukan hal tersebut dapat diuraikan dalam bentuk deskripsi pekerjaan (job description) dan spesifikasi pekerjaan (job specification). Agar tujuan itu dapat tercapai, perusahaan atau organisasi harus memiliki sistem manajemen yang baik. Persaingan akan semakin ketat, perusahaan atau badan usaha harus dapat mengelola perusahaannya dengan baik. Pengelolaan yang dilakukan tentunya merujuk pada pencapaian suatu tujuan. Dalam hal ini sekumpulan orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan yang ingin dicapai tentu berbeda-beda satu perusahaan dengan yang lainnya. Dapat berupa laba, pelayanan terhadap masyarakat dan sebagainya.

Efektifitas kerja sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan terciptanya efektifitas kerja maka pegawai akan berusaha untuk mengatasi dan memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya juga dalam ketidakefektifan bekerja, maka pegawai akan mudah menyerah bila mendapatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk memotivasi dan mengoordinasikan aktivitas karyawan, dan manajemen praktis untuk membangun kekuatan kerja secara efektif dan mengurangi tingkat perputaran karyawan maupun rangkap jabatan.

Analisis pekerjaan atau jabatan merupakan hal mendasar dalam proses pengembangan sumber daya insani. Untuk meningkatkan kinerja, pimpinan organisasi harus memadukan implementasi sumber daya insani dengan strategi organisasi, serta menciptakan budaya organisasi yang mendorong kreativitas dan kemampuan beradaptasi. Setiap organisasi harus memiliki budaya organisasi yang baik dan positif. Salah satu organisasi yang memiliki budaya organisasi positif karena mampu memaksimalkan potensi yang dimiliki dengan melakukan job analysis adalah Artee Law Office sebuah kantor hukum yang mulai beroperasi sejak tahun 2020 dan sampai saat ini penyelesaian perkara yang ditangani hampir seratus kasus mulai perkara perdata, pidana khusus dan pidana umum, PKPU dan hukum perusahaan. Artee Law Office pada awalnya hanya menasar kalangan menengah ke bawah yang membutuhkan bantuan hukum namun terkendala secara materi. Sehingga dalam hal ini Artee Law Office memiliki fasilitas Retainer Legal Service yaitu Artee Law Office menyediakan layanan hukum dalam bentuk kerjasama secara tetap dalam jangka waktu tertentu yang disepakati dengan klien. Dengan pelayanan ini klien tetap akan mendapatkan prioritas dengan potongan fee khusus berdasarkan pertimbangan kemampuan klien. Selain itu Artee Law Office juga memberikan fasilitas free konsultasi bagi calon kliennya. Dengan berbagai fasilitas dan rekam jejak yang

baik menjadikan Artee Law Office sebagai kantor hukum yang mampu eksis dan bersaing. Artee Law Office juga memiliki budaya organisasi yang positif karena sudah memiliki Job Analysis yang jelas. Maka dari fakta penelitian terdahulu peneliti tertarik untuk meneliti “Peran Job Analysis Terhadap Budaya Organisasi dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani di Artee Law Office”.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode penelitian kualitatif, Chaterin Marshal menjabarkan Penelitian Kualitatif ialah sebuah mekanisme yang mencoba memperoleh pemahaman terbaik seputar kompleksitas di interaksi manusia. Creswell mendefinisikan metode kualitatif ialah suatu paradigma dalam memahami sebuah gejala sentral. Riset ini akan dilaksanakan di Artee Law Office. Sumber Data riset ini bersumber dari data primer ialah data teks hasil wawancara yang didapat lewat wawancara eksklusif kepada narasumber yang menjadi sampel, serta data sekunder ialah data yang telah ada serta bisa didapat peneliti memakai metode membaca, mengamati / mendengarkan, data primer umumnya bersumber dari data primer yang telah diolah peneliti sebelumnya, sedangkan data sekunder di riset ini bisa didapat lewat beberapa literatur terkait dengan riset ini / data yang serima dengan problematika terkait.

Teknik pengumpulan data diperoleh dari wawancara terhadap informan dan data dokumentasi. Bodgan menjabarkan analisa data ialah menemukan serta menyusun dengan urutan data yang didapat dari wawancara, tulisan lapangan, serta dokumentasi. Sehingga di penyajian penulis memperoleh informasi valid serta komprehensif serta temuannya bisa diinformasikan kepada orang lain secara mudah melalui 3 fase analisa, Reduksi Data ialah merangkum, memilah beberapa hal pokok, memfokuskan di beberapa hal pokok, ditemukan tema serta polanya, sehingga data yang telah direduksi bisa mencurahkan ilustrasi yang jelas serta memudahkan peneliti dalam melaksanakan pengumpulan data setelahnya. Kedua, Penyajian Data sesudah data direduksi, langkah setelahnya ialah penyajian data. Di riset kualitatif penyajian data dapat dilaksanakan di wujud uraian singkat, bagan, korelasi antar kategori, flowchart serta lainnya. Di riset kualitatif yang paling banyak dipakai dalam menyajikan data ialah memakai teks yang sifatnya naratif. Dengan memberi sajian data mempermudah mengerti hal yang terjadi serta perencanaan kerja setelahnya. Ketiga, penarikan kesimpulan serta verifikasi, Kesimpulan di riset kualitatif menjawab rumusan problematika yang sudah dirumuskan dari awal. Kesimpulan di riset kualitatif ialah temuan baru yang sebelum nya belum pernah ada. Temuan itu bisa berwujud ilustrasi seputar problematika yang sudah dikaji dari awal.

### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen Sumber Daya Insani adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang

lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDI adalah Departemen Sumber Daya Insani atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *human resource department*. Manajemen Sumber Daya Insani adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Kualitas sumber daya insani banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan mampu menunjang keinginan baik dari pegawai maupun dari organisasi atau perusahaan.<sup>1</sup>

Menurut Mathis dan Jackson Sumber Daya Insani adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.<sup>2</sup> Hal ini juga terungkap dalam Al-Qur'an yang menerangkan bahwa manusia merupakan makhluk yang tercipta sempurna dan memiliki banyak potensi dalam dirinya.

## 2. Pengertian Analisis Jabatan

Analisis jabatan adalah serangkaian kegiatan berupa mengumpulkan, mengevaluasi, dan mengorganisasi informasi tentang pekerjaan-pekerjaan secara sistematis. Analisis jabatan adalah suatu kegiatan pengumpulan data dan informasi yang berhubungan dengan suatu pekerjaan atau jabatan tertentu. Keluaran (*output*) dari kegiatan analisis jabatan adalah berupa uraian jabatan (*job description*), syarat jabatan (*job specification*). Dikutip dalam buku "Manajemen Sumber Daya Insani) analisis jabatan menurut Robin adalah usaha mencari individu yang tepat dan sesuai untuk jabatan tertentu maka pihak manajemen harus melakukan pengukuran (*assessment*), terhadap tuntutan-tuntutan dan persyaratan-persyaratan dari jabatan tersebut.<sup>3</sup>

Komarudin mendefinisikan analisis jabatan sebagai aktivitas atau proses untuk meneliti, memisahkan dengan metode tertentu, menghubungkan dalam suatu keseluruhan setiap komponen pekerjaan untuk menetapkan pekerjaan dan tugas, guna mencapai tujuan tertentu.<sup>4</sup> Sedangkan pengertian analisis pekerjaan menurut Handoko menyatakan "Analisis pekerjaan secara sistematis mengumpulkan, mengevaluasi, dan mengorganisasi informasi tentang pekerjaan-pekerjaan. Ini biasanya dilakukan oleh para spesialis yang disebut analisis pekerjaan". Jadi, setelah departemen personalia terlibat dalam proses perancangan pekerjaan, pemahaman tentang pekerjaan-pekerjaan dan persyaratannya harus dikumpulkan melalui analisis pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan ini adalah kegiatan menghimpun, mengevaluasi data dan informasi yang berhubungan dengan data pekerjaan suatu pekerja yang akan menjadi anggota atau bagian terpenting dalam perusahaan misalnya perekrutan pegawai baru. Terutama para pekerja yang baru melamar untuk menduduki posisi yang kosong. Oleh karena itu dibuatlah rancangan analisis pekerjaan yang menghasilkan informasi untuk menulis deskripsi pekerjaan atau *job descriptions* (daftar yang berisi apa yang diminta oleh pekerjaan tersebut) dan spesifikasi pekerjaan atau *job specifications* (jenis orang yang harus dipekerjakan untuk

pekerjaan tersebut).

Adanya analisis pekerjaan ini sangat membantu dan meringankan pekerjaan secara sistematis maupun prosedur operasional suatu organisasi. Jika dilihat dari segi struktur organisasinya, guna mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien. Analisis pekerjaan ini adalah suatu cara atau proses yang diperlukan dalam mendapatkan informasi meliputi; setiap tindakan yang berkaitan dengan personalia mewawancarai pelamar, melatih, dan menilai karyawan berdasarkan tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing serta beban kerja yang diberikan. Disinilah peranan dari seorang manajer personalia yang harus mampu membuat rencana-rencana *job analysis* yang efektif terhadap prestasi/ kinerja karyawan.

### 3. Pengertian Job Description (Deskripsi Pekerjaan)

Menurut Handoko pengertian deskripsi pekerjaan menyatakan “Deskripsi pekerjaan atau jabatan (*job description*) adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya. Dalam sebuah perusahaan, semua deskripsi pekerjaan mempunyai bentuk (*style*) yang sama, meskipun di antara perusahaan-perusahaan yang berbeda, bentuk dan isi deskripsi pekerjaan bisa bervariasi”. Job description berisi informasi pengidentifikasian pekerjaan, riwayat pekerjaan, kewajiban-kewajiban pekerjaan, dan pertanggungjawaban, spesifikasi pekerjaan atau informasi mengenai standar standar pekerjaan.<sup>5</sup>

*Job description* adalah suatu pernyataan tertulis yang berisi uraian atau gambaran tentang apa saja yang harus dilakukan oleh si pemegang jabatan (*job holder*) bagaimana suatu pekerjaan dilakukan dan alasan mengapa pekerjaan tersebut dilakukan. Job description juga berisi tentang hubungan antara suatu posisi tertentu dan posisi lainnya di dalam dan di luar organisasi.<sup>3</sup>

### 4. Pengertian Job Specification (Spesifikasi Jabatan)

Deskripsi pekerjaan menguraikan suatu pernyataan tertulis apa yang dilakukan pekerjaan atau profil suatu pekerjaan, kewajiban, kondisi kerja dan aspek- aspek lain. Sedangkan spesifikasi pekerjaan atau jabatan (*job specification*) menunjukkan siapa yang melakukan pekerjaan itu dan faktor-faktor manusia di syarkan. Job specification adalah suatu pernyataan tentang kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan sikap-sikap yang dibutuhkan agar dapat bekerja secara efektif.<sup>3</sup> Menurut Wahjonomenyatakan “spesifikasi pekerjaan (*job specification*) adalah berisi uraian tentang syarat yang harus dipenuhi oleh seseorang untuk menduduki jabatan/pekerjaan”. Begitu juga menurut Dessler mengatakan Spesifikasi pekerjaan adalah daftar yang berisi persyaratan manusia, dari suatu pekerjaan, yaitu pendidikan, keterampilan, kepribadian, dan sebagainya, yang diperlukan produk lainnya dari

analisis pekerjaan. Job specification mengarah pada persyaratan para calon pegawai yang akan direkrut organisasi atau perusahaan dan menjadi dasar untuk seleksi masuk.<sup>6</sup>

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa spesifikasi ini merupakan syarat pekerjaan untuk menjadi pegawai dalam suatu perusahaan dengan kriteria misalnya pendidikan terakhir, pengalaman kerja, latar belakang kerja, usia kerja, dan lain-lain. Untuk itu diperlukan profil karakteristik-karakteristik pegawai dalam arti *skill* atau kemampuan yang diperlukan dalam suatu pekerjaan. Spesifikasi ini merupakan kualitas pribadi, ciri-ciri, keterampilan dan latar belakang yang diperlukan seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang sebagaimana mestinya. Persyaratan-persyaratan tersebut menyangkut pendidikan, latihan, pengalaman, dan persyaratan fisik serta mental. Karena baik deskripsi maupun spesifikasi pekerjaan memusatkan uraian pada pekerjaan, keduanya sering dijadikan satu dokumen. Kombinasi ini secara sederhana disebut deskripsi pekerjaan. Spesifikasi pekerjaannya berfokus pada faktor-faktor seperti panjangnya masa kerja sebelumnya, mutu pelatihan yang relevan, dan kinerja pada pekerjaan sebelumnya.

## 5. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumption*) atau norma-norma yang telah relative lama berlakunya, disepakati dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi Sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi. Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota menjiwai orang-orang di dalam organisasi. Artinya budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi.<sup>7</sup>

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan sebagaimana dikatakan oleh Deal dan Kennedy, Miner, Robbins karena menimbulkan antara lain sebagai berikut:

- a. Nilai-nilai kunci yang saling terjalin, menginternalisasi, menjiwai pada para anggota dan merupakan kekuatan yang tidak tampak
- b. Perilaku-perilaku karyawan secara tidak disadari terkendali dan terkoordinasi oleh kekuatan yang informal dan tidak tampak
- c. Para anggota merasa komit dan loyal terhadap organisasi
- d. Adanya musyawarah dan kebersamaan atau kesetaraan dalam hal-hal yang berarti sebagai

- bentuk partisipasi, pengakuan dan penghargaan terhadap karyawan
- e. Semua kegiatan berorientasi atau diarahkan kepada misi atau tujuan organisasi
  - f. Karya-karyawan merasa senang karena diakui dan dihargai martabat dan kontribusinya yang sangat rewarding
  - g. Adanya koordinasi, integrasi dan konsistensi yang menstabilkan kegiatan-kegiatan perusahaan
  - h. Berpengaruh kuat terhadap organisasi dalam tiga aspek yaitu pengarahan perilaku dan kinerja organisasi penyebarannya pada para anggota organisasi, dan kekuatannya, yaitu menekan para anggota untuk melaksanakan nilai-nilai budaya
  - i. Budaya berpengaruh terhadap perilaku individu maupun kelompok.<sup>7</sup>

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Artee Law Office

Artee Law Office Advocates and Counsellors adalah kantor hukum yang diinisiasi oleh Jailani Muhtadhy, S.H.I bersama dengan Azis, Saiful, Zila, dan Naufal. Kantor hukum ini didukung oleh profesional muda penuh talenta, kompeten, dinamis, dan energik. Kantor hukum ini berkomitmen memberikan jasa hukum secara profesional dan totalitas dalam membela klien yang beralamatkan di Jl. Mojosari-Mojokerto. Dsn Tlasi, DS. Ngarjo RT/RW: 019/004 Kec. Mojoanyar, Kab. Mojokerto (61364). Hingga hari ini, penyelesaian perkara yang ditanganinya mulai perkara perdata, pidana khusus dan pidana umum, PKPU dan Hukum Perusahaan. Artee Law Office menawarkan pengetahuan mendalam sesuai dengan standard internasional dalam hal layanan hukum. Instansi ini sudah berdiri sejak 2020.

### ***Job Analysis (Analisis Pekerjaan atau Jabatan) di Artee Law Office***

Analisis jabatan adalah kegiatan untuk mempelajari dan menyimpulkan keterangan/fakta yang berkaitan dengan jabatan secara sistematis dan teratur. Analisis jabatan dilakukan untuk menentukan tugas dan tanggung jawab yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Secara umum terdapat dua poin utama dalam job analysis yaitu *job description* dan *job spesification*. *Job description* terdiri dari nama jabatan, lokasi pekerjaan, ringkasan pekerjaan, kondisi kerja, tugas yang harus dilakukan, mesin yang digunakan dan risiko kerja. Sedangkan *job spesification* terdiri dari, kualifikasi pendidikan, pengalaman, kemampuan, tanggung jawab dan karakteristik emosional. Seperti instansi pada umumnya Artee Law Office juga memiliki struktur organisasi yang juga dilengkapi dengan *job description* serta *job spesification* seperti tabel dibawah ini:

Na	Jab	Job	Job Spesification
----	-----	-----	-------------------

nama	jabatan	Description	
Jalmani Muhtadhy, S.H.I	Managing Partner	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengemban tanggung jawab utama bagi kantor hukum dan memiliki kewenangan penuh atas pengurusan dan hal-hal terkait kepentingan kantor sesuai dengan maksud dan tujuan kantor.</li> <li>• Bertindak untuk dan atas nama kantor baik dalam kerjasama, konsolidasi, atau tindakan Litigasi dan non litigasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S1 Hukum Bisnis Syariah di Universitas Trunojoyo Madura dan sedang menempuh studi Magister Hukum di Universitas Brawijaya.</li> <li>• Berpengalaman komprehensif dalam berbagai litigasi baik litigasi komersial, pidana, maupun tata usaha Negara.</li> </ul>
Abdul Aziz, S.H	Partner (Lawyer)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan pengawalan Kasus litigasi dan non litigasi.</li> <li>• Menerima seluruh konsultasi hukum.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mendapatkan gelar Sarjana Hukum (S.H) dari Prodi Ilmu Hukum Universitas Trunojoyo Madura.</li> <li>• Merupakan anggota dari Perhimpunan Advokat Indonesia (PERADI)</li> <li>• Pernah menjadi senior lawyer di Lembaga Bantuan Hukum A.Madani dengan spesialisasi di bidang kontrak dan Hukum Perdata, Hukum Pertahanan, Hukum Bisnis Dan Hukum Tata Negara.</li> </ul>
Syaiful, S.H	Partner (Lawyer)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan pengawalan kasus litigasi dan non litigasi.</li> <li>• Menerima seluruh konsultasi hukum.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mendapatkan gelar Sarjana Hukum (S.H) dari Prodi Ilmu Hukum Universitas Trunojoyo Madura.</li> <li>• Memiliki spesialisasi dibidang kontrak dan Hukum Perdata, Hukum Pertahanan, Hukum Bisnis Dan Hukum Tata Usaha Negara serta Hukum Pidana.</li> </ul>
Fai	Partner	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menerima seluruh</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S1 Hukum Bisnis Syariah di</li> </ul>



<p>zaton Nazila, S.H.I</p>	<p>tner (Lawyer)</p>	<p>konsultasi hukum.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menerima seluruh konsultasi hukum.</li> </ul>	<p>Universitas Trunojoyo Madura.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• merupakan anggota dari Kongres Advokat Indonesia (KAI) dan memegang lisesnsi untuk berpraktek di hadapan pengadilan Indonesia.</li> <li>• Berpengalaman menjadi Paralegal di Lembaga Bantuan Hukum A.Madani dan asisten Legal Firma Hukum di Surabaya.</li> </ul>
<p>Na ufal Rizqiyanto, S.H</p>	<p>Par alegal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membantu partner dalam pengawalan kasus.</li> <li>• Menyusun seluruh dokumen hukum yang di butuhkan ex. Gugatan, perjanjian dll, mereview seluruh Document hukum.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mendapatkan gelar (S.H) atau Sarjana Hukum setelah mmenempuh studi S1 pada program studi Ilmu Hukum di Universitas Trunojoyo Madura.</li> <li>• seorang paralegal di kantor hukum Artee Law Office yang mempunyai spesifikasi keilmuan di bidang pemerintahan dan Pidana. Serta mempunyai integritas tinggi dalam pendampingan dan pengawalan kasus hukum.</li> </ul>
<p>Ek a Musfiyatin, S.S</p>	<p>Ma najemen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengelolaan keuangan analisis.</li> <li>• melakukan perencanaan pengembangan kantor, pengelolaan media.</li> <li>• Penguatan internal kantor, dll.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seorang <i>English Enthusiast</i> yang menekuni dunia penerjemahan dan pengajaran lebih dari 7 tahun lamanya sejak ia duduk di bangku kuliah sarjana hingga kini tengah menempuh pendidikan magister di <i>World Rank University</i>, Universitas Airlangga Surabaya.</li> </ul>

Peran Job *Analysis* Terhadap Budaya Organisasi Dalam Perspektif Manajemen Sumber

## Daya Insani di Artee Law Office

Tujuan dari analisis jabatan menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No. 35 tahun 2012 adalah untuk penyusunan kebijakan program:<sup>8</sup>

- 1) Pembinaan dan penataan kelembagaan, kekaryawanan, ketatalaksanaan.
- 2) Perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan.
- 3) Evaluasi kebijakan program pembinaan dan penataan kelembagaan, kekaryawanan, ketatalaksanaan dan perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Budaya adalah memiliki arti pikiran dan akal budi. Secara umum Budaya dapat diartikan sebagai suatu cara hidup yang terdapat pada sekelompok manusia. Budaya organisasi merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi hidup dalam organisasi, budaya organisasi cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem, nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumption*) atau norma-norma yang telah relative lama berlakunya, disepakati dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi Sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi. Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota menjiwai orang-orang di dalam organisasi.<sup>7</sup> Artinya budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi. Adapun budaya organisasi yang diterapkan di Artee law Office adalah sebagai berikut:

o	Budaya Organisasi	Keterangan
1.	Service Excellent	<ul style="list-style-type: none"><li>• Adanya fasilitas free konsultasi hukum bagi para calon klien yang akan menggunakan jasa lawyer di Artee Law Office.</li><li>• Retainer Legal Service: Artee Law Office menyediakan layanan hukum dalam bentuk kerjasama secara tetap dalam jangka waktu tertentu yang disepakati dengan klien. Dengan pelayanan ini klien tetap akan mendapatkan prioritas dengan potongan fee khusus berdasarkan pertimbangan kemampuan klien.</li></ul>
2.	Kedisiplinan, kejujuran dan Integritas	<ul style="list-style-type: none"><li>• Para karyawan juga sangat menjaga kedisiplinannya dalam berpenampilan sehingga dapat mencerminkan aura</li></ul>

		<p>positif dan memberikan <i>trust</i> kepada para anggota dan nasabah.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sangat memprioritaskan kejujuran dan tidak ada toleransi dalam hal tersebut.</li> <li>• Artee Law Office merupakan kantor hukum yang berintegritas penuh dengan kemampuan yang memungkinkan untuk menyediakan layanan yang sesuai dengan kebutuhan klien. Dengan tim yang terdiri dari latar belakang pendidikan hukum dengan spesialisasi yang berbeda.</li> </ul>
3.	Memiliki Visi dan Misi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seperti terlampir</li> </ul>
4.	Aktivitas Organisasi yang Terarah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yaitu menjadi salah satu kantor hukum terbaik di Indonesia dan selalu memperkaya pengetahuan untuk melayani klien dengan pelayanan hukum yang tepat.</li> </ul>
5.	Job Description yang Jelas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seperti terlampir</li> </ul>

## KESIMPULAN

Job Analysis memiliki peranan penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Job Analysis menjadi pintu utama sebelum melakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan. Job analysis secara umum memiliki dua poin utama yaitu job description dan job specification. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Artee Law Office sebagai kantor hukum sudah melakukan Job Analysis, sehingga para karyawan memiliki Job description dan job specification yang jelas. Hal tersebut juga mampu menciptakan budaya organisasi yang positif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdur Rohman, *Manajemen Sumber Daya Insani (Meneguhkan Nila-Nila Islami Dalam Organisasi)*, 1st edn (Malang: Nusantara Global Press, 2019)
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, 5th edn (Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2018)
- Gunawan, Yendra, and Acai Sudirman dll, *Dasar-Dasar Manajemen (Konsep, Prinsip, Dan Teori)* (Bandung: Media Sanis Indonesia, 2023)
- Hasyim, Sukarno I, 'Dosen STAI Miftahul `Ula Nganjuk 139', *Lentera: Jurnal Pendidikan*, 17.2 (2018), 139–49
- Muspawi, Mohamad, 'Urgensi Analisis Pekerjaan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi', *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17.3 (2017), 196–204
- <<http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/413>>

Negeri, Menteri Dalam, 'Pedoman Analisa Jabatan', 2015, 1–14

Sarwono, Jonathan, *Metode Penelitian Dan Kualitatif Edisi 2*, 2nd edn (Yogyakarta: Suluh Media, 2018)

Semiawan, Conny R., *Metode Penelitian Kualitatif (Jenis, Karakteristik, Dan Keunggulannya)*, (Jakarta: Widia Sarana Indonesia)

Silviah, Nur Manna, and Fitri Nur Latifah, 'DAYA INSANI DENGAN BUDAYA ORGANISASI Fakultas Agama Islam , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo ; MSDI Yang Merupakan Akronim Dari Manajemen Sumber Daya Dengan Sumber Daya Atau Tenaga Kerja Yang Ada Pada Diri Setiap Individu Efektif Dan Efisien . Bidang Pembahasan Dalam Manajemen Ini Pada Keberhasilan Atas Tercapainya Sebuah Tujuan Yang Dimiliki Organisasi Atau Perusahaan Tidak Terlepas Dari Sumber Daya Insani Yang Memiliki Kinerja Sangat Baik . Peranan Sumber Daya Insani Sangatlah Dibutuhkan Sebagai Bagian Yang Berdiri Sendiri , Tetapi Harus Dilihat Sebagai Satu Namun Meski Demikian Masih Banyak Kekurangan Ataupun Permasalahan Yang Dimiliki Oleh Setiap Individu Itu Sendiri Dalam Menjalankan Sebuah', 2.April 2022, 15–30

Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan Re&D* (Bandung: Alfabeta, 2017)

Suparjiyanta, Drs., 'Dasar-Dasar Analisis Jabatan', *Universitas Terbuka Repository*, 2014, 1–35 <[repository.ut.ac.id](http://repository.ut.ac.id) > ADPG4445-M1>

Zakariah, Askari, Vivi Afriani, and M. Azkariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Action Research, Research And Development* (Kolaka: YayasanPondok Pesantrean Al Mawadah Warrahmah, 2020)