JOURNAL OF DIGITAL COMMUNICATION SCIENCE
ISSN: 2963-6019 (Media Cetak)
ISSN: 2964-3333 (Media Online)
https://journals.inaba.ac.id/

Vol.4, No.1
Maret 2026

ANALISIS DAN EVALUASI JABATAN PADA DISTRIBUTOR BAHAN BANGUNAN (STUDI KASUS PADA 4 KARYAWAN DIBANDAR LAMPUNG)

Gurawan Dayona Ismail[1], Erni Maryanti[2]
[1,2]Universitas Indonesia Membangun, Bandung
[1]gurawan.dayona@inaba.ac.id, [2]Ernimaryanti@student.inaba.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi jabatan pada distributor bahan bangunan di Bandar Lampung dengan fokus pada tiga posisi: *Sales*, admin, dan karyawan gudang. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara semi-terstruktur terhadap empat orang informan yang dipilih secara purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap jabatan memiliki deskripsi tugas dan tanggung jawab yang jelas meskipun belum terdokumentasi secara tertulis. Jabatan *Sales* memiliki variasi tugas paling banyak dengan beban terberat pada menjaga hubungan dengan pelanggan dan mencapai target penjualan. Admin memiliki beban pada ketelitian administrasi dan penguasaan komputer, sedangkan karyawan gudang memiliki beban fisik pada bongkar muat barang. Kompetensi yang dibutuhkan berbeda setiap jabatan: *Sales* membutuhkan komunikasi dan kemampuan membangun relasi, admin membutuhkan ketelitian dan penguasaan komputer, sedangkan karyawan gudang membutuhkan kekuatan fisik dan kedisiplinan. Evaluasi jabatan menunjukkan perbedaan persepsi, dimana *Sales* menilai dirinya memiliki tanggung jawab terbesar, sementara admin dan karyawan gudang menilai semua jabatan sama berat. Penelitian ini merekomendasikan perusahaan untuk mendokumentasikan deskripsi jabatan secara tertulis dan melakukan evaluasi jabatan secara formal.

Kata Kunci: analisis jabatan; evaluasi jabatan; kompetensi; distributor bahan bangunan; sumber daya manusia

ABSTRACT

This study aims to analyze and evaluate positions at a building material distributor in Bandar Lampung, focusing on three positions: Sales, admin, and warehouse staff. The research uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques through semi-structured interviews with four informants selected by purposive sampling. The results show that each position has clear job descriptions and responsibilities although not yet documented in writing. The Sales position has the most variety of tasks with the heaviest burden on maintaining customer relationships and achieving Sales targets. The admin has a burden on administrative accuracy and computer mastery, while the warehouse staff has a physical burden on loading and unloading goods. The competencies required differ for each position: Sales requires communication and relationship building skills, admin requires accuracy and computer mastery, while warehouse staff requires physical strength and discipline. Job evaluation shows differences in perception, where Sales consider themselves to have the greatest responsibility, while admin and warehouse staff consider all positions equally heavy. This study recommends that the company document job descriptions in writing and conduct formal job evaluations.

Keywords: job analysis; job evaluation; competence; building material distributor; human resources

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama bagi sebuah organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada modal dan teknologi, melainkan juga pada bagaimana SDM dikelola (Hasibuan 2019). Dalam kerangka ini, analisis jabatan dan evaluasi jabatan menjadi dua fungsi yang harus dilaksanakan organisasi untuk memastikan pengelolaan karyawan berjalan efektif.

Analisis jabatan adalah proses terstruktur untuk mengumpulkan, menilai, dan mengorganisir informasi mengenai tugas, tanggung jawab, wewenang, serta kompetensi yang diperlukan pada suatu posisi (Dessler 2020). Sedangkan evaluasi jabatan adalah kegiatan menilai nilai rekatif tiap posisi dalam organisasi, yang biasanya dipakai sebagai dasar penyusunan struktur gaji, jenjang karier, dan kebijakan pengembangan SDM lainnya (Mathis and Jackson 2019). Menurut (Rivai and Sagala 2018), analisis jabatan membawa manfaat penting bagi organisasi, antara lain: membantu penyusunan deskripsi dan spesifikasi jabatan; menjadi dasar dalam rekrutmen dan seleksi; menentukan kebutuhan pelatihan; mendukung penilaian kinerja; serta membantu penetapan kompensasi yang adil. Perusahaan dengan sistem analisis jabatan yang baik umumnya lebih siap menghadapi tantangan pengelolaan SDM.

Penelitian oleh (Maharani and Andriany 2025) menunjukkan bahwa analisis jabatan berperan penting dalam penyusunan deskripsi jabatan yang jelas sehingga pembagian tugas, tanggung jawab, dan kompetensi setiap posisi dapat terdokumentasi secara sistematis. Dokumentasi jabatan yang baik juga membantu organisasi meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Kegiatan operasional perusahaan distributor melibatkan koordinasi antar fungsi, seperti penjualan, administrasi, pergudangan, dan distribusi. Oleh karena itu, analisis dan evaluasi jabatan menjadi penting untuk memastikan setiap jabatan memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas (Sukwadi and Oktevany 2016).

Penelitian mengenai analisis dan evaluasi jabatan telah banyak dilakukan pada berbagai organisasi, baik sektor pemerintahan maupun perusahaan, namun kajian pada perusahaan

distributor bahan bangunan masih relatif terbatas (Armstrong 2020).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi jabatan pada distributor bahan bangunan di Bandar Lampung, dengan fokus pada jabatan *Sales*, admin, dan karyawan gudang. Diharapkan hasil penelitian memberikan dokumentasi tertulis yang terstruktur, pemetaan kompetensi, serta rekomendasi evaluasi jabatan sebagai dasar bagi kebijakan pengelolaan SDM yang lebih profesional dan objektif.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai tugas, tanggung jawab, kompetensi, serta evaluasi jabatan pada distributor bahan bangunan di Bandar Lampung. Metode kualitatif sesuai digunakan ketika peneliti ingin memperoleh pemahaman yang lebih rinci dari sudut pandang informan mengenai suatu fenomena (Moleong 2018).

Penelitian dilakukan pada sebuah distributor bahan bangunan yang berlokasi di Bandar Lampung. Identitas perusahaan tidak dicantumkan untuk menjaga kerahasiaan data dan memenuhi etika penelitian. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2026 secara daring. Informan dalam penelitian ini berjumlah empat orang yang merupakan karyawan pada distributor bahan bangunan tersebut. Pemilihan informan dilakukan secara *purposive* sampling, yaitu berdasarkan pertimbangan bahwa para informan mengetahui dan memahami tugas serta tanggung jawab pada jabatan masing-masing. Adapun informan penelitian terdiri dari dua orang *Sales* (laki-laki), satu orang admin (perempuan), dan satu orang karyawan gudang (laki-laki).

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara semi-terstruktur secara daring. Sebelum wawancara dimulai, peneliti meminta kesediaan informan untuk diwawancarai. Seluruh informan menyatakan bersedia, namun informan meminta agar wawancara tidak direkam. Peneliti menghormati permintaan tersebut. Oleh karena itu, selama proses wawancara berlangsung, peneliti mencatat langsung

poin-poin penting dari jawaban informan menggunakan alat tulis. Durasi setiap wawancara berkisar antara 10 hingga 20 menit.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai tugas, tanggung jawab, kompetensi, serta evaluasi jabatan pada distributor bahan bangunan di Bandar Lampung. Metode kualitatif sesuai digunakan ketika peneliti ingin memperoleh pemahaman yang lebih rinci dari sudut pandang informan mengenai suatu fenomena (Moleong 2018).

Penelitian dilakukan pada sebuah distributor bahan bangunan yang berlokasi di Bandar Lampung. Identitas perusahaan tidak dicantumkan untuk menjaga kerahasiaan data dan memenuhi etika penelitian. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2026 secara daring. Informan dalam penelitian ini berjumlah empat orang yang merupakan karyawan pada distributor bahan bangunan tersebut. Pemilihan informan dilakukan secara *purposive sampling*, yaitu berdasarkan pertimbangan bahwa para informan mengetahui dan memahami tugas serta tanggung jawab pada jabatan masing-masing. Adapun informan penelitian terdiri dari dua orang *Sales* (laki-laki), satu orang admin (perempuan), dan satu orang karyawan gudang (laki-laki).

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil wawancara dengan dua orang *Sales* menunjukkan bahwa jabatan *Sales* memiliki tugas yang bervariasi. Tugas tersebut meliputi analisis pasar dan strategi kompetitor, kunjungan ke toko untuk menawarkan produk, negosiasi harga dan sistem pembayaran, pemeliharaan hubungan baik dengan pelanggan, *input* order ke sistem perusahaan, pelayanan yang cepat dan solutif, pemantauan stok di toko pelanggan, serta pembuatan laporan kunjungan dan omset penjualan. Salah satu informan menambahkan bahwa mencari peluang toko baru dan melakukan *follow up* terhadap calon pelanggan juga menjadi bagian penting dari pekerjaan *Sales*.

Hasil wawancara dengan informan admin menunjukkan bahwa tugas administrasi terbagi menjadi dua fokus utama. Admin *purchase order* (PO) dan gudang bertanggung jawab mendata

barang masuk dan keluar, mencatat barang rusak, mengelola PO, serta berkomunikasi dengan pabrik dan ekspedisi. Admin pengiriman bertugas mencetak surat jalan, merekap data omset penjualan, mendata barang promo, dan memverifikasi kebenaran *input* order dari *Sales*. Jika ditemukan kesalahan input, *Sales* dikenakan sanksi *void* atau denda sebagai bentuk tanggung jawab. Sementara itu, hasil wawancara dengan karyawan gudang mengungkapkan bahwa tugas utama jabatan ini meliputi bongkar muat barang, pengiriman, pembersihan gudang, dan penyiapan sampel barang yang dibutuhkan oleh tim *Sales*. Meskipun terlihat sederhana, tugas ini sangat krusial dalam rantai operasional distributor karena berkaitan langsung dengan ketersediaan stok dan kelancaran pengiriman ke pelanggan.

Beban kerja terberat untuk masing-masing jabatan berbeda sesuai dengan karakteristik pekerjaannya. Pada jabatan *Sales*, beban terberat adalah menjaga konsistensi hubungan baik dengan pelanggan dan mencapai target penjualan. Kedua informan menyatakan bahwa setiap pemilik toko memiliki karakter yang berbeda, sehingga pendekatan yang dibutuhkan pun berbeda-beda. Selain itu, kondisi pasar yang sering berubah membuat target penjualan menjadi tantangan tersendiri. Pada jabatan admin, beban terberat adalah ketelitian dalam mengoperasikan komputer dan mengelola data. Informan admin menyatakan bahwa kesalahan kecil dalam *input* data dapat berdampak besar, seperti kesalahan stok barang, denda, atau kerugian perusahaan. Hal ini menuntut admin untuk bekerja dengan tingkat ketelitian yang tinggi sepanjang waktu. Pada jabatan karyawan gudang, beban terberat adalah bongkar muat barang secara fisik. Informan menyatakan bahwa ketika mobil dari pabrik datang bersamaan dalam jumlah tiga sampai empat mobil dalam sehari, pekerjaan menjadi sangat berat dan terkadang mengharuskan lembur. Beban fisik ini menjadi tantangan utama yang dihadapi karyawan gudang setiap harinya. Hasil wawancara mengungkapkan bahwa setiap jabatan membutuhkan kompetensi yang berbeda sesuai dengan karakteristik pekerjaannya. Jabatan *Sales* membutuhkan kompetensi komunikasi

yang baik dan kemampuan meyakinkan, kemampuan membangun dan memelihara relasi, rajin dan pekerja keras, mental yang kuat dan pantang menyerah, serta pemahaman produk yang baik. Kompetensi ini diperlukan karena *Sales* berhadapan langsung dengan pelanggan dan harus mampu mempengaruhi keputusan pembelian. Jabatan admin membutuhkan kompetensi kemampuan mengoperasikan komputer, penguasaan Microsoft Word dan Excel, serta ketelitian yang tinggi. Kompetensi ini penting karena seluruh pekerjaan admin berbasis sistem dan data, sehingga kesalahan kecil dapat berdampak besar pada operasional perusahaan. Jabatan karyawan gudang membutuhkan kompetensi rajin dan pekerja keras, kuat fisik dan mental, serta kemampuan menyetir mobil sebagai cadangan jika dibutuhkan. Kompetensi fisik ini sangat diperlukan mengingat pekerjaan gudang didominasi oleh aktivitas fisik seperti bongkar muat dan pengiriman barang.

Hasil wawancara menunjukkan adanya perbedaan persepsi mengenai jabatan dengan tanggung jawab terbesar. Kedua informan *Sales* menilai bahwa jabatan *Sales* memiliki tanggung jawab paling besar karena *Sales* adalah ujung tombak perusahaan yang berhadapan langsung dengan pelanggan. Menurut mereka, maju mundurnya perusahaan sangat kompleksitas tugas disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Evaluasi Jabatan Berdasarkan Kriteria

Jabatan	Kriteria Penilaian
Sales	Tanggung jawab: Tinggi, Beban kerja: Sedang, Kompleksitas: Tinggi
Admin	Tanggung jawab: Sedang, Beban kerja: Sedang, Kompleksitas: Tinggi
Karyawan Gudang	Tanggung jawab: Sedang, Beban kerja: Tinggi, Kompleksitas: Rendah

Bergantung pada kinerja *Sales* dalam menjual produk dan menjaga hubungan dengan pelanggan. Sementara itu, informan admin dan karyawan gudang menilai bahwa semua jabatan memiliki tanggung jawab yang sama-sama berat. Menurut mereka, setiap jabatan memiliki peran dan tanggung jawab masing-masing yang saling terkait dan tidak dapat dipisahkan. Admin bertanggung jawab atas kelancaran administrasi dan data, sementara karyawan gudang

bertanggung jawab atas ketersediaan stok dan kelancaran pengiriman. Ringkasan evaluasi jabatan berdasarkan kriteria tanggung jawab, beban kerja, dan Sumber: Data diolah dari hasil wawancara (2026).

Sales berkoordinasi dengan supervisor dalam hal negosiasi harga khusus dan evaluasi target, dengan admin dalam hal input order, pengecekan stok, dan pembuatan surat jalan, dengan karyawan gudang dalam hal memastikan barang termuat lengkap dan pengecekan kerusakan barang, serta dengan bagian pengiriman dalam hal memastikan barang sampai tepat waktu. Admin berkoordinasi dengan *Sales* dalam hal verifikasi input order dan pencetakan surat jalan, serta dengan karyawan gudang dalam hal pendataan barang yang telah terkirim dan pencatatan kerusakan barang. Karyawan gudang berkoordinasi dengan admin dalam hal menunggu surat jalan dicetak dan menyetor surat jalan yang telah ditandatangani, serta dengan *Sales* dalam hal koordinasi saat terjadi kesalahan barang atau penambahan barang dadakan. Kerja sama yang baik antar jabatan menjadi kunci kelancaran operasional perusahaan. Setiap jabatan saling bergantung satu sama lain, sehingga koordinasi yang efektif sangat diperlukan untuk meminimalkan kesalahan dan meningkatkan efisiensi kerja.

Hasil wawancara juga mengungkapkan beberapa kendala yang sering dihadapi oleh masing-masing jabatan. Kendala yang dihadapi *Sales* meliputi sulit memasuki toko yang sudah berlangganan kompetitor, pelanggan sudah nyaman dengan kompetitor, stok barang kosong saat pelanggan melakukan repeat order, pelanggan membandingkan harga, jarak gudang dan pengiriman yang jauh, pelanggan sulit dihubungi saat penagihan, serta target penjualan yang tinggi saat pasar sedang sepi. Kendala yang dihadapi admin meliputi mati listrik atau error komputer, kesalahan input order dari *Sales*, miskomunikasi dengan gudang, kesalahan rekap barang PO, serta reschedule dari pabrik atau ekspedisi yang tidak menentu. Kendala yang dihadapi karyawan gudang meliputi menunggu surat jalan dicetak lama, kesalahan barang baik dari input *Sales* maupun kekeliruan muat, waktu tidak

terkejar untuk kirim ke beberapa toko, bertambahnya barang dadakan dari *Sales*, serta miskomunikasi antara *Sales* ke toko dengan kondisi pengantaran.

Pembahasan hasil penelitian ini mengacu pada teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga jabatan memiliki deskripsi tugas yang jelas meskipun belum terdokumentasi secara formal. Temuan ini sejalan dengan (Maharani and Andriany 2025) yang menyatakan bahwa analisis jabatan diperlukan untuk menghasilkan deskripsi jabatan yang sistematis sebagai dasar pengelolaan SDM. Jabatan *Sales* memiliki variasi tugas paling banyak, mulai dari analisis pasar hingga pelaporan. Jabatan admin terbagi menjadi dua fokus, yaitu PO/gudang dan pengiriman. Jabatan gudang memiliki tugas yang lebih terbatas namun sangat krusial dalam rantai operasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga jabatan memiliki deskripsi tugas yang jelas meskipun belum terdokumentasi secara formal.

Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya koordinasi antarfungsi dalam organisasi sebagaimana dijelaskan oleh (Sukwadi and Oktevany 2016) bahwa analisis jabatan membantu memperjelas pembagian tugas dan hubungan kerja antarjabatan.

Evaluasi jabatan menunjukkan perbedaan persepsi antar informan. Para *Sales* menilai bahwa jabatan *Sales* memiliki tanggung jawab paling besar sebagai ujung tombak perusahaan. Sementara itu, admin dan karyawan gudang menilai bahwa semua jabatan memiliki tanggung jawab yang sama-sama berat. Hal ini sesuai dengan teori (Mathis and Jackson 2019) yang menyatakan bahwa evaluasi jabatan bersifat subjektif tergantung sudut pandang masing-masing. Hasil evaluasi jabatan dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam penyusunan sistem kompensasi, pengembangan kompetensi, serta perencanaan karier karyawan (Noe 2020).

Kendala yang paling sering muncul adalah koordinasi antar jabatan, terutama kesalahan input order dari *Sales* yang berdampak pada admin dan gudang, serta miss komunikasi antara *Sales* dan gudang mengenai jumlah barang. Hal ini menunjukkan perlunya sistem dokumentasi yang lebih baik dan standar operasional prosedur yang

jelas. Perusahaan perlu mengembangkan sistem kerja dan prosedur operasional yang terintegrasi agar koordinasi antarbagian menjadi lebih efektif serta mampu meminimalkan kesalahan dalam proses operasional (Mondy and Martocchio 2021)

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa ketiga jabatan pada distributor bahan bangunan di Bandar Lampung memiliki deskripsi tugas dan tanggung jawab yang jelas meskipun belum terdokumentasi secara tertulis. Jabatan *Sales* memiliki tugas yang paling bervariasi mulai dari analisis pasar, kunjungan ke toko, negosiasi, hingga pembuatan laporan, dengan beban terberat pada upaya menjaga hubungan dengan pelanggan dan pencapaian target penjualan. Jabatan admin bertanggung jawab pada dua fokus utama yaitu pengelolaan data barang dan administrasi pengiriman, dengan tuntutan ketelitian tinggi dalam pengoperasian komputer. Sementara itu, karyawan gudang bertugas pada aktivitas fisik seperti bongkar muat dan pengiriman, dengan beban terberat saat puncak kedatangan barang.

Kompetensi yang dibutuhkan setiap jabatan berbeda sesuai dengan karakteristik pekerjaannya. *Sales* memerlukan kemampuan komunikasi, membangun relasi, mental kuat, dan pemahaman produk. Admin memerlukan ketelitian dan penguasaan komputer. Karyawan gudang memerlukan kekuatan fisik, kedisiplinan, dan kemampuan menyetir. Evaluasi jabatan menunjukkan perbedaan persepsi di mana *Sales* menilai dirinya memiliki tanggung jawab terbesar sebagai ujung tombak perusahaan, sedangkan admin dan karyawan gudang menilai semua jabatan sama beratnya. Kendala utama yang muncul adalah kesalahan input order dan miskomunikasi antar jabatan, sehingga diperlukan dokumentasi tertulis dan standar operasional prosedur yang jelas untuk meningkatkan efektivitas koordinasi dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

REFERENSI

Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page

Dessler, G. (2020). *Human Resource*

Management. Pearson.

Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Maharani, V. A, and Devina, A.. (2025). Evaluasi Job Description Dengan Analisis Jabatan Pada Proses Bisnis Pelayanan. *Cognicia* 13(2):111–20. https://doi.org/10.22219/cognicia.v13i2.41691

Mathis, R. L., and John H. Jackson. (2019). *Human Resource Management*. Cengage Learning.

Moleong, Lexy J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.

Mondy, R. W, and Joseph, J. M. (2021). *Human Resource Management*. Pearson Education Limited

Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill Education

Rivai, V, and Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.