



Analisis Jabatan Untuk Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Inti Karsa Persada

Nurul Azmi Rauf¹, Putri Qoidah Marsya², Winalda Febriastuti³, Andi Nasrawati⁴

¹²³⁴Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

nurulrauf12@gmail.com, putrymarsya03@gmail.com, winaldaalda837@gmail.com, andi.nasrawati@unm.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia adalah individu yang memiliki sumber daya dan potensi dalam melakukan kegiatan positif. Untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan, maka penting bagi perusahaan melakukan analisis jabatan. Pada artikel ini analisis jabatan dilakukan di perusahaan PT. Inti Karsa Persada dengan tujuan untuk menganalisis kompetensi karyawan yang dibutuhkan diberbagai posisi, khususnya pada posisi cook dan server di dua unit dari PT. Kalla Inti Persada, yaitu Bikin-Bikin Creative Hub dan Timur Resto. Metode pada artikel ini adalah metode wawancara dan observasi. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa setiap posisi memerlukan berbagai hard competency yang berbeda-beda. Analisis jabatan ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan secara rutin yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Dengan adanya analisis jabatan maka perusahaan memiliki panduan yang jelas mengenai tugas, tanggung jawab, dan persyaratan jabatan, Selain itu, Perusahaan juga dapat memastikan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara efektif, termasuk dalam perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karyawan.

Kata Kunci: Analisis Jabatan, Sumber Daya Manusia, Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) tetap menjadi topik yang menarik untuk dibahas, terutama karena keterkaitannya yang erat dengan manajemen organisasi. Manajemen SDM mencakup berbagai aspek penting, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, hingga pengendalian sesuai dengan fungsi manajerial. Di sisi lain, dalam konteks operasional, manajemen SDM melibatkan berbagai aktivitas seperti pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas sangat krusial untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Banyak perusahaan yang secara sadar memastikan bahwa aset internal manusia yang mereka miliki dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif (Sugijono, 2016). Dengan demikian, SDM tidak hanya berperan sebagai aset penting, tetapi juga sebagai pilar utama dalam pengembangan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi hendaknya mendorong dan memfasilitasi talenta yang ada untuk mengasah keterampilan dan kemampuan mereka secara optimal (Sukwadi & Oktevany, 2016).

Sumber daya manusia terdiri dari individu-individu yang memiliki potensi serta kemampuan untuk memberikan kontribusi positif. Penting bagi perusahaan untuk menjunjung tinggi nilai sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah dengan mempromosikan karyawan agar mereka dapat meningkatkan keterampilan dan kapabilitasnya (Sukwadi & Oktevany, 2016). Sebaliknya, jika terdapat kualifikasi pegawai yang rendah, hal ini dapat memberikan dampak negatif pada kinerja perusahaan atau organisasi. Rendahnya kualifikasi karyawan dan kemampuan manajerial dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan (Wahdati Octaviani & Komalasari., 2022).

Analisis jabatan memainkan peran yang sangat penting dalam penempatan individu di posisi yang tepat dan juga berfungsi sebagai alat yang mendukung berbagai aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia di suatu organisasi. Kegiatan ini relevan bagi semua jenis perusahaan, baik yang bersifat swasta, negeri, maupun daerah. Mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No. 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan di lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, pelaksanaan analisis jabatan harus mengikuti ketentuan yang ditetapkan oleh Menteri. Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk memberikan panduan kepada Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah dalam merencanakan kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang diperlukan, serta dalam pembentukan struktur kelembagaan yang efektif (Farhanindya & Sofiah, 2019).

Adapun hasil dari analisis jabatan mencakup berbagai komponen, antara lain: identitas pekerjaan, ringkasan tugas, rincian otoritas dan tanggung jawab, hasil kerja, bahan dan perangkat kerja, serta hubungan antar jabatan. Selain itu, analisis ini juga memperhatikan kondisi tempat kerja, kebutuhan fisik, risiko yang mungkin dihadapi, dan syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk masing-masing jabatan (Farhanindya & Sofiah, 2019).

Tujuan dari analisis jabatan meliputi beberapa hal penting. Pertama, analisis ini berfungsi untuk menentukan spesifikasi karyawan, sehingga individu akan lebih memahami persyaratan yang dibutuhkan serta tugas yang harus mereka laksanakan untuk mencapai hasil kerja yang efektif. Kedua, analisis jabatan membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dengan memberikan gambaran mengenai kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tersebut. Ketiga, analisis jabatan memungkinkan penetapan peringkat, di mana beban kerja dari suatu jabatan dapat dinilai dan dibandingkan dengan jabatan lainnya di dalam organisasi. Terakhir, analisis ini berperan dalam pengembangan metode kerja, sehingga cara pelaksanaan tugas suatu jabatan dapat diperbaiki (Sugijono, 2016).

Pelaksanaan analisis jabatan perlu mempertimbangkan dua aspek utama. Pertama, aspek kegiatan pelaksanaan pekerjaan, yang menggambarkan apa yang sebenarnya dilakukan oleh pemangku jabatan. Kedua, aspek persyaratan pemangku jabatan, yang menjelaskan kualifikasi yang harus dipenuhi oleh individu untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif (Sugijono, 2016).

Untuk melakukan analisis terhadap kedua aspek ini, sangat penting mengumpulkan informasi yang relevan tentang jabatan yang sedang ditelaah. Informasi yang diperlukan meliputi: (1) deskripsi jabatan, yang memberikan rincian tentang pelaksanaan pekerjaan, (2) persyaratan jabatan, yaitu kualifikasi umum dan khusus yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, (3) informasi perilaku, yang mencakup daftar perilaku penting untuk menjalankan pekerjaan tertentu, (4) rincian mengenai peralatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tertentu, (5) standar kinerja, yang mencakup indikator atau target yang harus dicapai, dan (6) konteks pekerjaan, termasuk kondisi kerja, beban kerja, waktu dan jadwal serta posisi jabatan dalam struktur organisasi (Sugijono, 2016).

Analisis jabatan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang posisi dan kualifikasi yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan. Proses analisis ini mencakup gambaran mengenai peran, tanggung jawab, dan keterampilan yang diperlukan untuk setiap pekerjaan tertentu. Dengan informasi yang jelas dan terperinci, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan yang direkrut atau ditempatkan memiliki kemampuan yang sesuai untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Kurniawati, 2018).

Mengingat betapa pentingnya analisis jabatan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan kompetensi karyawan di Inti Karsa Persada, keterlibatan seluruh elemen lingkungan perusahaan, termasuk setiap pemimpin dalam berbagai posisi, sangatlah krusial. Kehadiran perwakilan dari setiap posisi dalam kegiatan ini mencerminkan komitmen bersama untuk memperkuat sistem analisis jabatan, yang pada gilirannya akan berkontribusi dalam peningkatan kompetensi sumber daya manusia di Perusahaan Inti Karsa Persada.

METODE

Kegiatan analisis jabatan ini terbagi menjadi dua tahap: studi pendahuluan dan pelaksanaan kegiatan yang sistematis. Tahap studi pendahuluan dilakukan melalui metode observasi dan wawancara dengan tim HC perusahaan. Hasil dari studi ini mengungkapkan bahwa banyak karyawan di Inti Karsa Persada yang bekerja di luar kompetensi mereka dan masih memerlukan pengembangan. Contohnya, ada karyawan yang memerlukan penjelasan berulang kali mengenai tugas-tugas yang harus mereka lakukan dan penggunaan teknologi yang belum memadai. Analisis jabatan ini merupakan aspek fundamental dalam manajemen sumber daya manusia, menghasilkan informasi mendalam mengenai jabatan yang sangat bermanfaat bagi perusahaan.

Pelaksanaan analisis jabatan berlangsung dari tanggal 14 hingga 16 Desember 2024, melibatkan tiga atasan dari setiap posisi di Inti Karsa Persada. Langkah ini diambil untuk memastikan perusahaan mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang posisi dan kualifikasi yang diperlukan.

Tahapan Pelaksanaan

Kegiatan ini diawali dengan penyusunan guide wawancara yang kemudian digunakan untuk mengetahui informasi apa saja dari setiap posisi yang ada di Unit Bikin-Bikin Creative Hub dan Timur Resto.

a. Wawancara

Tim BKP melakukan proses analisis jabatan dengan mewawancarai pemegang posisi tertinggi dari masing-masing unit tempat melakukan analisis jabatan, yaitu *executive chef*, *Pjs. Assistant manager* dan senior barista. Wawancara adalah cara terbaik dan paling akurat untuk mendapatkan informasi tentang pekerjaan, aktivitas kerja, beban kerja, tanggung jawab, dan kondisi lain yang terkait dengan posisi tertentu.

b. Observasi

Metode observasi ini dilakukan dengan cara mengamati secara langsung aktivitas-aktivitas kerja, tugas dan tanggungjawab yang dilakukan dan diemban oleh pemangku jabatan.

Alur Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan analisis jabatan ini dilakukan selama tiga hari, terhitung sejak tanggal 14 hingga 16 Desember 2024. Proses wawancara dilakukan bersama dengan tiga orang narasumber yaitu *executive chef*, *Pjs. Assistant manager* dan senior barista. Wawancara bersama *executive chef* dan *Pjs. Assistant manager* dilakukan pada Sabtu, 14 Desember 2024 di Timur Resto dan Bikin-Bikin Creative Hub. Sedangkan wawancara bersama senior barista dilakukan pada

Minggu, 15 Desember 2024 di Timur Resto. Pada tanggal 16 Desember 2024 dilakukan proses observasi, yaitu pada shift 1 sampai jam istirahat di Timur Resto, dan shift 2 sampai proses penutupan di Bikin-Bikin Creative Hub.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kegiatan analisis jabatan ini dilakukan selama tiga hari yang dilakukan pada dua unit kerja dari Inti Karsa Persada, yaitu Bikin-Bikin Creative Hub dan juga Timur Resto. Hasil yang didapatkan selama kegiatan ini yaitu macam-macam *hard competency* yang wajib dimiliki oleh karyawan untuk tiga posisi, yaitu: (1) *cook* yang terbagi menjadi dua yaitu *cook de partie* dan *cook pastry*, (2) *server* yang juga terbagi menjadi dua yaitu *server – service* dan *server host & cashier*, serta (3) barista. Hasil dari wawancara diketahui bahwa pada dua unit kerja dari Inti Karsa Persada, terdapat 4 karyawan dengan posisi barista, 8 karyawan dengan posisi *server* dan *cook*. Selain itu, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa pada setiap posisi membutuhkan *hard competency* yang berbeda-beda. Hasil lain yang didapatkan yaitu salah satu metode yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan *hard competency* karyawan adalah dengan melakukan training secara rutin.

Pembahasan

Kompetensi adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh setiap individu, mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Istilah ini merujuk pada kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dapat diobservasi dan diterapkan dalam konteks keberhasilan perusahaan serta prestasi individu karyawan. Terdapat beberapa dimensi kompetensi yang relevan, antara lain keterampilan dalam menjalankan tugas, keterampilan manajemen tugas, keterampilan dalam mengambil tindakan darurat, keterampilan kolaborasi, dan keterampilan adaptif (Yurniati, 2016).

Kompetensi dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu *hard competency* dan *soft competency*. *Hard competency*, atau *hard skills*, merujuk pada keterampilan teknis yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Sebaliknya, *soft competency*, atau *soft skills*, berhubungan dengan sifat dan atribut kepribadian yang mempengaruhi hubungan interpersonal di lingkungan kerja. *Soft skills* umumnya diperoleh melalui pengalaman hidup dan interaksi sosial (Yurniati, 2016).

Untuk mencapai kinerja unggul dalam hal produktivitas diperlukan kompetensi dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Dengan diperkenalkannya sistem kompetensi ini, perlu dikumpulkan pegawai-pegawai yang mempunyai kompetensi khusus yang perlu dikembangkan sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan pada masing-masing jabatan agar berhasil dalam pekerjaannya dan mencapai tujuan perusahaan (Yurniati, 2016).

Analisis pekerjaan yang telah dilakukan dapat memperjelas tugas, tanggung jawab, dan wewenang dalam suatu posisi, sehingga memungkinkan pelaksanaan tugas yang lebih efektif. Hasil dari analisis jabatan ini menjadi dasar bagi perusahaan dalam mengambil keputusan terkait pelatihan karyawan. Penelitian oleh Aryadi (2020) mengungkapkan bahwa analisis pekerjaan dapat digunakan sebagai landasan dalam merancang program pelatihan karyawan, dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi serta mengatasi kesenjangan dalam pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Selanjutnya, analisis jabatan memiliki peranan penting dalam proses rekrutmen dan seleksi. Seperti yang diungkapkan oleh Armstrong (2014) dalam bukunya, departemen Sumber Daya Manusia (HR) dapat memanfaatkan analisis ini untuk menentukan spesifikasi yang dibutuhkan untuk posisi yang sedang dibuka. Di samping itu, analisis jabatan juga menjadi dasar untuk evaluasi kinerja, dengan menetapkan standar kinerja yang diharapkan dari pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Lebih jauh lagi, analisis jabatan berperan vital dalam menetapkan kompensasi, termasuk gaji dan bonus, selama tahap evaluasi pekerjaan. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk membandingkan bobot dan nilai suatu posisi dengan posisi lainnya dalam organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh (Farhanindya & Sofiah, 2019).

KESIMPULAN

Kegiatan analisis jabatan yang dilakukan di perusahaan Inti Karsa Persada pada tanggal 14 sampai dengan 16 Desember 2024 memberikan dampak positif kepada pihak perusahaan baik dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia melalui peningkatan *hard competency*. *Hard competency* merupakan aspek penting dalam analisis jabatan karena di dalamnya terdapat panduan praktis untuk memenuhi kebutuhan perusahaan, seperti dalam hal rekrutmen, training, maupun pengembangan karyawan lainnya. Manfaat dari analisis jabatan ini yaitu sebagai acuan perusahaan dalam merekrut karyawan pada setiap posisi, sehingga karyawan yang direkrut memiliki *hard competency* yang sesuai dengan posisi yang dilamar di perusahaan.

Dengan analisis jabatan yang baik, *hard competency* dapat diidentifikasi dan dikelola secara efektif untuk mendukung keberhasilan perusahaan. Sehingga analisis jabatan penting dilakukan dalam suatu perusahaan dan dapat diperkirakan apabila terdapat perusahaan yang melakukan kegiatan seperti rekrutmen, training dan pengembangan karyawan lainnya tanpa berlandaskan pada informasi analisis jabatan yang akurat, maka akan berdampak negatif bagi perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kelompok Bentuk Kegiatan Pembelajaran (BKP) Mandiri PT. Kalla Inti Karsa mengucapkan terima kasih kepada semua orang yang telah membantu kami menerbitkan artikel ini. Kami juga berterima kasih kepada manajer PT. Kalla Inti Karsa, mentor, dan karyawan yang telah berpartisipasi dalam kegiatan analisis jabatan ini. Kami berterima kasih kepada dosen pendamping lapangan dan seluruh civitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar yang telah membantu program kerja ini berjalan dengan baik. Selain itu, kami mengucapkan terima kasih kepada rekan-rekan tim BKP yang telah berusaha keras untuk menyelesaikan kegiatan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2014). *A handbook of human resource management practice* (10 edition). Kogan Page.
- Aryadi, T. (2020). Analisis Efektifitas Kerja Pegawai. In *CV. Elsi Pro*.
- Farhanindya, H. H., & Sofiah, D. (2019). Studi Kasus Analisis Jabatan pada Perusahaan Daerah Kota Surabaya. *Fenomena*, 28(2), 28–35. <https://doi.org/10.30996/fn.v28i2.3202>
- Kurniawati, E. (2018). Pelaksanaan Analisis Jabatan pada Universitas Islam Kadiri. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(3), 139–143. <https://doi.org/https://doi.org/10.32503/jmk.v3i3.366>
- Sugijono. (2016). Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Orbith*, 12(1), 52–58. <https://doi.org/10.24967/jmb.v8i1.1620>
- Sukwadi, R., & Oktevany, L. (2016). Analisis dan Evaluasi Jabatan pada Perusahaan Tekstil. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 5(1), 1–6. <https://doi.org/10.26593/jrsi.v5i1.1907.1-6>
- Wahdati, A., Octaviani, F., & Komalasari, S. (2022). Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi. *Jurnal Ecoment Global*, 7(2), 162–173. <https://doi.org/10.35908/jeg.v7i2.2095>
- Yurniati. (2016). Pengaruh Analisis Jabatan, Struktur Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali. *E Jurnal Katalogis*, 4(8), 109–117. <https://media.neliti.com/media/publications/144490-ID-pengaruh-analisis-jabatan-struktur-organ.pdf>