

Memahami Analisis Pekerjaan Sebagai Dasar Perencanaan Sumber Daya Insani

Lingkan Agnes Safitri¹, Valenzchi Yufancua², Sunarti³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

Jl. K. H. Ahmad Dahlan, Cirendue, Kec. Ciputat Timur, Tangerang Selatan, Banten 15419,

Indonesia

e-mail: lingkanagnes@gmail.com¹, vlncyfncua@gmail.com², sunarti@umj.ac.id³

Abstract. *Job analysis is the key to planning human resources effectively. This involves a deep understanding of the duties, qualifications, and responsibilities of a job. With proper analysis, organizations can plan recruitment, selection, development and assessment of employees in accordance with the needs of the position. It also helps ensure employee-job match, increases productivity, and achieves organizational goals. In the context of human resource planning, job analysis is the foundation that enables efficient and strategic workforce management.*

Keywords : *Job analysis, human resources*

Abstrak. Analisis pekerjaan adalah kunci untuk merencanakan sumber daya manusia secara efektif. Ini melibatkan pemahaman mendalam tentang tugas, kualifikasi, dan tanggung jawab suatu pekerjaan. Dengan analisis yang tepat, organisasi dapat merencanakan rekrutmen, seleksi, pengembangan, dan penilaian karyawan yang sesuai dengan kebutuhan posisi. Ini juga membantu memastikan kecocokan antara karyawan dan pekerjaan, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks perencanaan sumber daya manusia, analisis pekerjaan adalah pondasi yang memungkinkan pengelolaan tenaga kerja yang efisien dan strategis.

Kata Kunci : Analisis Pekerjaan, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang dinamis dan kompleks, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aspek krusial bagi kesuksesan sebuah organisasi. Perencanaan SDM yang efektif membutuhkan pemahaman mendalam tentang tugas-tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi yang dibutuhkan dalam setiap posisi pekerjaan. Di sinilah peran penting analisis pekerjaan sebagai fondasi utama dalam perencanaan sumber daya insani (SDI) yang berhasil. Analisis pekerjaan adalah proses sistematis untuk mengidentifikasi, menggambarkan, dan mengevaluasi tugas-tugas yang harus dilakukan dalam suatu pekerjaan, serta karakteristik individu yang sesuai untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Dengan kata lain, analisis pekerjaan membantu dalam menguraikan esensi dari setiap posisi kerja, termasuk keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan untuk sukses dalam pekerjaan tersebut. Memahami analisis pekerjaan sebagai dasar perencanaan SDM memberikan manfaat yang signifikan bagi organisasi (Marlina 2020). Pertama-tama, analisis pekerjaan membantu dalam penentuan kebutuhan SDM yang spesifik. Dengan mengidentifikasi tugas-tugas kunci dan kualifikasi yang diperlukan untuk setiap posisi, manajer SDM dapat merancang strategi rekrutmen yang tepat dan memilih karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Selain itu, analisis pekerjaan juga memungkinkan organisasi untuk merancang program pengembangan karyawan yang lebih efektif. Dengan memahami secara jelas apa yang diharapkan dari setiap posisi, organisasi dapat menyesuaikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan. Dengan memahami konsep dan praktik terbaik dalam analisis pekerjaan sebagai dasar perencanaan SDI, pembaca akan mendapatkan wawasan yang berharga untuk mengoptimalkan pengelolaan SDM dan mencapai kesuksesan organisasi dalam menghadapi dinamika pasar yang berubah dengan cepat.

LANDASAN TEORI

Definisi Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan merupakan proses sistematis untuk memahami tugas-tugas, tanggung jawab, dan persyaratan yang terkait dengan suatu posisi kerja. (Darwis 2021) Tujuan utama dari analisis pekerjaan adalah untuk mengidentifikasi elemen-elemen yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Dalam mengembangkan definisi analisis pekerjaan, penting untuk memahami teori-teori yang melandasi konsep ini.

Adapun ayat Al-Qur'an yang berkaitan dengan analisis pekerjaan terdapat dalam surat At-Taubah ayat 105 :

عَمَلُونَ دُونَ مَا كُنْتُمْ بِمَا تَكْمُلُونَ وَالشَّهَادَةِ الْغَيْبِ عَالِمٍ إِلَى وَسْتُرْدُونَ ۚ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلُكَ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلْ

“Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Ayat tersebut mengandung pesan penting tentang pentingnya bekerja dengan tekun dan berdedikasi. Jika kita mengaitkannya dengan analisis pekerjaan, kita bisa menarik beberapa makna:

1. Bekerja dengan Ikhlas: Ayat ini mengingatkan bahwa pekerjaan kita dilihat oleh Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang yang beriman. Hal ini menekankan pentingnya melakukan pekerjaan dengan niat yang baik, ikhlas, dan bertanggung jawab.
2. Pengawasan Ilahi: Allah adalah Yang Mengetahui segala yang ghaib dan nyata. Dalam konteks pekerjaan, ini bisa diartikan sebagai pengawasan ilahi terhadap tindakan dan hasil kerja kita. Kita diingatkan untuk selalu bertindak sesuai dengan nilai-nilai kebaikan dan kebenaran.

3. Akhirat sebagai Motivasi: Ayat ini juga mengingatkan bahwa kita akan dikembalikan kepada Allah, yang akan memberitahukan kepada kita apa yang telah kita kerjakan. Hal ini dapat menjadi motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, karena kita akan dimintai pertanggungjawaban di akhirat.

Secara keseluruhan, analisis pekerjaan yang dikaitkan dengan ayat tersebut menekankan pentingnya bekerja dengan integritas, keikhlasan, dan kesadaran akan akibat dan pertanggungjawaban di hadapan Allah.

Salah satu teori yang relevan adalah Teori Strukturasi Pekerjaan (Job Structuring Theory). Teori ini menyatakan bahwa pekerjaan dapat dibagi menjadi elemen-elemen yang lebih kecil dan terorganisir, seperti tugas-tugas spesifik, kewenangan, tanggung jawab, dan kriteria penilaian kinerja.(Muhammad Darari Bariqi 2020) Analisis pekerjaan menggunakan pendekatan ini untuk memahami struktur pekerjaan secara menyeluruh.

Metode Analisis Pekerjaan

Terdapat beberapa model analisis pekerjaan yang umum digunakan oleh organisasi(Yuliani 2023). Berikut ini adalah beberapa di antaranya:

1. *Job Components Model*: Model ini memecah pekerjaan menjadi beberapa komponen atau elemen, seperti tugas-tugas, keterampilan yang diperlukan, tanggung jawab, kondisi kerja, dan kriteria sukses. Setiap komponen dievaluasi secara terpisah untuk memahami secara komprehensif apa yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut.
2. *Job Characteristics Model*: Model ini fokus pada karakteristik pekerjaan yang memengaruhi kepuasan dan motivasi karyawan. Karakteristik tersebut mencakup kejelasan tugas, identitas tugas, signifikansi tugas, variasi tugas, serta umpan balik yang diterima karyawan.
3. *Position Analysis Questionnaire (PAQ)*: PAQ adalah instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data tentang pekerjaan. Instrumen ini mencakup berbagai aspek pekerjaan, seperti tugas-tugas yang dilakukan, keterampilan yang diperlukan, tanggung jawab, kondisi kerja, dan faktor-faktor lain yang relevan.
4. *Functional Job Analysis (FJA)*: Model ini mengidentifikasi tugas-tugas yang harus dilakukan dalam pekerjaan, keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, serta hubungan antara tugas-tugas dan tujuan organisasi.
5. *Critical Incident Technique (CIT)*: Teknik ini melibatkan pengumpulan data tentang perilaku karyawan yang kritis atau signifikan dalam melaksanakan pekerjaan. Data tersebut digunakan untuk memahami kebutuhan pekerjaan dan kriteria sukses.

Setiap model memiliki pendekatan dan metode analisis yang berbeda. Pemilihan model yang tepat tergantung pada tujuan analisis pekerjaan, kompleksitas pekerjaan, dan kebutuhan organisasi (Susan 2019).

Hubungan Analisis Pekerjaan dengan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia (SDM) saling terkait dan memiliki hubungan yang erat dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Berikut ini adalah hubungan antara keduanya:

1. Analisis pekerjaan memberikan basis informasi yang kuat untuk perencanaan SDM. Dengan memahami tugas-tugas, keterampilan yang diperlukan, dan tanggung jawab dalam setiap posisi, perencanaan SDM dapat dilakukan dengan lebih efektif.
2. Analisis pekerjaan membantu dalam menetapkan kriteria seleksi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan demikian, perencanaan SDM dapat mengidentifikasi karyawan yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang cocok dengan posisi yang ada.
3. Analisis pekerjaan membantu dalam merencanakan program pengembangan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Perencanaan SDM kemudian dapat melibatkan pengembangan keterampilan yang relevan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian, analisis pekerjaan dan perencanaan SDM bekerja secara bersinergi untuk memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang tepat di tempat yang tepat, dengan keterampilan yang sesuai, pengembangan karir yang mendukung, evaluasi kinerja yang obyektif, dan sistem penghargaan yang adil (Nurul Ichsan 2021).

METODOLOGI

Metode penelitian kualitatif dengan pengumpulan data melalui studi pustaka adalah pendekatan yang menitikberatkan pada analisis dan sintesis literatur yang terkait untuk menggali pemahaman yang lebih dalam tentang memahami analisis pekerjaan sebagai dasar perencanaan sumber daya insani. (Assyakurrohim. dkk 2023) Dalam upaya ini, peneliti akan menginvestigasi beragam sumber literatur, termasuk jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, dan dokumen-dokumen terkait lainnya yang membahas topik analisis pekerjaan. Menurut Moleong (2007), penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang terjadi di dalam kehidupan manusia secara mendalam dan komprehensif. Penelitian ini cenderung bersifat deskriptif dan interpretatif, dengan fokus pada proses-proses, nilai-nilai, dan makna-makna yang terkandung dalam suatu konteks sosial. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi kompleksitas dan

keragaman pengalaman manusia, serta memahami bagaimana individu dan kelompok membuat makna dari pengalaman-pengalaman mereka (Abdussamad 2021).

Penelitian kualitatif seringkali dilakukan dengan menggunakan teknik-teknik pengumpulan data seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Pendekatan ini memberikan kebebasan kepada peneliti untuk memahami konteks sosial yang kompleks dan dinamis, serta memungkinkan mereka untuk menangkap perspektif-perspektif yang beragam dalam penelitian mereka. Selain itu, penelitian kualitatif juga menekankan pada validitas internal, yaitu sejauh mana interpretasi dan analisis data sesuai dengan realitas yang diamati dan dipahami oleh subjek penelitian (Adlini. dkk 2022).

Teknik pengumpulan data menggunakan studi literatur, atau sering disebut juga sebagai studi pustaka atau review literatur, adalah pendekatan di mana peneliti mengumpulkan data dari berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian yang sedang diteliti (Sarosa 2021). Teknik ini sering digunakan dalam penelitian kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang topik penelitian dan mendukung pengembangan argumen atau teori. Langkah awal dalam metode ini adalah melakukan pencarian literatur secara sistematis dan komprehensif mengenai analisis pekerjaan sebagai dasar perencanaan sumber daya insani. Proses ini melibatkan penggunaan basis data akademik seperti Google Scholar, PubMed, atau ProQuest, serta pencarian manual di jurnal-jurnal terkait dalam bidang pendidikan dan manajemen sumber daya manusia. Peneliti juga dapat menggunakan kata kunci yang relevan seperti “analisis pekerjaan”, “sumber daya manusia”, dan sebagainya. Setelah mengumpulkan sejumlah literatur yang signifikan, peneliti akan melakukan analisis kritis terhadap isi dari setiap sumber literatur tersebut. Analisis ini akan mencakup identifikasi temuan utama, pendekatan yang digunakan dalam implementasi analisis pekerjaan sebagai dasar perencanaan sumber daya insani, serta tantangan dan peluang yang dihadapi dalam konteks ini (Eni Isclawati, Usman, dan Makhrajani Majid 2020).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Implementasi analisis pekerjaan sebagai dasar perencanaan sumber daya insani

Implementasi analisis pekerjaan sebagai dasar perencanaan sumber daya insani merupakan langkah penting untuk mengoptimalkan kinerja pekerja dan membantu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan mereka. Analisis pekerjaan ini membantu menentukan kebutuhan sumber daya manusia yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang ada dalam organisasi (P Marhaeni 2019).

Analisis pekerjaan terdiri dari dua kata yaitu analisa dan posisi kerja. Analisa adalah kegiatan berpikir yang menggambarkan bagian, komponen, atau objek dalam suatu elemen, sementara jabatan adalah serangkaian tugas dan tanggung jawab yang dilakukan. Implementasi analisis jabatan dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia terdiri dari analisis tiga komponen yaitu: deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan standar kinerja pekerjaan (Puspa Andreyani 2019). Perencanaan sumber daya manusia yang baik diawali dengan implementasi analisis jabatan. Setelah dilakukan analisis jabatan, dilanjutkan dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah seperti penentu desain pekerjaan dan membuat perencanaan sumber daya manusia. Pernyataan ini satu pendapat dalam penelitian.

Implementasi perencanaan sumber daya manusia harus dilakukan secara rinci, seperti menganalisis ketersediaan sumber daya manusia yang ada di organisasi, menganalisis kebutuhan, mengembangkan program berdasarkan teknologi digital, mengadakan pelatihan yang juga berlandaskan teknologi digital, serta melakukan evaluasi setelah perencanaan sumber daya manusia (Raymond. dkk 2023). Organisasi atau perusahaan tidak hanya berhenti melakukan perencanaan sumber daya manusia jika sudah berhasil diimplementasikan, tetapi juga perlu ditinjau lebih lanjut lagi dan jika perlu dilakukan peningkatan agar organisasi atau perusahaan tersebut lebih siap dalam menghadapi kedatangan era society 5.0.

Faktor pendukung dan faktor penghambat implementasi analisis pekerjaan sebagai dasar perencanaan sumber daya manusia

Faktor pendukung dan penghambat dalam menggunakan analisis pekerjaan sebagai dasar perencanaan sumber daya manusia (SDM) dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi (Alini. dkk 2021). Berikut adalah beberapa faktor pendukung dan penghambat yang perlu dipertimbangkan:

Faktor Pendukung:

1. Kesadaran akan pentingnya analisis pekerjaan dan perencanaan SDM yang terkait dengan strategi bisnis dapat menjadi faktor pendukung utama.
2. Komunikasi yang jelas dan terbuka antara manajemen, HR, dan karyawan memfasilitasi pemahaman bersama dan penerimaan terhadap proses analisis pekerjaan.
3. Melibatkan semua pemangku kepentingan, termasuk manajemen tingkat atas, HR, dan karyawan, dalam proses analisis pekerjaan dapat meningkatkan dukungan dan keberhasilan implementasi.

Faktor Penghambat:

1. Kurangnya dukungan atau pemahaman dari manajemen tingkat atas dapat menghambat implementasi analisis pekerjaan sebagai dasar perencanaan SDM.
2. Keterbatasan sumber daya, termasuk waktu, anggaran, dan personel, dapat menjadi penghambat utama dalam melakukan analisis pekerjaan yang mendalam.
3. Lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat dapat menyebabkan analisis pekerjaan menjadi kurang relevan atau memerlukan pembaruan yang sering.

Mengidentifikasi faktor-faktor ini dan mengambil langkah-langkah untuk mengatasi hambatan serta memperkuat dukungan dapat membantu organisasi mencapai keberhasilan dalam menggunakan analisis pekerjaan sebagai dasar perencanaan SDM.

KESIMPULAN

Analisis pekerjaan memainkan peran krusial dalam menyelaraskan kebutuhan pekerjaan dengan kualifikasi dan keterampilan karyawan. Hal ini memungkinkan organisasi untuk mengembangkan program pengembangan karyawan yang tepat sasaran, meningkatkan kesesuaian antara individu dan pekerjaan, dan akhirnya meningkatkan kinerja serta produktivitas tenaga kerja. Selain itu, integrasi antara analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia memungkinkan manajemen untuk membuat keputusan yang lebih terinformasi terkait dengan pengalokasian sumber daya, rekrutmen, promosi, pengembangan karir, dan kompensasi.

REFERENSI

- Abdussamad, Zuchri. 2021. *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Syakir Media Press.
- Adlini. dkk. 2022. "Metode penelitian kualitatif studi pustaka." *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 6(1): 974–80.
- Alini. dkk. 2021. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Cirebon: INSANIA.
- Assyakurrohim. dkk. 2023. "Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif." *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer* 3(1): 1–9.
- Darwis, Resyah Saputra dkk. 2021. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI PUBLIK." *Unibos.ac.id*. <https://doi.org/9786232262980>.
- Eni Isclawati, Usman, dan Makhrajani Majid. 2020. "Analisis Penerapan Kebijakan Kesehatan Spesifik Patient Safety Di Rsud Andi Makkasau Kota Parepare." *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan* 3(3): 315–22.
- Marlina, Asti. dkk. 2020. "PENGARUH ANALISIS PEKERJAAN DAN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN." *Jurnal Ilmu Manajemen* 3(3): 395–402.

- Muhammad Darari Bariqi. 2020. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." *urnal Studi Manajemen Dan Bisnis* 5(2): 64–69. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>.
- Nurul Ichsan, Reza. dkk. 2021. *Bahan Ajar MSDM*. CV. SENTOSA MANDIRI.
- P Marhaeni, Novie. 2019. "ANALISIS PEKERJAAN DAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP METODE REKRUTMEN." *Jurnal Bisnis Terapan* 3(2): 129–36.
- Puspa Andreyani, Widya. 2019. "INFORMASI ANALISIS PEKERJAAN DAN PENGELOLAAN SDM." *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0*.
- Raymond. dkk. 2023. *MSDM*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Sarosa, Samiaji. 2021. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: PT. KANISIUS.
- Susan, Eri. 2019. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9(2): 952–62.
- Yuliani, Irma. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. DEPOK: Rajawali Pres.