



Diversity UIKA Bogor
E-ISSN: 2776-9798

Diversity
JURNAL ILMIAH PASCASARJANA

<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/diversity>

Peranan Perencanaan Pekerjaan Dan Analisis Pekerjaan Terhadap Tujuan Organisasi Perusahaan/Instansi

Arif Rahman Saleh, Cicih Sukarsih, Darwis Sunandar, Yuli Rohmalia, dan Amir Tengku Ramly

Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

* Corresponding author e-mail: darwisfpik@gmail.com

DOI : 10.32832/djip-uika.v2i3.4018

ABSTRAK

Peranan perencanaan pekerjaan dan analisis pekerjaan terhadap tujuan organisasi perusahaan/instansi mempunyai peran yang sangat penting. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan perencanaan sumberdaya manusia dan analisis pekerjaan terhadap keberhasilan organisasi perusahaan/instansi. Metode penelitian menggunakan literature review. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran perencanaan sumberdaya manusia yang terdapat pada jurnal hasil review, yaitu untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan, untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas dan untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat. Sedangkan peran analisis pekerjaan yaitu untuk memperoleh tenaga kerja pada posisi yang tepat, untuk memberikan kepuasan pada diri tenaga kerja dan untuk menciptakan iklim dan kondisi kerja yang kondusif. Peran perencanaan sumberdaya manusia dan analisis pekerjaan yang baik, mengakibatkan tujuan organisasi perusahaan/instansi menjadi lebih mudah tercapai, demikian pula sebaliknya

Kata Kunci : peran, perencanaan pekerjaan, analisis pekerjaan, tujuan organisasi.

The Role of Job Planning and Job Analysis Against Company/Institution Organizational Goals

ABSTRACT

The role of job planning and job analysis of the goals of the company/agency organization has a very important role. This study aims to determine the role of human resource planning and job analysis on the success of company/agency organizations. The research method uses a literature review. The results of the study show that the role of human resource planning is contained in the journal of the review results, namely to determine the quality and quantity of employees who will fill all positions within the company, to avoid mismanagement and overlap in carrying out tasks and to facilitate coordination, integration and synchronization (KIS) so that work productivity increases. Meanwhile, the role of job analysis is to get the workforce in the right position, to provide self-satisfaction to the workforce and to create a conducive working climate and conditions. The role of human resource planning and good job analysis, results in the goals of the company/agency organization being more easily achieved, and vice versa

Keyword : role, job planning, job analysis, organizational goals.

Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

PENDAHULUAN

kebutuhan tenaga kerja berdasarkan peramalan pengembangan, pengimplementasian dan pengendalian kebutuhan tersebut yang bertintegrasi dengan perencanaan organisasi, agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai yang tepat dan bermanfaat secara ekonomis. Sementara itu Hasibuan (2014) menyebutkan bahwa analisis pekerjaan akan memberikan informasi terkait uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan serta evaluasi pekerjaan.

Merujuk latar belakang di atas maka perencanaan dan analisis pekerjaan pada manajemen sumberdaya manusia mempunyai peran penting dalam tahap awal dari keberhasilan suatu organisasi saat menetapkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat, sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Artikel ini disusun berdasarkan review terhadap empat jurnal yang telah dikaji penulis. Keempat jurnal tersebut berkaitan dengan topik artikel, yang diharapkan dapat memberikan tambahan informasi kepada pembaca mengenai pentingnya perencanaan dan analisis pekerjaan sumberdaya manusia, agar didapat manusia-manusia sebagai penggerak seluruh faktor produksi yang tidak hanya tepat dalam waktu dan kualitas, tetapi tepat juga dalam jumlahnya.

METODE PENELITIAN

Menurut Hasibuan (2007), Literature review berisi uraian tentang teori, temuan dan bahan penelitian lain yang diperoleh dari bahan acuan untuk dijadikan landasan kegiatan penelitian. Uraian dalam literature review ini diarahkan untuk menyusun kerangka pemikiran yang jelas tentang pemecahan masalah yang sudah diuraikan dalam sebelumnya pada perumusan masalah. Literature review berisi ulasan, rangkuman, dan pemikiran penulis tentang beberapa sumber pustaka (dapat berupa artikel, buku, slide, informasi dari internet, dan lain-lain) tentang topik yang dibahas, dan biasanya ditempatkan pada bab awal. Hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain dapat juga dimasukkan sebagai pembandingan dari hasil penelitian yang akan dicobakan disini. Semua pernyataan dan/atau hasil penelitian yang bukan berasal dari penulis harus disebutkan sumbernya, dan tatacara mengacu sumber pustaka mengikuti kaidah yang ditetapkan. Suatu literature review yang baik haruslah bersifat relevan, mutakhir (tiga tahun terakhir), dan memadai.

Shuttleworth (2009) dalam Agusta (2007) memberikan definisi literatur review sebagai : “literature review is a critical analysis of the research conducted on a particular topic or question in the field of science” yang artinya literature review merupakan analisa kritis dari penelitian yang sedang dilakukan terhadap topik khusus atau berupa pertanyaan terhadap suatu bagian dari keilmuan. Literature review membantu kita dalam menyusun kerangka berfikir yang sesuai dengan teori,

temuan, maupun hasil penelitian sebelumnya dalam menyelesaikan rumusan masalah pada penelitian yang kita buat.

Dari empat metode literature review yang ada, penulis akan menggunakan metode traditional review yakni metode tinjauan pustaka yang selama ini umum dilakukan oleh para peneliti, dimana jurnal atau paper ilmiah yang direview dipilih sendiri oleh peneliti pada satu topik penelitian, dan dipilih berdasarkan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang peneliti. Setelah melakukan literature review, peneliti tidak berhenti sampai hanya membaca literatur, tetapi juga merangkumkan, membuat analisis dan melakukan sintesis secara kritis dan mendalam dari jurnal-jurnal yang direview atau ditinjau.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada artikel ini, penulis telah melaksanakan review terhadap empat jurnal yang terkait dengan perencanaan dan analisis pekerjaan. Sesuai dengan langkah-langkah dalam literatur review didapat hasil penelitian sebagai berikut.

Jurnal karya Marhaeni (2019), Program Studi Sekretaris, Politeknik Ubaya, Surabaya, yang berjudul “Analisis Pekerjaan Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Serta Pengaruhnya Terhadap Metode Rekrutmen”. Jurnal ini membahas tentang pengaruh analisis pekerjaan dan perencanaan SDM terhadap metode rekrutmen. Dengan perencanaan dan analisis pekerjaan SDM yang baik maka perusahaan dapat menetapkan suatu strategi yang tepat dalam upaya mendapatkan tenaga kerja, baik secara kuantitas maupun secara kualitas. Melalui estimasi atau perkiraan kebutuhan tenaga kerja, baik dari segi jumlah, keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, dan aspek lainnya, dapat dipastikan perusahaan akan mampu mengatasi permasalahan kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan SDM. Karyawan yang melakukan pekerjaan sesuai dengan kompetensinya akan memiliki kinerja yang baik dan menguntungkan perusahaan, karena mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini akan membantu manajemen dalam melakukan perekrutan dan proses seleksi untuk mendapatkan SDM terbaik.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif berdasarkan studi literatur dan dari penelitian terdahulu. Dalam penelitian ini dilakukan investigasi pada pengaruh analisis pekerjaan terhadap metode rekrutmen (H1), pengaruh perencanaan SDM terhadap metode rekrutmen (H2).

Dari studi literatur yang dilakukan dalam jurnal ini, diperoleh hasil bahwa analisis pekerjaan dan perencanaan SDM keduanya memberikan kontribusi besar berupa informasi akan kebutuhan spesifikasi pekerjaan. Selanjutnya manajemen dapat mengetahui orang-orang dengan talenta atau kompetensi seperti apa yang akan direkrut. Dengan perencanaan yang efektif terhadap SDM serta melakukan analisis pekerjaan, akan memudahkan manajemen dalam menentukan metode yang tepat

dalam merekrut orang-orang bertalenta yang akan menjalankan pekerjaan tersebut. Berdasarkan pembahasan tentang studi di atas dapat digambarkan bahwa analisis pekerjaan dan perencanaan Sumber Daya Manusia yang efektif memberikan pengaruh terhadap bagaimana cara rekrutmen yang tepat dapat diterapkan oleh perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat pula.

Jurnal Aristi dan Hafiar (2014), Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Padjadjaran yang berjudul “Analisis Beban Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Fakultas Y Universitas X”. Jurnal ini membahas tentang pengelolaan sumberdaya manusia di sebuah lembaga pendidikan tinggi negeri yang memiliki tugas mulia untuk mencerdaskan bangsa. Demi mendukung tugas mulia tersebut, efisiensi dan efektifitas organisasi mutlak harus diwujudkan dan dipelihara. Hal ini dikarenakan ketidakefisienan akan menyebabkan turunnya produktivitas organisasi dan mengancam pelaksanaan pencapaian tujuan mulia Fakultas Y Universitas X. Hal inilah yang kemudian melatarbelakangi pentingnya melakukan analisis pekerjaan dan analisis beban kerja di lingkungan kerja Fakultas Y Universitas X. Upaya Fakultas Y Universitas X dalam rangka mencapai tujuan menghasilkan lulusan yang berkualitas untuk menghadapi tuntutan pembangunan dapat dilakukan melalui suatu pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien. Pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien dapat dilakukan di seluruh bidang termasuk bidang pengembangan sumber daya manusia (SDM). SDM organisasi di lingkup Fakultas Y Universitas X (dalam hal ini karyawan) merupakan salah satu aset perusahaan yang juga harus dikelola dengan baik. Usaha yang efektif dan efisien mengandung arti bahwa output yang dihasilkan oleh setiap karyawan memenuhi apa yang ditargetkan oleh organisasi. Berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif (*generic quantitative inquiry*). dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner tertutup.

Dari studi literatur yang dilakukan dalam jurnal ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berdasarkan faktor analisis pekerjaan dapat dilakukan dengan baik apabila terdapat kejelasan pedoman atau petunjuk kerja, adanya pemahaman yang baik tentang pedoman kerja masing-masing individu, adanya kejelasan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, kesesuaian antara pedoman kerja dengan pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang dimiliki setiap tenaga kependidikan, adanya bimbingan dari atasan, kesesuaian dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan kemampuan setiap tenaga kependidikan, dukungan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki tenaga kependidikan yang sesuai dengan

pekerjaannya, dan latar belakang pengetahuan dan pendidikan yang memenuhi kualifikasi pekerjaan. Beban kerja berdasarkan faktor kinerja tenaga kependidikan dapat dilakukan dengan baik apabila adanya kesesuaian waktu kerja dengan beban kerja, pelaksanaan tugas dan pekerjaan sesuai dengan pedoman kerja, adanya dukungan dari atasan yang merasa puas terhadap tugas bawahan, beban kerja sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai, adanya evaluasi beban kerja terhadap jumlah pegawai yang ada secara berkala, kemampuan adaptasi terhadap perubahan dan selalu terbuka terhadap ide-ide baru, adanya kesungguhan pelaksanaan evaluasi pekerjaan di setiap unit kerja, kemampuan pengenalan masalah dan mencari solusi terbaik, adanya ketelitian dalam menjaga kualitas pekerjaan, dan kemampuan pengambilan keputusan dalam bekerja.

Jurnal karya Salamate, dkk. (2014), Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado, yang berjudul “Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Tenggara”. Jurnal ini membahas tentang pentingnya perencanaan sumberdaya manusia kesehatan. Sumber daya manusia kesehatan berhubungan erat dengan masing-masing fungsi organisasi kesehatan dan juga berinteraksi diantara fungsi-fungsi tersebut. Untuk mencapai visi dan misi suatu organisasi kesehatan diperlukan keterampilan dan kemampuan SDM yang mampu mendiagnosa permasalahan dan mampu mengintervensi sehingga didapatkan penyelesaian dari setiap permasalahan yang menjadi tugas pokok dan fungsi organisasi. Sumber daya manusia tersebut juga dapat menjadi ancaman bagi pelaksana kebijakan, strategi, program, dan prosedur suatu kegiatan apabila tidak dikelola dengan baik dan tepat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk mendapatkan informasi secara mendalam tentang perencanaan sumber daya manusia kesehatan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Tenggara. Penelitian dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Tenggara selama bulan Mei - Agustus 2014.

Berdasarkan penelitian tersebut didapat hasil sebagai berikut: (1) Tidak adanya pemerataan dalam pengadaan SDM Kesehatan melalui jumlah formasi yang masih minim yang diberikan oleh pemerintah daerah dalam arti pengecilan rekrutmen, (2) Terdapat pengembangan SDM kesehatan di Dinas Kesehatan Minahasa Tenggara melalui pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi lagi dan yang bersumber dari diklat atau pelatihan, (3) Terdapat pemeliharaan SDM kesehatan melalui jaminan pemberian tunjangan dari kinerja yang telah dilakukan dalam upaya meningkatkan kerja dari para SDM kesehatan, (4) Terdapat penggunaan SDM kesehatan melalui kesempatan untuk dapat mengembangkan karirnya hal ini didukung apabila penempatan SDM kesehatan tersebut sesuai dengan bidang keilmuannya.

Jurnal karya Irvanti dan Adi (2019), Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Nusantara, yang berjudul : “Pengaruh Analisis Jabatan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Rekrutmen Karyawan”. Jurnal ini membahas tentang kebutuhan penambahan sumberdaya manusia pada PD Karunia Jaya yang sedang memperluas segmen pasarnya. PD Karunia Jaya merupakan perusahaan dagang yang bergerak di bidang supplier suku cadang kendaraan roda empat. Perusahaan pada awalnya hanya bermain di satu merek yaitu Toyota. Tetapi, semakin lama semakin berkembang sehingga bertambah menjadi memegang 4 merek kendaraan roda empat, meliputi Toyota, Suzuki, Daihatsu, dan Isuzu. Karena bertambahnya merek, tentunya membutuhkan pertambahan tenaga kerja. Tujuan penelitian ini ialah melakukan peranan analisis jabatan dan perencanaan sumber daya manusia terhadap rekrutmen karyawan di perusahaan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan analisis data menggunakan regresi. Sementara itu jenis data penelitian ini adalah jenis data kuantitatif dan kualitatif, sedangkan sumber data adalah data primer (yang diperoleh dari kuesioner dan wawancara), dan data sekunder (data internal perusahaan). Sementara itu, teknik pengumpulan datanya adalah sebagai berikut. Teknik dibahas di atas bahwa penulis menggunakan data primer dan metode yang ada beberapa cara, yaitu (1) Metode observasi, merupakan pengumpulan data primer dalam pencatatan pola perilaku subjek (orang), atau objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti; dan (2) Metode survei.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai peranan analisis jabatan dan perencanaan SDM terhadap rekrutmen karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Analisis jabatan memiliki hubungan yang kuat dengan efektifitas rekrutmen karyawan, dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel analisis jabatan dengan variabel rekrutmen karyawan sebesar 0,702 dan mempunyai pengaruh sebesar 49,3%. Perencanaan SDM memiliki hubungan yang kuat terhadap efektifitas rekrutmen karyawan. Dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel perencanaan SDM dengan variabel rekrutmen karyawan sebesar 0,736 dan mempunyai pengaruh sebesar 54,1%. Dapat diartikan bahwa, perusahaan memiliki perencanaan SDM yang signifikan berpengaruh besar terhadap efektifitas rekrutmen karyawan.

SIMPULAN

Merujuk pada Hasil dan Pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Hasil review terhadap jurnal-jurnal yang menjadi acuan penelitian, pada aspek peranan perencanaan sumberdaya manusia terhadap tujuan organisasi perusahaan/instansi, menunjukkan bahwa paling tidak terdapat beberapa peran perencanaan sumberdaya manusia yaitu untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan, untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas dan untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat. Dengan demikian peran perencanaan sumberdaya manusia yang baik, mengakibatkan tujuan organisasi perusahaan/instansi menjadi lebih mudah tercapai, demikian pula sebaliknya.

Pada aspek peranan analisis sumberdaya manusia terhadap tujuan organisasi perusahaan/instansi, menunjukkan bahwa terdapat beberapa peran yaitu : untuk memperoleh tenaga kerja pada posisi yang tepat, untuk memberikan kepuasan pada diri tenaga kerja dan untuk menciptakan iklim dan kondisi kerja yang kondusif. Dengan demikian analisis pekerjaan yang baik maka tujuan organisasi perusahaan/instansi akan lebih mudah dicapai, demikian pula sebaliknya.

REFERENSI

- Agusta Yudi. 2007. K-Means Penerapan, Permasalahan Dan Metode Terkait. Jurnal Sistem dan Informatika. Volume 3.
- Aristi, Nindi dan Hanny Hafiar (2014), Analisis Beban Kerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Fakultas Y Universitas X, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Padjadjaran, Jurnal Kajian Komunikasi, Volume 2, No. 1 Juni 2014 hlm 53-60, Diunduh dari <file:///C:/Users/Admin/Downloads/Documents/6050-9970-1-PB.pdf> tanggal 13 November 2020.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2014). Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan keempat belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Hasmah (2017) Pengaruh Kompetensi Tenaga Pendidik Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMP Negeri 5 Duampanua Kabupaten Pinrang, Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Diunduh dari <file:///C:/Users/Admin/Downloads/Documents/Hasmah.pdf> pada tanggal 25 November 2020.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta
- Irvianti , Laksmi Sito Dwi dan Julius Adi, (2015), Pengaruh Analisis Jabatan Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Rekrutmen Karyawan.Jurusan

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Nusantara, *Journal The WINNERS*, Vol 11 No 1 hal 1 – 11, 2010. Diunduh dari <file:///C:/Users/Admin/Downloads/Documents/27104-ID-pengaruh-analisis-jabatan-dan-perencanaan-sumber-daya-manusia-terhadap-rekrutmen.pdf>, tanggal 12 November 2020.

Jejaring (2019) Pengertian, Manfaat, dan Langkah-Langkah Literatur Review <https://www.jejaring.web.id/pengertian-manfaat-dan-langkah-langkah-literatur-review/>

Mangkunegara, Anwar Prabu (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.

Mangkuprawira, Sjafri. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia. Indonesia: Bogor.

Marhaeni, Nopie P, (2019). Analisis Pekerjaan Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Serta Pengaruhnya Terhadap Metode Rekrutmen. *Jurnal Bisnis Terapan*, Volume 03 Nomor 02 (Desember, 2019) 129-136, Penerbit: Politeknik Ubaya, Surabaya. Terakreditasi Sinta Peringkat 4, No. SK: 28/E/KPT/2019. Diunduh dari <http://journal.ubaya.ac.id/index.php/JIBT/article/view/2508> tanggal 15 November 2020.

Salamate, Grace A, A.J.M. Ratu, dan N. Pangemanan (2014), Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado,. Diunduh dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jikmu/article/view/7683/7249>, tanggal 10 November 2020.

Sastrohadiwiryo, 2013, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Bumi Aksara, Jakarta.

Wahono (2016). *Research Methodology : Literature Review Pengantar dan Metode*. Diunduh dari <https://romisatriawahono.net/2016/05/07/literature-review-pengantar-dan-metode/> pada tanggal 4 Desember 2020.

Witjaksono, A, Yunistriani, A (2011). Analisis Komparatif Kinerja Keuangan Antara Bank Syariah dan Bank Konvensional Berdasarkan Metode Camel. *Binus Business Review* 2(1), 485-50.