BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dewasa ini, perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Sumber keunggulan bersaing pada sumber daya manusia adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Sebuah perusahaan tanpa manajemen sumber daya manusia yang baik tidak akan dapat mencapai tujuannya bagaimanapun kerasnya usaha mereka.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 5:2015). Dimana salah satu ruang lingkup MSDM adalah rancangan Organisasi yang terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, analisis pegawai, rancangan pegawai, tim kerja dan system informasi.

Menurut Bangun (2012:8) Perencanaan SDM adalah proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersedian sumber daya manusia baik yang bersumber dari dalam maupun luar organisasi di perkirakan pada suatu periode tertentu. Informasi ini akan bermanfaat untuk recrutmen sumber daya manusia dan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lain.

Perencanaan SDM baru dapat dilakukan dengan baik jika informasi tentang job analysis, organisasi dan situasi persediaan tenaga kerja diperoleh. Menurut Bangun(2012:74)analisis pekerjaan adalah proses sistematis untuk memperoleh informasi tentang tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab serta kualifikasi yang dibutuhkan oleh pemangku pekerjaan. Analisis pekerjaan menghasilkan informasi untuk menulis deskripsi pekerjaan (*job description*) yaitu daftar yang berisi apa yang diminta oleh pekerjaan tersebut dan spesifikasi pekerjaan (*job specifications*) yaitu jenis orang yang harus di pekerjakan untuk pekerjaan tersebut (Dessler 2015:120). Manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya analisis pekerjaan adalah merencanakan kebutuhan SDM pada waktu yang akan datang dan sebagai basis perecanaan organisasi dengan memberikan perumusan yang jelas dari tiap-tiap pekerjaan dan menujukan hubungan dari pekerjaan yang satu dengan yang lain (Ardana et.al, 2012 : 34).

CV Tri Setya Abadi adalah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2010 oleh Bapak Karno dan memiliki 25 karyawan. Karyawan di CV Tri Setya Abadi terbagi menjadi dua yaitu yang berada

di kantor sebanyak 5 karyawan dan yang berada di gudang sebanyak 20 karyawan. Saat ini CV Tri Setya Abadi belum memiliki *deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan* tertulis dan itu dapat berdampak pada perbedaan persepsi pimpinan dan pemegang jabatan. Oleh karena itu, Analisis Pekerjaan merupakan suatu aktivitas yang penting dilakukan oleh manajer sumber daya manusia untuk membangun kesatuan tugas dilaksanakan oleh karyawan. Setiap pekerjaan membutuhkan beberapa informasi yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab serta persyaratan yang dituntut suatu pekerjaan. Peneliti melakukan tahap terkait pekerjaan yang ada salah satunya estimator. Berdasarkan hasil wawancara kepada pimpinan pada hari kamis, 5 Juli 2018 didapati hasil wawancara dari pimpinan tugas dari seorang estimator yaitu bertanggung jawab atas kegiatan penghitungan / calculation dan estimasi gambar dari klien maupun bagian lainnya atas kebutuhan material, jenis dan harga. Sedangkan hasil wawancara dari seorang estimator pada hari senin, 9 Juli 2018 didapati tugas dari seorang estimator tidak hanya bertanggung jawab atas kegiatan penghitungan / calculation dan estimasi gambar dari klien maupun bagian lainnya atas kebutuhan material, jenis dan harga akan tetapi juga memiliki tugas lain yaitu sebagai marketing. Hal ini menyebabkan ketidak fokusan estimator dalam pekerjaan karena terbebani tugas marketing yang sering kali tidak mencapai target pemasaran. Hasil wawancara kepada estimator pada hari senin, 9 Juli 2018 mengenai ketidak fokusan estimator dalam pekerjaan ada pada lampiran penelitian 4.

Berdasarkan Latar Belakang yang ditulis diatas, penulis mengambil keputusan untuk meneliti mengenai *deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan* pada CV Tri Setya Abadi. Dengan judul **“ Usulan Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi pekerjaan di CV Tri Setya Abadi ”.**

1.2 Rumusan masalah

Dengan adanya masalah dalam job description dan job specification pada CV Tri Setya Abadi yang menyebabkan ketidak fokusan seorang estimator dalam nenjalankan tugas. sehingga peneliti menyimpulkan pertanyaan penelitian yakni “ bagaimana usulan *Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan* pada CV Tri Setya Abadi ? ”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan usulan *Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan* pada CV Tri Setya Abadi.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat bagi perusahaan CV Tri Setya Abadi adalah dapat digunakan sebagai referensi dan masukan pada sistem manajemen penentuan

Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan di perusahaan.

b. Bagi pihak lain adalah sebagai bahan pendukung referensi yang akan melakukan penelitian serupa.