

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Peran Sumber Daya Manusia masih sangat dibutuhkan organisasi. Walaupun saat ini teknologi berkembang semakin canggih, namun Sumber Daya Manusia merupakan hal yang paling penting dalam keberhasilan sebuah organisasi. Dalam sebuah organisasi, pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai yaitu untuk mendapatkan keuntungan. Tentunya hal tersebut tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu perlu adanya cara dan perencanaan untuk bisa mendapatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan strategi kompetitif untuk dapat mengurangi ketidakpastian dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk dapat mencapai tujuan perusahaan (Bangun 2012:112). Perencanaan Sumber Daya Manusia terdiri dari Perencanaan Kuantitatif dan Perencanaan Kualitatif. Perencanaan Kuantitatif adalah prediksi mengenai jumlah Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan (*demand*), sedangkan perencanaan kualitatif adalah prediksi kualifikasi (persyaratan) Sumber Daya Manusia yang relevan dengan jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya masa depan (Nawawi, 2010:4)

Dimana salah satu perencanaan Sumber Daya Manusia adalah perencanaan kualitatif, yaitu perencanaan mengenai kualitas Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan jabatan yang akan diperoleh. Hal ini berguna untuk menjamin tersedianya Sumber Daya Manusia yang tepat untuk menduduki berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat untuk mencapai tujuan perusahaan dan sasaran yang telah ditetapkan (Sutrisno 2009:33). Oleh karena itu sebelum menerima karyawan, organisasi harus menentukan perencanaan Sumber Daya Manusia yang terkait dengan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan berapa banyak orang yang harus menempati posisi jabatan tersebut.

Terkait dengan hal tersebut maka penting bagi organisasi untuk melakukan analisis jabatan yang merupakan kegiatan awal dalam proses manajemen Sumber Daya Manusia lainnya yang mencakup uraian pekerjaan , persyaratan pekerjaan, dan konteks pekerjaan yang dikenal dengan istilah *Job Description* dan *Job Specification* (Bangun 2012:74).

Deskripsi pekerjaan (*job description*) yaitu daftar yang berisi hal hal yang harus dilakukan untuk melaksanakan pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan (*job specifications*) yaitu jenis dan kualitas Sumber Daya Manusia yang harus di pekerjakan untuk pekerjaan tersebut (Dessler 2015:120).

*Job Description* merupakan pedoman untuk perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia dalam melakukan analisis jabatan pada waktu yang akan datang dengan memberikan aktivitas-aktivitas pekerjaan tersebut secara terperinci. Sehingga dengan adanya aktivitas kerja yang jelas pada pekerjaan maka karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya analisis deskripsi pekerjaan adalah memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seorang karyawan yang memegang jabatan tersebut. Sedangkan *Job Specifications* merupakan pedoman untuk perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia dalam mengetahui informasi tentang pengetahuan atau ketrampilan, informasi tentang kondisi kerja, yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam mendukung karyawan melakukan pekerjaan sesuai *job description* tersebut (Dessler 2015:120).

Langkah-langkah dalam melakukan analisis jabatan hal pertama yang di lakukan adalah memberikan gambaran singkat serta tanggung jawab dan wewenang tentang *job description dan job specifications* pada masing-masing jabatan. Setelah itu memberikan gambaran mengenai alur dalam struktur organisasi, yang mana alur tersebut harus jelas supaya setiap jabatan tahu harus bertanggung jawab dengan siapa. Langkah selanjutnya mengonfirmasi analisis jabatan (*job description dan job specifications*) dari wawancara karyawan kepada manajer dengan metode wawancara untuk membantu bahwa informasi (tugas dari pekerjaan tersebut) sudah sesuai. Setelah itu memberikan usulan *job description dan job specifications*.

Tanpa adanya deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan akan mengakibatkan adanya konflik antara karyawan dengan pimpinan, karena akan ada perbedaan persepsi akibat tidak adanya bukti tertulis mengenai deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Perbedaan persepsi dapat timbul dari ketidaksesuaian antara harapan dengan apa yang sebenarnya terjadi, maka dari itu dengan adanya bukti tertulis akan membuat setiap orang memiliki persepsi yang sama terkait apa yang seharusnya dilakukan dan persyaratan apa yang dibutuhkan.

Penelitian ini akan dilakukan di Risa *Cake & Bakery* telah berdiri sejak tahun 2010 yang lalu. Usaha ini mempunyai 2 outlet dan 1 tempat produksi. Yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah outlet yang beralamat di Jl. RE Martadinata No 250, Batang. Memiliki 26 karyawan yang terbagi menjadi 5 jenis pekerjaan yaitu manajer, supervisor, bagian produksi 10 sebanyak orang, bagian packing 10 orang, dan kasir 4 orang. Untuk sementara ini Toko Risa *Cake & Bakery* masih belum memiliki deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang jelas. Penelitian dilakukan karena saat ini, pekerjaan setiap karyawan di Toko Risa tidak hanya melakukan satu pekerjaan saja melainkan merangkap atau melakukan beberapa pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan, pimpinan mengaku bahwa memang belum ada deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang jelas karena pada saat perekrutan karyawan baru, pemimpin hanya menjelaskan secara lisan tentang apa tugas dan tanggung jawab pada calon karyawan baru. Sehingga hal ini menjadi kendala pada saat proses produksi. Ketika bagian packing kekurangan tenaga, maka bagian produksi merangkap pekerjaan melakukan packing. Hal ini sering terjadi pada saat pesanan atau *order* meningkat.

Berdasarkan Latar Belakang yang ditulis diatas, penulis mengambil keputusan untuk meneliti mengenai usulan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan pada Risa *Cake & Bakery*. Dengan judul “**Analisis Jabatan Pada Risa *Cake & Bakery* Batang**”

## 1.2 Perumusan Masalah

Dengan adanya masalah perusahaan dalam *job description dan job specification* pada Risa Cake & Bakery yang menyebabkan ketidak fokusan karyawan dalam menjalankan tugas sehingga peneliti menyimpulkan pertanyaan penelitian yakni, bagaimana usulan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan di Risa *Cake & Bakery* Batang?"

## 1.3 Tujuan dan Manfaat

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan usulan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan pada Risa *Cake & Bakery* Batang.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, bagi:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pendukung referensi yang akan dilakukan untuk melakukan penelitian yang serupa bagi penelitian selanjutnya

2. Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini perusahaan akan memiliki desain deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan secara tertulis, sehingga bisa menjadi dasar atau pedoman perusahaan dalam melakukan aktivitas SDM.