

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Salah satu fungsi dari manajemen adalah melibatkan peraturan dan penataan kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins dan Coulter, 2016:322). Mengelola organisasi harus memperhatikan bagian yang penting yaitu membuat struktur organisasi. Dengan adanya struktur organisasi akan menjelaskan urutan pekerjaan dalam suatu organisasi. Urutan pekerjaan ini berkaitan dengan jabatan atau deskripsi pekerjaan yang harus dilakukan oleh sumber daya manusia dalam organisasi. Hal ini tentu yang harus diperhatikan dalam mengelola organisasi agar setiap sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam organisasi mampu menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik. Karena kunci keberhasilan utama dari suatu organisasi terletak pada sumber daya manusia dalam organisasi itu. Aset SDM mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dari sumber daya lainya karena SDM memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik tentu SDM akan menjadi sumbangan terbesar untuk kemajuan organisasi secara aktif. Untuk itu SDM dalam organisasi harus dikelola secara baik sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan terciptalah SDM yang berkualitas.

Adapun aktivitas – aktivitas dalam mengelola manajemen sumber daya manusia dalam organisasi meliputi, proses perekrutan, seleksi, pelatihan, penilaian, perencanaan karir, dan kompensasi (Dessler, 2016:118). Hal ini dilakukan guna mencapai tujuan dari mengelola manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Pengaruh dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi dimulai dengan manajemen bakat yang bertujuan untuk memahami pekerjaan apa yang akan dilakukan, kriteria manusia dalam hal ini

kompetensi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut secara efektif. Langkah pertama yang dilakukan adalah membuat analisis pekerjaan (*job analysis*) yaitu prosedur yang digunakan untuk menentukan suatu tugas dari suatu posisi tertentu dalam perusahaan atau organisasi serta karakteristik dari orang yang akan melakukan pekerjaan tersebut. Melalui proses dari analisis pekerjaan akan menghasilkan dua informasi yaitu yang pertama adalah deskripsi pekerjaan (*job description*) yang artinya informasi tentang tugas, tanggung jawab dan jabatan. Informasi kedua yaitu spesifikasi pekerjaan (*job specification*) adalah informasi mengenai syarat yang harus dipenuhi untuk melakukan suatu jabatan, persyaratan tersebut berupa pendidikan, keterampilan, kepribadian dan kompetensi diri lainnya yang dianggap cocok dan mampu untuk melakukan suatu tugas yang berkaitan dengan suatu jabatan pekerjaan tertentu. (Dessler, 2016: 119)

Proses perencanaan dalam mengelola SDM dilakukan dengan memahami terlebih dahulu pekerjaan maupun posisi seperti apa yang harus diisi. Hal ini dilakukan dengan membuat analisis pekerjaan dalam setiap organisasi. Analisis pekerjaan ini menjadi langkah awal yang penting karena menjadi dasar dalam menciptakan karyawan yang efektif. Melalui analisis pekerjaan akan menghasilkan deskripsi pekerjaan maupun kompetensi SDM seperti apa yang harus dimiliki karyawan agar sesuai dengan spesifikasi pekerjaan. Hal penting yang harus diperhatikan dalam merancang analisis pekerjaan untuk menghasilkan rancangan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang baik adalah memperhatikan kompetensi yang mendukung seperti pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*skill*), sikap (*attitude*). Setelah melakukan analisis pekerjaan ini maka organisasi akan mampu menempatkan orang ke dalam posisi pekerjaan yang ada sesuai dengan kompetensinya. Dengan begitu terciptalah SDM yang berkualitas karena dapat menjalankan tugas dengan baik dan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Tentunya dalam proses manajemen sumber daya manusia di setiap organisasi akan mengalami hal seperti ini. Salah satu contohnya adalah organisasi Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen (HMPSM). HMPSM merupakan organisasi di bidang akademik di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata. Organisasi kemahasiswaan ini berdiri dibawah naungan Program Studi Manajemen Unika Soegijapranata sehingga membantu berbagai kegiatan yang berhubungan dengan bidang akademik. HMPSM memiliki beberapa program kerja seperti, Kuliah Umum, Pelatihan *soft skill* Glowfactor, Pelatihan KRS Online, dan salah satu kegiatan terbesar dari HMPSM adalah Glowmention. Untuk mengelola kegiatan – kegiatan tersebut dibutuhkan SDM dengan kompetensi yang sesuai yang mampu mengelola kegiatan – kegiatan tersebut. Sehingga sebagian besar program kerja dari HMPSM dikelola secara internal anggota pengurus HMPSM. Namun untuk program kerja Glowmention, HMPSM membutuhkan bantuan SDM diluar anggota pengurus untuk mengelola kegiatan ini. Glowmention (*Glow In Management Competition*) merupakan sebuah ajang kompetisi nasional di tingkat perguruan tinggi yang didalamnya terdapat beberapa rangkaian kegiatan seperti debat tentang isu – isu manajerial terkini, memecahkan kasus suatu perusahaan, serta mempresentasikan hasil dari suatu pengamatan dan memberikan keputusan berdasarkan pertimbangan ilmu manajemen. Kegiatan ini adalah suatu ajang yang sangat bergengsi yang ada di Program Studi Manajemen bahkan bagi Universitas Katolik Soegijapranata. Karena ajang kompetisi ini diikuti oleh peserta yang datang dari berbagai Universitas ternama di Indonesia yang siap bersaing satu dengan yang lain. Maka tentunya dibutuhkan SDM yang memiliki kompetensi setara untuk merencanakan, mengatur dan mengelola acara ini. Sehingga HMPSM melakukan proses seleksi bagi calon panitia Glowmention supaya mendapat SDM yang berkualitas.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan ketua panitia Glowmention IV dan juga wakil ketua panitia Glowmention V pada tanggal 28 Januari 2020 mengatakan bahwa selama ini proses seleksi yang dilakukan telah direncanakan sebaik mungkin namun masih saja terjadi kendala pada SDM yang mendaftar tidak semua berkompeten sesuai dengan yang diharapkan dalam kegiatan ini dengan demikian SDM yang ada tidak efektif dan kinerja ditemukan masih kurang di kepanitiaan ini. Melihat dari laporan pertanggungjawaban pelaksanaan acara ini juga masih terdapat evaluasi bagi beberapa panitia yang belum mampu dan mengerti deskripsi pekerjaan dalam divisi. Hal seperti ini terjadi dalam beberapa periode berjalan masih saja terjadi kesalahan dalam penempatan SDM yang tepat. Hal ini menyebabkan dalam beberapa divisi dari kepanitiaan ini masih ditemukan kinerja individu yang rendah. Karena kurangnya analisis pekerjaan pada setiap jabatan yang ada sehingga dalam menempatkan individu terdapat kesalahan kurang selarasnya spesifikasi pekerjaan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh individu tersebut. Berdasarkan pengalaman menjadi anggota dari organisasi kemahasiswaan HMPSM selama dua periode dan juga pernah menjabat sebagai ketua Glowmention V menyadari bahwa kelemahan ini pasti terjadi dan berpengaruh ke dalam divisi – divisi yang ada seperti, sekretaris, bendahara, materi, acara, sponsor, dana usaha, publikasi dan dokumentasi, LO, konsumsi, dekorasi dan p3k, perlengkapan, keamanan, dan transportasi. Kekeliruan dalam menempatkan anggota divisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki mempengaruhi kinerja dari individu itu dalam melakukan pekerjaannya dari divisi tersebut. Misalkan seorang panitia yang seharusnya lebih cocok masuk ke divisi sponsor tetapi ditempatkan ke divisi acara sehingga terkadang kinerjanya dalam divisi acara tidak sesuai harapan.

Oleh karena itu kinerja dan juga produktivitas anggota panitia Glowmention yang kurang ini disebabkan karena belum pernah dilakukan analisis pekerjaan dalam setiap divisi yang ada. Sehingga perlu dilakukannya evaluasi dan analisis pekerjaan untuk meninjau kembali deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dari masing – masing divisi apakah sudah sesuai dengan kompetensi seperti KSA. Agar tidak terjadi lagi kesalahan dalam menempatkan anggota panitia dalam organisasi ini. Dengan demikian penelitian ini dilakukan untuk memperoleh rancangan analisis pekerjaan guna mengevaluasi kembali kinerja panitia Glowmention dan digunakan sebagai acuan dalam menciptakan SDM yang berkualitas dalam kepanitiaan Glowmention.

1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang sudah dijabarkan, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam kasus diatas adalah sebagai berikut :

Bagaimana usulan analisis jabatan untuk 5 jabatan utama di kepanitiaan Glowmention ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan usulan analisis jabatan di kepanitiaan Glowmention

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk :

1. Bagi organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam menempatkan anggota kepanitiaan dan pengurus organisasi.

2. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pendukung untuk melakukan penelitian serupa .

1.5. Sistematika Penulisan

BAB I pada penelitian ini berisikan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II pada penelitian ini berisikan teori-teori analisis jabatan, penelitian terdahulu, kerangka pikir penelitian, dan definisi operasional variabel.

BAB III pada penelitian ini berisikan metode penelitian yaitu objek dan lokasi penelitian, pengertian informan, dan alat analisis data.

BAB IV pada penelitian ini berisikan hasil penelitian berupa penjelasan secara deskripsional mengenai rancangan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan untuk Panitia Glowmention.

BAB V pada penelitian ini berisikan kesimpulan dan saran untuk Panitia Glowmention.