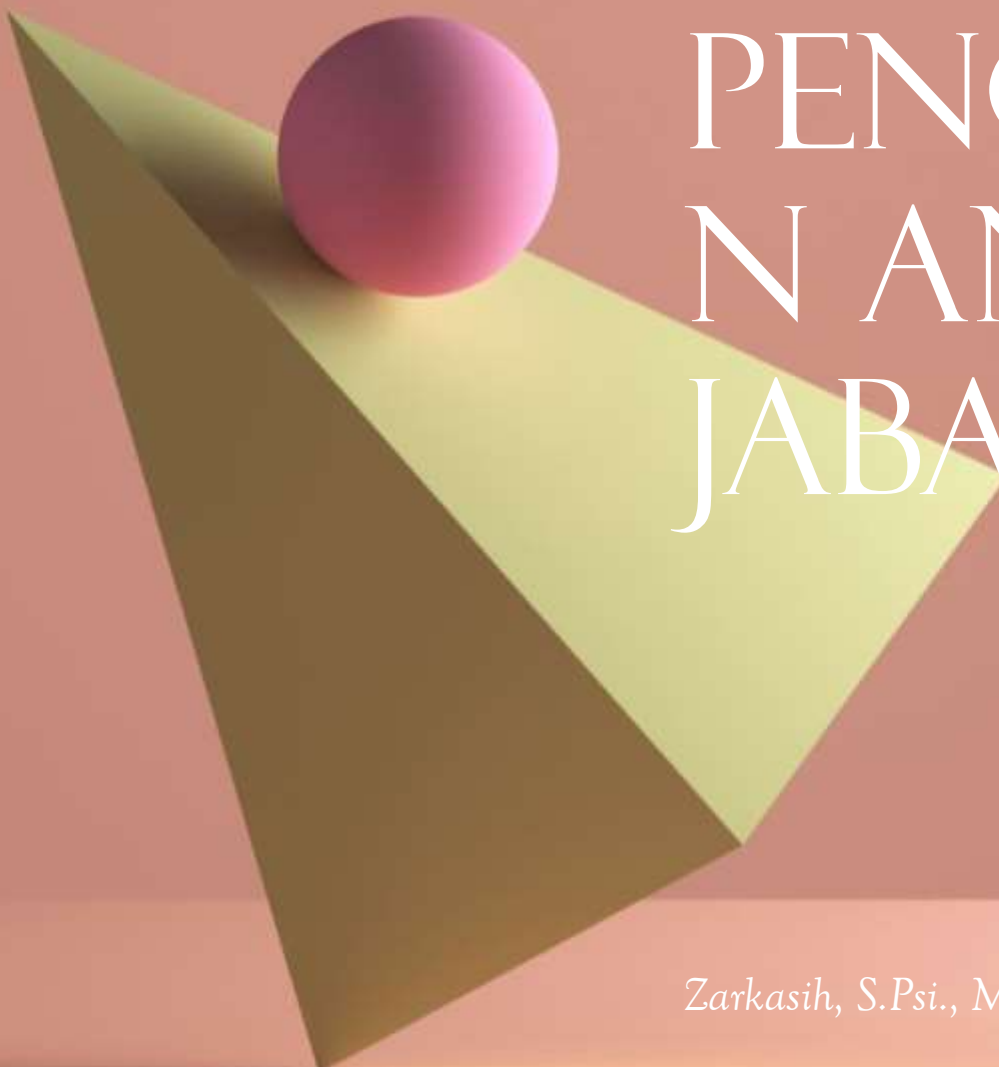




PENGERTIAN ANALISA JABATAN

Zarkasih, S.Psi., MM., M.Psi., Psi

PENGERTIAN ANALISA JABATAN

Sesudah kebutuhan sumber daya manusia direncanakan, maka langkah berikutnya adalah melakukan *Job Analysis* (analisis pekerjaan).

“Job analysis is the process of studying and collecting information relating to the operation and responsibility of a spesific job” (Flippo, 1989). ... Analisis pekerjaan adalah proses pengumpulan informasi yang berhubungan dengan operasi dan tanggung jawab mengenai suatu pekerjaan tertentu.

PENGERTIAN ANALISA JABATAN

Analisis pekerjaan merupakan suatu prosedur melalui fakta-fakta yang berhubungan dengan setiap jabatan yang diperoleh dan dicatat secara sistematis. Hal ini kadang disebut studi jabatan, yang mempengaruhi tugas, proses, tanggung jawab, dan kebutuhan kepegawaian yang diselidiki. Analisis pekerjaan berfokus pada karakteristik pegawai, penggunaan ujian fisik, tes, wawancara dan prosedur lainnya untuk tujuan tersebut.

PENGERTIAN ANALISA JABATAN

Job analisis secara sederhana merupakan kegiatan merumuskan hal-hal yang dilakukan oleh seorang pekerja kedalam kata-kata sebagai sebuah informasi (Gomes,2003)

Analisis pekerjaan secara langsung akan menghasilkan uraian pekerjaan pernyataan tertulis tentang bagaimana karakteristik jabatan dan segala kewajibannya, serta spesifikasi pekerjaan yang mencakup standar kualifikasi minimal sumber daya manusia yang dibutuhkan, yang merinci pendidikan dan pengalaman minimal yang diperlukan untuk dapat melaksanakan kewajibannya secara memuaskan

TUJUAN ANALISA JABATAN

“Analisis pekerjaan dilakukan sebab informasi tersebut dapat dijadikan sebagai landasan untuk mengetahui kecocokan pekerjaan dengan petugas, beban kerja yang dilakukan, kemungkinan hambatan-hambatan yang dapat mengganggu tercapainya kewajiban dengan baik serta sebagai landasan keseluruhan kegiatan sesuai dengan fungsinya” (Marihot, 2007).

Gomes (2003) dalam bukunya manajemen sumber daya manusia menyebutkan tujuan dilakukannya analisis pekerjaan adalah sebagai berikut :

- *Sebagai landasan untuk menghasilkan job description dan job specification, informasi dari analisis pekerjaan dapat menjadi landasan untuk menentukan pekerjaan apa yang cocok untuk seorang pegawai dan mana yang tidak cocok untuknya. Ini akan menjadi landasan yang sangat penting untuk melakukan tahap rekrutmen pegawai dan tahap seleksi.*

TUJUAN ANALISA JABATAN

Gomes (2003) dalam bukunya manajemen sumber daya manusia menyebutkan tujuan dilakukannya analisis pekerjaan adalah sebagai berikut :

- *Sebagai dasar untuk job evaluation. Setelah memahami tugas-tugas yang didapat dari analisis pekerjaan akan ditemukan kemungkinan adanya hambatan yang dapat ditemui selama melaksanakan tugasnya. Misalnya disebuah rumah sakit tugas seorang perawat adalah memonitor perkembangan penyakit pasien, maka akan ada beberapa hambatan dalam pengawasan tersebut diantaranya keadaan pasien yang tidak tenang, keadaan ruangan yang ribut dan perubahan teknologi. Dari prediksi hambatan inilah dapat dilakukan evaluasi agar gangguan tersebut dapat diatasi.*

TUJUAN ANALISA JABATAN

Gomes (2003) dalam bukunya manajemen sumber daya manusia menyebutkan tujuan dilakukannya analisis pekerjaan adalah sebagai berikut :

- *Job design restructuring, yaitu usaha untuk mengalokasikan dan menstrukturalisasikan beberapa kegiatan dalam suatu pekerjaan.*
- *Sebagai dasar penentuan performances appraisal, Dari analisis pekerjaan akan diketahui performance apa yang diharapkan dari seorang pegawai sehingga supervisor dapat melakukan penilaian terhadap performance pegawai sesuai data dari analisis pekerjaan*

TUJUAN ANALISA JABATAN

Gomes (2003) dalam bukunya manajemen sumber daya manusia menyebutkan tujuan dilakukannya analisis pekerjaan adalah sebagai berikut :

- Sebagai acuan penentuan *Personnel spesification*, Dalam hal ini analisis pekerjaan akan menghasilkan personal kualifikasi yang dibutuhkan dalam pekerjaan tertentu, seperti pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*Skills*), ketangkasan (*aptitudes*), sifat dan ciri (*attributes and traits*), dan menghindarkan berbagai kesalahan penempatan kualifikasi yang dapat menjadikan diskriminasi. Misalnya pekerjaan seorang operator telepon yang tugasnya menyambungkan telepon masuk dan menyambungkan ke dalam, akan tidak beralasan jika kualifikasi membedakan jenis kelamin yang justru akan menjadikannya sebuah diskriminasi

TUJUAN ANALISA JABATAN

Gomes (2003) dalam bukunya manajemen sumber daya manusia menyebutkan tujuan dilakukannya analisis pekerjaan adalah sebagai berikut :

- *Sebagai dasar penentuan performances appraisal, Dari analisis pekerjaan akan diketahui performance apa yang diharapkan dari seorang pegawai sehingga supervisor dapat melakukan penilaian terhadap performance pegawai sesuai data dari analisis pekerjaan*

TUJUAN ANALISA JABATAN

Gomes (2003) dalam bukunya manajemen sumber daya manusia menyebutkan tujuan dilakukannya analisis pekerjaan adalah sebagai berikut :

- *Sebagai desain worker training, Informasi job analysis dapat digunakan untuk desain dan pelatihan dan pengembangan program. Pelatihan dirancang untuk mengembangkan beberapa ketrampilan tertentu yang mempengaruhi perilaku anggota pekerja sehingga memberikan kontribusi positif untuk performa pekerjaan.*

TUJUAN ANALISA JABATAN

Gomes (2003) dalam bukunya manajemen sumber daya manusia menyebutkan tujuan dilakukannya analisis pekerjaan adalah sebagai berikut :

- *Untuk mencapai efisiensi. Dari informasi analisis pekerjaan akan diketahui apakah seseorang dengan kemampuan tertentu untuk suatu tugas tertentu sudah tepat (the right man in the right place), sehingga akan tercipta efisiensi dalam pelaksanaan tugasnya*
- *Untuk penetapan prosedur safety. Keselamatan sebuah pekerjaan tergantung pada tata ruang, standar, peralatan, dan kondisi fisik lainnya. Informasi ini juga disediakan pada job analysis. Seperti apa yang diperlukan dalam pekerjaan dan tipe seseorang yang dibutuhkan guna menyokong informasi untuk menetapkan prosedur aman*

TUJUAN ANALISA JABATAN

Gomes (2003) dalam bukunya manajemen sumber daya manusia menyebutkan tujuan dilakukannya analisis pekerjaan adalah sebagai berikut :

- *Sebagai pedoman HRC (Human resources Planing). Organisasi harus bisa mengantisipasi bahwa organisasi tersebut akan terus memiliki jumlah dan macam orang pada tempat yang tepat, waktu yang tepat sesuai dengan potensi yang ada pada diri pekerja tersebut. Dari analisis pekerjaan akan diketahui apakah tugas-tugas yang dilakukan sesuai untuk situasi dan kondisi saat ini, sehingga dapat memprediksikan perkembangan tugas pada masa yang akan datang, menentukan berapa jumlah sumber daya yang dibutuhkan, dan lain-lain.*