



ANALISIS DAN RANCANG BANGUN PEKERJAAN

Najla Salma Azmi

2314290067

Kelas Karyawan



PENTINGNYA INFORMASI ANALISIS PEKERJAAN

sebagai definisi dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan analisis pekerjaan adalah usaha yang sistematis dalam mengumpulkan, menilai dan mengorganisasikan semua jenis pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi. Berarti dalam suatu organisasi di-perlukan keberadaan sekelompok analis pekerjaan yang bertugas melakukan analisis terhadap semua pekerjaan yang ada. Kegiatan analisis pekerjaan merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi. Dikatakan demikian karena berbagai tindak-an dalam pengelolaan sumber daya manusia tergantung pada informasi tentang analisis pekerjaan yang telah dilakukan. Teori manajemen sumber daya manusia memberi petunjuk bahwa ada paling sedikit sepuluh kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang penyelenggaraannya dengan baik didasarkan pada informasi yang berhasil dikumpulkan dan diolah.



Teori mana-jemen sumber daya manusia memberi petunjuk bahwa ada kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang penyelenggaraannya dengan baik didasarkan pada informasi yang berhasil dikumpulkan dan diolah.



Informasi analisis pekerjaan memberikan gambaran tentang tantangan yang bersumber dari lingkungan yang mem-pengaruhi pekerjaan para pekerja dalam organisasi



Menghilangkan persyaratan pekerjaan yang sebenarnya tidak diperlukan karena didasarkan pada pemikiran yang diskri-minatif.



Analisis pekerjaan harus juga mampu menemukan unsur-unsur pekerjaan yang mendorong atau menghambat mutu karya para anggota organisasi.



Merencanakan ketenagakerjaan untuk masa depan. Dapat dipastikan bahwa setiap organisasi ingin bertumbuh dan berkembang.



Analisis pekerjaan harus mampu mencocokkan lamar-an yang masuk dengan lowongan yang tersedia.



TEKNIK PENGUMPULAN INFORMASI TENTANG ANALISIS PEKERJAAN

Seorang analis pekerjaan mempunyai salah satu fungsi pokoknya mengumpulkan informasi tentang semua pekerjaan dalam suatu organisasi dan ciri-ciri pekerja yang melakukan pekerjaan tersebut. Sebagaimana halnya dengan segi-segi lain dalam kehidupan organisasional, pengumpulan informasi tentang analisis pekerjaan juga tidak boleh lepas kaitannya dengan upaya mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Bahkan pengetahuan tentang analisis pekerjaan yang dilakukan oleh organisasi lain dan kebijaksanaan pemerintah mengenai hal tersebut merupakan hal penting untuk dimiliki. Berdasarkan hal-hal itulah tiga jenis kegiatan pengumpulan informasi dilakukan. Yang dimaksud dengan tiga jenis kegiatan itu ialah mengidentifikasi berbagai pekerjaan yang hendak dianalisis, menyusun kuesioner sebagai instrumen pengumpulan informasi dan pengumpulan informasi itu sendiri.





Identifikasi Pekerjaan.

karena itu penting untuk mengetahui sumber informasi tentang berbagai pekerjaan itu seperti daftar gaji dan bagan organisasi, yang mungkin perlu dilengkapi dengan diskusi dengan para pekerja dan para penyelia dalam organisasi yang bersangkutan.



Penyusunan Kuesioner

daftar pengecekan tertentu hanya ditujukan pada sejenis pekerjaan tertentu saja dan tidak pada jenis pekerjaan yang lain. Sebaliknya, seorang analis jangan sampai menggunakan daftar pengecekan yang berbeda untuk sekelompok pekerjaan yang sejenis.

Terlepas dari keputusan kelompok pekerjaan mana yang hendak dianalisis, apakah pekerjaan yang bersifat teknis, ketatausahaan atau manajerial, instrumen pengumpulan informasi yang paling umum digunakan adalah kuesioner.



Pengumpulan Informasi

teknik pengumpulan informasi yang dapat digunakan untuk semua jenis pekerjaan dengan tingkat kecocokan dan efektivitas yang sama untuk diterapkan pada semua organisasi. Para analislah yang harus mampu memilih dan menentukan teknik pengumpulan informasi mana yang paling tepat dan efektif untuk digunakannya.



APLIKASI INFORMASI ANALISIS PEKERJAAN

Tepat tidaknya penggunaan satu atau gabungan beberapa tek-nik pengumpulan informasi dalam rangka analisis pekerjaan, pada akhirnya harus dikaitkan dan diukur dengan aplikasi informasi yang diperoleh. Artinya satu atau gabungan beberapa teknik dapat dikatakan tepat apabila bermanfaat dalam peningkatan manajemen sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia dalam orga-nisasi mampu lebih mengoptimalkan kontribusinya ke arah pen-capaian tujuan dan sasaran organisasi.



TEKNIK APLIKASI



**penyusunan uraian
pekerjaan**



**merumuskan
spesifikasi pekerjaan**



**menetapkan
standar prestasi
kerja, dan**



**menciptakan sistem
informasi sumber
daya manusia.**

SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA.

Secara internal, misalnya, informasi tersebut akan sangat membantu dalam hal pengelompokan berbagai pekerjaan berdasarkan jenisnya, seperti misalnya juru tik, sekretaris, juru tulis dalam satu kelompok, yang pada gilirannya bermanfaat dalam mengambil berbagai keputusan, umpamanya dalam hal akan ter-jadi alih tugas di antara para anggota kelompok tertentu.

kepentingan eksternal adalah dalam hal pembuktian kepada aparat pemerintah yang memerlukannya bahwa organisasi mentaati berbagai ketentuan-peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian seperti dalam sistem penggajian dan pengupahan, kondisi kerja, jam kerja, pengaturan cuti tahunan, cuti hamil dan lain sebagainya.



RANCANG BANGUN PEKERJAAN

Rancang bangun pekerjaan secara tepat ialah bahwa pekerjaan-lah yang menghubungkan manusia pekerja dengan organisasi. Pekerjaan yang harus dilakukanlah yang menjadi faktor penyebab mengapa organisasi membutuhkan pekerja. Di sinilah terletak pentingnya rancang bangun pekerjaan. Dalam melakukan rancang bangun pekerjaan ada tiga hal yang penting mendapat perhatian.



Rancang bangun pekerjaan harus mencerminkan usaha pemenuhan tuntutan lingkungan, organisasional dan berperilaku terhadap pekerjaan yang diran-cang bangun itu.



Mempertimbangkan ketiga jenis tuntutan tersebut berarti upaya diarahkan pada pekerjaan yang produktif dan memberikan keputusan pada pelakunya, meskipun dapat di-pastikan bahwa tingkat produktivitas dan kepuasan itu tidak akan sama bagi setiap orang.



Tingkat produktivitas dan kepuasan para pelaksana harus mampu berperan sebagai umpan balik.



UNSUR-UNSUR RANCANG BANGUN PEKERJAAN



Unsur Organisasional Perusahaan

Unsur organisasio-nal dari rancang bangun pekerjaan berangkat dari dan bermuara pada efisiensi kerja. Wahana utamanya adalah pendekatan yang mekanistik. Dikatakan demikian karena peningkatan efisiensi kerjalah yang dijadikan tonggak sejarah dalam memahami manaje-men sebagai salah satu disiplin ilmu-ilmu sosial.



Unsur Lingkungan

Suatu kenyataan yang tidak dapat di-sangkal ialah bahwa apa yang mungkin dan tidak mungkin dilaku-kan oleh suatu organisasi ditentukan pula oleh kondisi lingkungan dengan mana setiap organisasi pasti berinteraksi.

TEKNIK RANCANG BANGUN PEKERJAAN

Kehidupan berkarya dewasa ini pada umumnya dikaitkan dengan konsep peningkatan mutu kehidupan seseorang. Konsep tersebut, yang berangkat dari penghargaan atas harkat dan mar-tabat manusia, merupakan dasar bagi rancang bangun pekerjaan.

Rancang bangun kembali berbagai pekerjaan dimaksudkan agar para pekerja pelak-sananya tidak mengalami kebosanan yang, apabila berlangsung lama, dapat berakibat negatif terhadap kehidupan kekaryaan seseorang seperti apatisme, ketidakperdulian, motivasi yang rendah, keluhan, kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan dan bahkan juga timbulnya keinginan berhenti sebagai pekerja di organisasi yang bersangkutan.



TEKNIK RANCANG BANGUN PEKERJAAN



**Dengan rotasi
tugas**



Perluasan tugas



**Memperkaya
pekerjaan**



TERIMA KASIH

