

Job Analysis and Design

Developing Job Infrastructure: Job Analysis

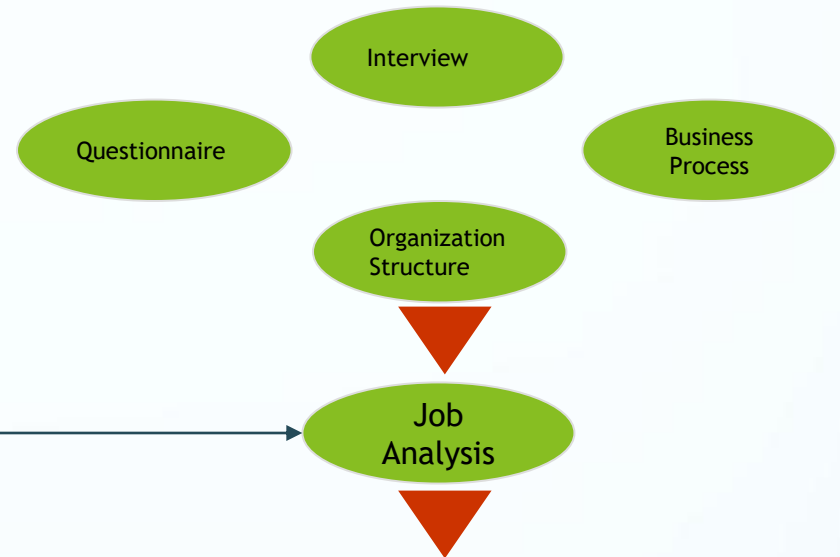
HIGH LEVEL INFRASTRUCTURE



- Responsibility based
- Result oriented
- Minimum job information for any HR system

JOB

Job Description

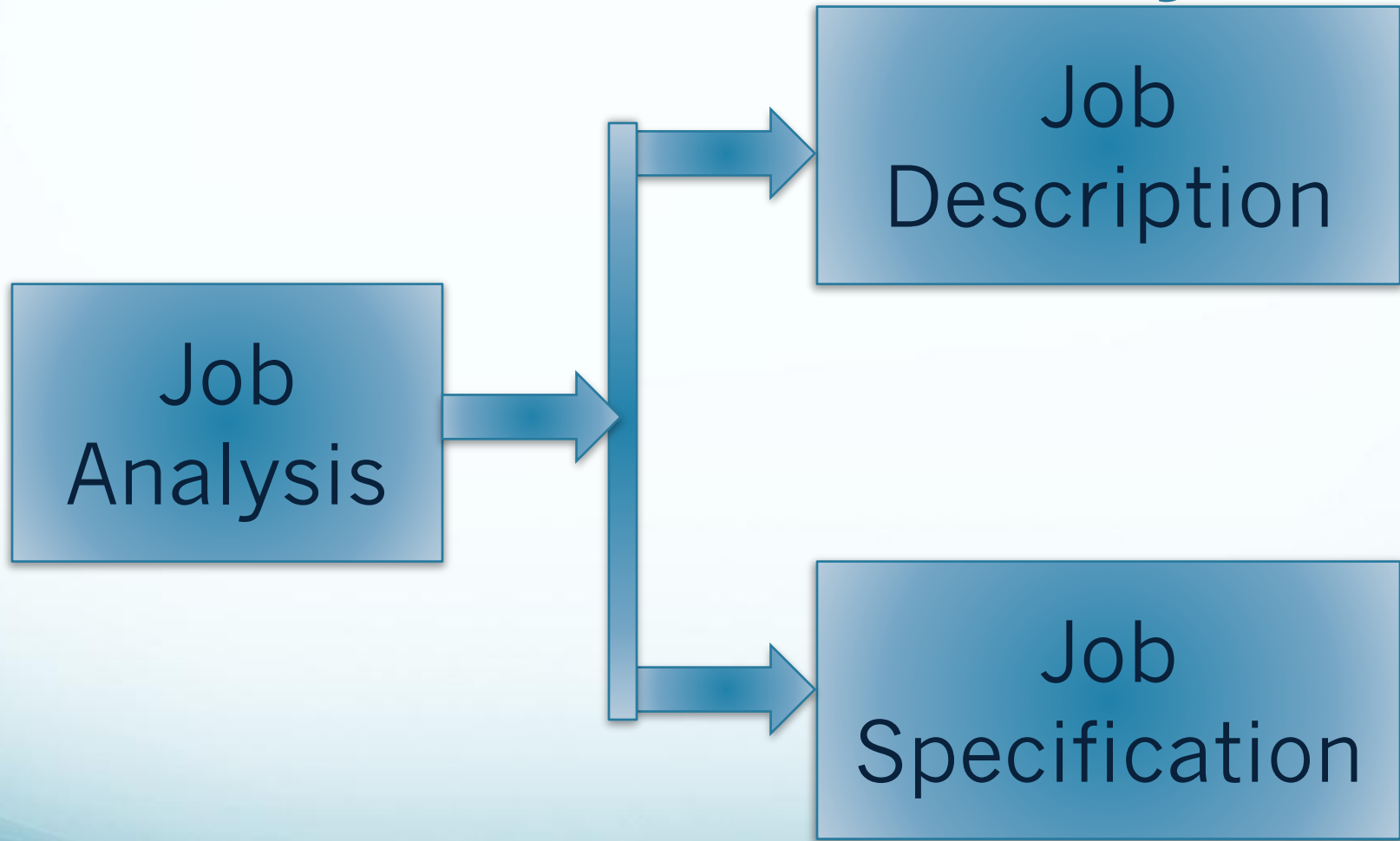


PT XYZ			
Job Description			
1. IDENTIFIKASI			
Nama jabatan :	HR & GA Manager	Tanggal :	
Departemen :	HR & GA	Lokasi :	
Pemangku :	ABIC	Persebutan :	
Melapor pada :	HR & GA GM	Persebutan :	
2. TUJUAN JABATAN			
Mengelola dan mengawasi kegiatan penerimaan karyawan, proses administrasi penggalan, kesejahteraan karyawan, program pelatihan, pelayanan kepada karyawan, dan pendidikan dengan masyarakat sekitar sesuai dengan peraturan pemerintah dan perusahaan, agar terdapat sumber daya manusia yang handal, berkompetensi, dan tetap terpelihara hubungan baik dengan masyarakat sekitar.			
3. TANGGUNG JAWAB UTAMA			
0 Mengelola proses penerimaan karyawan dengan cara meninjau kebutuhan karyawan baru dan mengevaluasi hasil seleksi calon karyawan sesuai persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan agar menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi yang diayakinkan.			
1 Mengelola proses kerja sama dengan perusahaan pemasok tenaga kerja sesuai dengan kompetensi dan persyaratan yang ditetapkan oleh Pemerintah dan Perusahaan,			
2 Mengawasi proses administrasi data kepegawaian, dengan mengelola absensi, penggalan, benefit, pelayanan karyawan agar data kepegawaian teratur rapi, lengkap dan terdistribusi.			

Definition of Job Analysis

- **Proses untuk mengumpulkan, mengkategorikan dan mendokumentasikan seluruh informasi yang relevan tentang jabatan tersebut dalam periode tertentu.**
- Informasi yang dikumpulkan berupa:
 - Skills
 - Knowledge
 - Attitudes
 - Responsibilites

Product of Job Analysis



Product of Job Analysis

- Job Description

Uraian tertulis mengenai tuntutan dan persyaratan jabatan.

- Job Specification

Uraian tertulis mengenai kualifikasi kompetensi, pendidikan dan pengalaman yang harus dimiliki oleh pemegang jabatan untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Why Conducting Job Analysis?

Job Analysis bisa dilakukan untuk tiga kondisi :

- Untuk jabatan yang sama sekali baru, namun sudah ada di dalam struktur organisasi.
- Untuk jabatan yang ada (*vacant*) namun belum ada orangnya.
- Untuk jabatan yang sudah ada posisi orangnya tapi belum mempunyai *job description*.

Basic Principles of Job Analysis

Prinsip dasar dalam melakukan analisa jabatan adalah :

- Melakukan *analisis*, bukan membuat list atau daftar tugas pekerjaan.
- Menganalisa *job*-nya bukan orang yang memegang jabatan.
- Fakta bukan *judgement*.

Job Analysis Methods

- Observation

Dilakukan dengan secara langsung mengamati pegawai dalam melakukan pekerjaannya dan mengumpulkan informasi terkait apa yang dikerjakan, bagaimana hal tersebut dikerjakan, berapa lama waktu pengerjaannya, bagaimana lingkungan pekerjaannya dan perlengkapan apa saja yang dibutuhkan.

- Motion Study

Motion study dilakukan guna menentukan cara yang paling efisien dalam melakukan pekerjaan dan kemudian mendisain metode paling efisien untuk merangkai pergerakan pegawai.

Job Analysis Methods

- Time Study

Dilakukan guna menentukan elemen pekerjaan yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan, urutan proses penyelesaian pekerjaan dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien.

- Interviews

Melakukan serangkaian wawancara dengan job holders, dan atasan untuk mengklarifikasi informasi tentang pekerjaan.

- Questionnaires

Biasanya 3-5 halaman, berisi pertanyaan (open-ended questions) terkait dengan hal-hal yang dilakukan oleh pemegang jabatan. Atasan melakukan pengecekan untuk setiap jawaban.

Problem Frequently Occurred During Job Analysis

- Ketidadaan dukungan dari Top Management,
- Data didapatkan hanya dari satu sumber,
- Atasan dan bawahan tidak berpartisipasi,
- Pegawai tidak memiliki cukup waktu untuk mengisi kuisioner atau wawancara,
- Informasi yang disampaikan keliru karena tidak cross check.

Job Design

- Proses untuk melakukan strukturisasi pekerjaan dan menetapkan rangkaian pekerjaan individu maupun kelompok guna mencapai tujuan organisasi.
- Job Disain adalah membuat kejelasan mengenai: **Who, What, Where, When, Why & How** suatu pekerjaan dilakukan.

Process of Job Design

Secara umum, proses Job Design dapat dibagi kedalam 3 (tiga) tahap:

1. Spesifikasi tugas individu: Tugas-tugas berbeda apa yang harus dilakukan?
2. Spesifikasi metode untuk melakukan pekerjaan: Bagaimana setiap tugas tadi dilaksanakan?
3. Kombinasi dari tugas individu untuk sebuah jabatan: Bagaimana tugas-tugas yang berbeda tadi dikelompokkan untuk dikerjakan.

Purpose of Job Design

- Membuat serangkaian tugas jabatan guna memenuhi tuntutan teknologi dan organisasi dan memberikan kepuasan kepada pemegang jabatan.
- Kunci dalam JD adalah menemukan titik keseimbangan antara tuntutan organisasi dan keinginan pemegang jabatan.

Dimention of Job Design

- Job Scope

Jumlah dan jenis tugas-tugas yang dilaksanakan oleh pemegang jabatan.

- Job Depth

Kewenangan pemegang jabatan untuk merencanakan dan mengelola pekerjaannya, menentukan irama pekerjaan, berkoordinasi dan berkomunikasi agar pekerjaannya terselesaikan dengan baik.