

# Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Perbaikan Fungsi Jabatan pada UD. XYZ

Aulia Ba'syafira Widiyanti<sup>\*1)</sup>, Ghina Utami<sup>2)</sup>, dan Ita Widyawati<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Sebelas Maret Surakarta  
Jalan Ir. Sutami 36A, Surakarta, 57126, Indonesia  
Email: basyafira@student.uns.ac.id, ghitama676@student.uns.ac.id,  
itawidyawati\_04@student.uns.ac.id

## ABSTRAK

Sumber daya manusia menjadi salah satu unsur penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang baik akan membuat organisasi berjalan dengan baik sehingga tercapai tujuan bersama. Tujuan organisasi tidak dapat berjalan dengan baik apabila dalam pengelolaan sumber daya manusia tidak ada manajemen pengelolaannya. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan usulan *Standard Operation Procedure (SOP)* sehingga dapat disusun *job description* dan *job requirement*. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan *job description* dan *job requirement* melalui usulan *Standard Operation Procedure (SOP)* yang tepat sehingga dapat mengurangi terjadi *overlapping* di UD.XYZ. yang tepat sehingga dapat mengurangi terjadi *overlapping* di UD.XYZ. Diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, dibuat berlandaskan pada analisis setiap jabatan pada UD. XYZ. Narasumber adalah pemilik perusahaan dan pada penelitian ini data dikumpulkan dengan cara melakukan observasi dan wawancara. Menggunakan metode kualitatif paper ini menjelaskan analisis fungsi jabatan upaya manajerial struktur organisasi pada UD. XYZ. Dari penelitian yang telah dilakukan dapat teridentifikasi bahwa terjadi *overlapping job* antara pemilik dengan operator pada divisi produksi sehingga dalam hal ini dapat diperbaiki dengan adanya usulan *Standard Operation Procedure (SOP)*

**Kata kunci:** *job description, job requirement, standard operation procedure, struktur organisasi.*

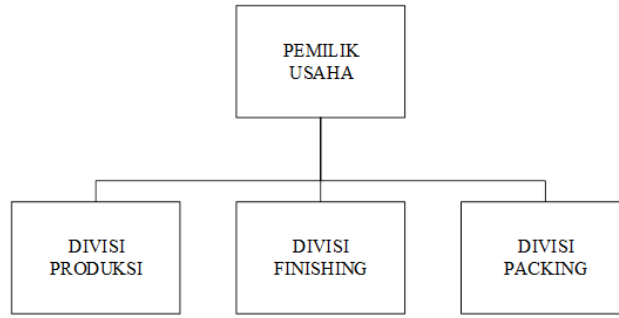
## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi unsur penting dalam sebuah organisasi untuk mewujudkan tujuan bersama. Organisasi sendiri adalah sekumpulan dua orang atau lebih yang memiliki tujuan yang sama (Vina dan Nilam, 2018). Demi mencapai tujuan yang sama maka dibentuk visi dan misi sebagai langkah mencapai tujuan.

Struktur organisasi ada untuk menjadi tujuan (Vina dan Nilam, 2018), maka stuktur organisasi menjadi hal langkah penting dalam mencapai visi dan misi yaitu dengan mengelola sumber daya manusia didalamnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mempermudah proses kerja (Adel, 2021) sehingga tujuan cepat tercapai. Pengelolaan yang baik dilakukan dengan memberikan tugas yang sesuai dengan jabatannya, dilakukan analisa disetiap jabatan sehingga dapat memberikan gambaran mengenai syarat yang diperlukan pekerja untuk jabatan tersebut.

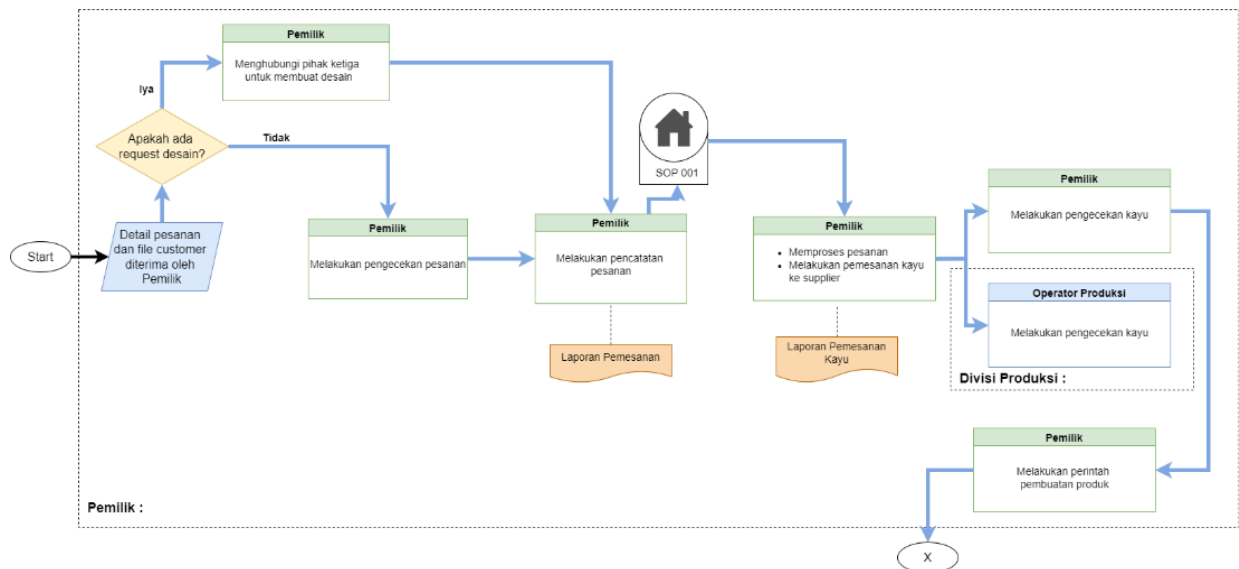
Syarat- syarat jabatan tersebut diuraikan menjadi deskripsi pekerjaan yang berisi mengenai apa yang dilaksanakan jabatan dan tujuan jabatan tersebut. Intan, et. al (2018) menyampaikan adanya deskripsi pekerjaan membantu suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan, menghindari tumpang tindih tanggung jawab, mempermudah proses rekrutment dan pelatihan, serta memberikan pengendalian pada pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan akan membantu mengarahkan tentang pengalaman yang diperlukan dalam suatu pekerjaan (Intan, et. al, 2018).

UD. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak dibidang mebel kayu. Perusahaan ini memiliki kebutuhan untuk membentuk struktur organisasi. Gambar 1 menggambarkan struktur organisasi pada UD. XYZ, menunjukkan bahwa seluruh wewenang tertinggi dikelola oleh *owner* atau pemilik.

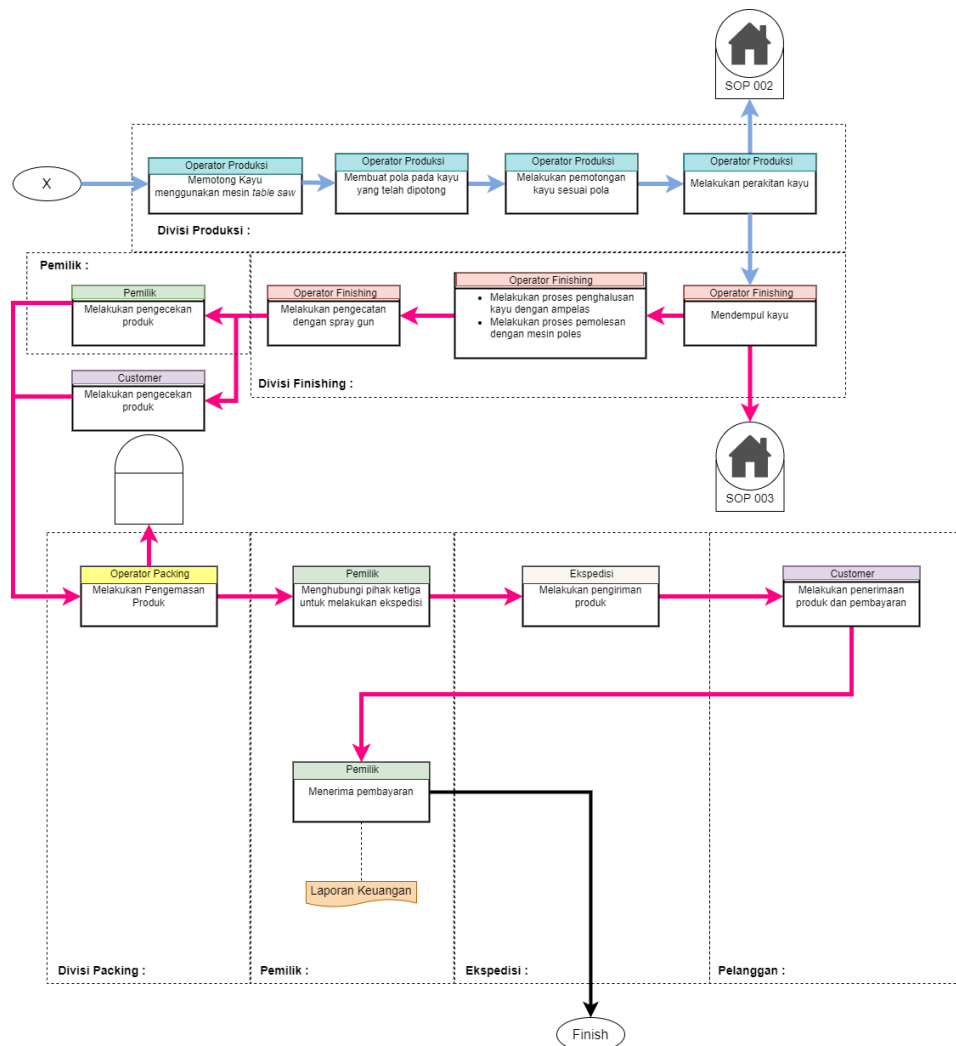


Gambar 1. Struktur Organisasi UD. XYZ

Berdasarkan hasil wawancara dengan *owner*, tugas dan tanggung jawab setiap jabatan disampaikan secara langsung oleh *owner* tanpa uraian tertulis. Berdasarkan gambar2 *owner* mengendalikan perusahaan secara menyeluruh dan sesuai gambar 3 *owner* hanya mengandalkan operator produksi dalam kegiatan produksi perusahaan. Berdasarkan gambaran tersebut, diketahui bahwa diperlukan rancangan fungsi jabatan pada UD. XYZ.



Gambar 2. SOP Pemesanan



Gambar 3. SOP Produksi dan Pengiriman

## 2. Metode

Pada penelitian ini menerapkan metode deskriptif kualitatif. Metode ini memiliki tujuan untuk mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang situasi sosial dan kompleksitas hubungan (Bogdan dalam Suryani, 2019). Jenis pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan pendekatan studi kasus. Dimana studi kasus adalah studi empiris yang mengkaji fenomena modern dalam konteks sesungguhnya, terpenting ketika batas antara fenomena dan konteks tidak begitu jelas. (Yin dalam Suryani, 2019).

Penelitian mengenai pengelolaan manajemen sumber daya manusia di UD. XYZ dilakukan mulai bulan Maret hingga Juni 2022. Pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan observasi, wawancara, dan telaah dokumen. Pada penelitian ini, observasi dilakukan secara langsung dengan memerhatikan delapan hal sebagaimana yang dikemukakan oleh Suparlan dalam Puspita (2018), yaitu ruang atau lokasi, pelaku, kegiatan, benda atau alat, waktu, peristiwa, tujuan, serta perasaan dan pendapat narasumber. Pada penelitian ini, wawancara dilakukan secara langsung dengan pemilik yang bertujuan untuk mengidentifikasi terkait gambaran struktur organisasi dan proses bisnis di UD. XYZ. Adapun dokumen yang diperoleh dari perusahaan pada penelitian ini, yaitu surat legalitas perusahaan dan sertifikat-sertifikat mengenai spesifikasi bahan baku. Setelah seluruh data yang dibutuhkan telah terkumpul, dilanjutkan proses analisis untuk mengetahui alur pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh UD. XYZ saat ini.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Organisasi adalah suatu koordinasi kerja dari aktivitas dalam perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui pemisahan divisi kerja, fungsi serta wewenang setiap jabatan, dan tanggung jawab dari setiap individu. Padahal, permasalahan pada organisasi sering diakibatkan oleh ketidakjelasan pengaturan kerja dan sistem kerja perusahaan. Dengan adanya paparan tugas yang jelas dapat membantu seorang karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab dari jabatan yang sedang dilaksanakan. Oleh karena itu pada penelitian ini akan dilakukan perbaikan fungsi jabatan yang diuraikan berdasarkan proses bisnis dan struktur organisasi yang ada untuk mengidentifikasi tugas dan tanggung jawab serta *skills* yang dibutuhkan pada masing-masing jabatan sehingga dapat struktur profil pada masing-masing jabatan lebih jelas.

Dalam hal ini sebelum dilakukan identifikasi *job description* pada masing-masing pemegang jabatan dilakukan identifikasi SOP. Identifikasi SOP ini bertujuan untuk menentukan kegiatan kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan sehingga dapat diketahui *job description* pada masing-masing posisi jabatan pada perusahaan. Sebelumnya pada UD. XYZ belum terdapat SOP yang jelas sehingga dalam penelitian ini dilakukan SOP usulan berdasarkan proses bisnis dan struktur organisasi. Pada tabel 1 akan menjelaskan SOP usulan UD. XYZ.

**Tabel 1.** Usulan SOP

Usulan Standard Operation Procedure (SOP)		
Divisi Produksi	Divisi Finishing	Divisi Packing
Memastikan ukuran kayu yang dipotong sudah sesuai	Memastikan produk sudah halus dan tidak terdapat lubang	Memastikan produk siap dikirim sudah aman
Memastikan pola yang dibuat sudah sesuai dan ukuran sudah sesuai	Memastikan produk sudah tercat semua	Memelihara kondisi kardus, <i>styrofoam</i> , <i>plastic</i>
Menggunakan <i>safety boots</i> , <i>safety gloves</i> , masker, dan kacamata untuk keamanan ketika melakukan pemotongan	Memastikan mesin dapat beroperasi dengan baik	Memastikan ketersediaan kardus, <i>styrofoam</i> , <i>plastic</i>
Memastikan mesin dapat dioperasikan dengan baik	Memastikan ketersediaan cat	
Melakukan perawatan dan pemeliharaan mesin	Melakukan pemeliharaan terhadap mesin poles dan cat	
	Menggunakan <i>safety boots</i> , <i>safety gloves</i> , masker, dan kacamata untuk keamanan ketika melakukan pemotongan	

Dalam upaya untuk memperoleh *skills* yang dibutuhkan pada setiap posisi jabatan, peneliti melakukan analisis jabatan. Hal ini dilakukan karena terdapat ketidakjelasan *job description* pada setiap posisi jabatan sehingga mengakibatkan beberapa karyawan mengerjakan pekerjaan yang bukan merupakan tugasnya sehingga dapat mengakibatkan terbengkalai tugas utama dari posisi jabatan yang sedang dilaksanakan oleh karyawan tersebut karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan serta berdasarkan uraian proses bisnis didapatkan *job specification* untuk masing masing divisi yang dijelaskan pada tabel 2, tabel 3, tabel 4, dan tabel 5 berikut ini.

**Tabel 2.** *Job Description* Pemilik

JOB DESCRIPTION	
IDENTITAS JABATAN	
Nama Jabatan	Pemilik
Jumlah Personil	1
HUBUNGAN ANTAR JABATAN	
<b>Internal</b>	<b>Eksternal</b>
Semua Divisi	Komunitas UMKM Furniture
RINCIAN TUGAS	
1. Memimpin perusahaan dengan membuat kebijakan-kebijakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.	
2. Melaksanakan proses penggajian karyawan sesuai dengan schedule.	
3. Melaksanakan fungsi supervisi terhadap karyawan.	
TANGGUNG JAWAB	
1. Memastikan kegiatan operasional bisnis berjalan dengan baik dan lancar.	
2. Bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan eksternal yang diikuti oleh perusahaan, misalnya pameran.	

**Tabel 3. Job Description Divisi Produksi**

<b>JOB DESCRIPTION</b>	
<b>IDENTITAS JABATAN</b>	
Nama Jabatan	Divisi Produksi
Jumlah Personil	1
<b>HUBUNGAN ANTAR JABATAN</b>	
<b>Internal</b>	<b>Eksternal</b>
Semua Divisi	Supplier kayu
<b>RINCIAN TUGAS</b>	
1. Mengukur dan memotong kayu	
2. Mengukur dan membentuk pola pada kayu	
3. Memotong kayu sesuai pola	
4. Merakit kayu	
<b>TANGGUNG JAWAB</b>	
1. Memastikan kayu yang dipotong memiliki ukuran yang sesuai dengan produk yang akan dibentuk	

**Tabel 4. Job Description Divisi Finishing**

<b>JOB DESCRIPTION</b>	
<b>IDENTITAS JABATAN</b>	
Nama Jabatan	Divisi Finishing
Jumlah Personil	4
<b>HUBUNGAN ANTAR JABATAN</b>	
<b>Internal</b>	<b>Eksternal</b>
Semua Divisi	Supplier kayu
<b>RINCIAN TUGAS</b>	
1. Mendempul permukaan kayu yang berlubang	
2. Melakukan penghalusan kayu dengan menggunakan mesin poles	
3. Menghaluskan kayu dengan menggunakan amplas	
4. Melakukan pengecatan dengan menggunakan spray gun	
<b>TANGGUNG JAWAB</b>	
1. Memastikan permukaan yang berlubang tertutup dempul	
2. Memastikan kayu sudah halus	
3. Memastikan produk sudah tercat	

**Tabel 5. Job Description Divisi Packing**

<b>JOB DESCRIPTION</b>	
<b>IDENTITAS JABATAN</b>	
Nama Jabatan	Divisi <i>Packing</i>
Jumlah Personil	1
<b>HUBUNGAN ANTAR JABATAN</b>	
<b>Internal</b>	<b>Eksternal</b>
Semua Divisi	Supplier <i>packing</i>
<b>RINCIAN TUGAS</b>	
1. Melakukan penyusunan pengemasan produk sebelum dikirim ke konsumen	
<b>TANGGUNG JAWAB</b>	
1. Memastikan produk yang dihasilkan dikemas dengan rapi dan baik.	
2. Menyusun peletakan produk sehingga tidak merusaknya	

Berdasarkan *job description* yang telah dilakukan maka dapat diketahui untuk *job requirement* yang dibutuhkan perusahaan untuk masing masing jabatan yang ada yang ditunjukkan pada tabel 6 berikut ini.

**Tabel 6. Job Requirement UD. XYZ**

Jabatan	Kompetensi Dasar Jabatan		
	Pendidikan	Pengalaman	Keterampilan
Pemilik	S1	Memahami cara menjalankan perusahaan	Memiliki rasa tanggung jawab, mampu menyelesaikan suatu masalah, memiliki kemampuan komunikasi yang baik
Divisi Produksi	SMP Sederajat	Memiliki pengalaman dalam memotong kayu menggunakan mesin selama kurang lebih 2 bulan	Menguasai penggunaan mesin pemotong, teliti, mampu memahami <i>job desc</i> yang diberikan
Divisi Finishing	SMP Sederajat	Memiliki pengalaman dalam proses penghalusan kayu dan pengecatan kayu	Memiliki ketelitian dan memahami proses pendempulan, dapat menggunakan mesin poles dan amplas, dapat menggunakan <i>spray gun</i>
Divisi Packaging	SMP Sederajat	Memiliki pengalaman dalam packing selama 1 bulan	Mampu bekerja cepat dalam <i>mempacking</i> produk

Dalam menempati posisi jabatan pada suatu perusahaan tentunya perlu kebutuhan *skills* yang berbeda-beda untuk masing-masing jabatan tersebut. Berdasarkan *job description* dan *job requirement*, dapat diketahui untuk kebutuhan *skills* yang diperlukan untuk menempati masing-masing jabatan yang ditunjukkan pada tabel 7.

**Tabel 7. Analisa Kebutuhan Jabatan**

Jabatan	Technical Skill	Communication/ Relationship skill	Conceptual Skill
Pemilik	Memiliki keterampilan dalam menggunakan mesin untuk proses produksi furniture	Mampu mengoordinir karyawan di <i>low level management</i>	Memiliki keterampilan dalam melakukan perencanaan baik perencanaan terkait produksinya maupun marketingnya serta memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu masalah yang ada sehingga nantinya diharapkan seorang pemimpin mampu mengarahkan karyawannya dengan baik
Divisi Produksi	Terampil dalam mengukur dan melakukan pemotongan kayu menggunakan mesin		
Divisi Finishing	Terampil dalam mendempul dan mahir dalam penakaran dempul.		
Divisi Packaging	Memiliki keterampilan dalam hal pengemasan produk		

#### 4. Simpulan

Manajemen sumber daya manusia bertugas untuk mengelola sumber daya manusia didalam suatu organisasi atau perusahaan. Dari seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi, sumber daya manusia menjadi salah satu komponen yang sangat penting dan sangat berpengaruh bagi organisasi atau perusahaan. Semua potensi yang dimiliki sumber daya manusia sangat berpengaruh kepada upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Penelitian mengenai pengelolaan manajemen sumber daya manusia di UD. XYZ dilakukan mulai bulan Maret hingga Juni 2022. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Pada hasil penelitian diperoleh bahwa pemilik bertanggung jawab untuk mengatur dan mengawasi seluruh kegiatan bisnis di perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut, gambar 2 dan gambar 3 menunjukkan bahwa terdapat *overlapping job* antara pemilik dengan operator pada divisi produksi. Oleh karena itu, pada penelitian ini dilakukan analisis jabatan meliputi identifikasi *job description* dan *job requirement* pada UD. XYZ. Analisis jabatan dilakukan supaya fungsi pada setiap jabatan pada UD. XYZ terancang dengan baik sehingga membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

**Daftar Pustaka**

- Iswandi, Adel. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*, 1 (3).
- Puspita, V., & Widyarini, M. N. (2018). Analisis Rancangan Struktur Organisasi Departemen Organizational Development Pada Divisi Human Capital di PT. X. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(1).
- Suryani, I. M. (2019). Analisis Penerapan Job Description Pegawai (Studi Kasus di Pengadilan Negeri Surakarta Kelas Ia Khusus).