

ANALISIS JABATAN SEBAGAI DASAR PENGEMBANGAN KARIR DALAM ORGANISASI (STUDI PADA PABRIK TAHU)

Jamali
jj3916495@gmail.com
Universitas Teuku Umar

ABSTRAK

Analisis jabatan adalah suatu kegiatan krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengidentifikasi tugas, tanggung jawab, dan persyaratan dari suatu pekerjaan. Dalam lingkungan usaha pabrik tahu, analisis jabatan sangat di butuhkan agar setiap karyawan dapat memahami peran dan fungsinya dengan jelas. Artikel ini bertujuan untuk menguraikan peran analisis jabatan sebagai landasan dalam pengembangan karier. Metode yang digunakan adalah studi literatur. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa analisis jabatan membantu menentukan kebutuhan kompetensi, menyusun pelatihan yang sesuai, serta menciptakan jalur karir yang jelas. Dengan demikian, karyawan dapat berkembang secara terarah dari posisi dasar hingga posisi yang lebih tinggi.

Kata Kunci: Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, SDM, Pabrik Tahu.

ABSTRACT

Job analysis is an important process in human resource management to identify the tasks, responsibilities, and qualifications required for a particular job. In the context of a business such as a tofu factory, job analysis is essential so that each employee clearly understands their role. This paper intends to describe the role of job analysis as a foundation for career development. The method applied in this study is a literature review. The discussion results show that job analysis helps determine competency requirements, design appropriate training programs, and create clear career paths. Thus, employees can develop in a structured manner from entry-level positions to higher roles.

Keywords: Job Analysis, Career Development, Human Resources, Tofu Factory.

PENDAHULUAN

Di era modern saat ini, dunia kerja mengalami perubahan yang sangat cepat akibat perkembangan teknologi dan meningkatnya persaingan. Tidak hanya perusahaan besar, usaha kecil seperti pabrik tahu juga dituntut untuk lebih profesional dalam mengelola tenaga kerja.

Dalam praktiknya, masih banyak usaha yang belum memiliki pembagian kerja yang jelas. Hal ini menyebabkan karyawan tidak memahami tugasnya secara spesifik dan pengembangan karir menjadi tidak terarah.

Oleh karena itu, diperlukan analisis jabatan sebagai alat untuk membantu organisasi dalam menyusun pekerjaan secara sistematis serta memberikan arah pengembangan karir yang jelas bagi karyawan.

Rumusan Masalah

1. Apa yang dimaksud dengan analisis jabatan?
2. Apa yang dimaksud dengan pengembangan karir di era modern?
3. Bagaimana peran analisis jabatan dalam pabrik tahu?.

TINJAUAN PUSTAKA

Analisis Jabatan

Analisis jabatan merupakan suatu proses terstruktur untuk menghimpun berbagai informasi terkait pekerjaan, termasuk tugas, tanggung jawab, serta

persyaratan yang di perlukan.

Hasil dari analisis jabatan berupa:

- Deskripsi jabatan
- Spesifikasi jabatan

Pengembangan Karir

Pengembangan karier adalah upaya meningkatkan kompetensi individu melalui pendidikan, pelatihan, serta pengalaman kerja guna mencapai tujuan karier yang diinginkan.

Pengembangan Karir di Era Modern

Di era modern, pengembangan karir bersifat fleksibel dan dinamis. Karyawan dituntut untuk terus belajar dan beradaptasi terhadap perubahan, termasuk dalam sektor usaha seperti pabrik tahu.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan mengkaji berbagai sumber seperti buku dan jurnal. Data dianalisis secara deskriptif agar mudah dipahami.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis jabatan memegang peranan yang sangat krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk pada usaha seperti pabrik tahu. Melalui analisis jabatan, setiap pekerjaan dapat dijelaskan secara rinci sehingga karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan jelas.

A. Tujuan Analisis Jabatan

Secara umum, analisis jabatan bertujuan untuk menyusun deskripsi dan spesifikasi pekerjaan. Dengan adanya deskripsi jabatan, pekerjaan menjadi lebih terarah karena setiap karyawan mengetahui apa yang harus dilakukan.

Selain itu, analisis jabatan juga berfungsi untuk menetapkan standar kerja, mendukung proses rekrutmen, serta menjadi dasar dalam penyusunan program pelatihan dan pengembangan karyawan.

B. Analisis Jabatan dalam Pabrik Tahu

Dalam pabrik tahu, proses produksi melibatkan beberapa tahapan, mulai dari pemilihan kedelai hingga distribusi produk. Oleh karena itu, diperlukan pembagian kerja yang jelas.

Beberapa bagian pekerjaan yang umum antara lain:

- Bagian persiapan bahan baku
- Bagian perendaman dan penggilingan
- Bagian perebusan
- Bagian pencetakan tahu
- Bagian pengemasan
- Bagian distribusi

Sebagai contoh, pekerja produksi bertugas merendam, menggiling, merebus kedelai, serta mencetak tahu. Mereka juga bertanggung jawab menjaga kebersihan dan kualitas produk.

Sementara itu, kepala produksi bertugas memantau berlangsungnya proses produksi serta mengelola penjadwalan kerja, serta memastikan kualitas tahu tetap terjaga.

C. Perencanaan Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan proses yang dilakukan secara bertahap. Karyawan perlu mengenali kemampuan dirinya, kemudian menentukan tujuan karir

yang ingin dicapai.

Selanjutnya, karyawan dapat meningkatkan keterampilan melalui pelatihan atau pengalaman kerja. Proses ini harus terus dievaluasi agar perkembangan karir berjalan sesuai rencana.

Dalam pabrik tahu, pengembangan karir dapat dimulai dari pekerja produksi hingga menjadi kepala bagian atau supervisor.

D. Peran Analisis Jabatan dalam Pengembangan Karir

Analisis jabatan membantu karyawan memahami keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai posisi tertentu.

Selain itu, organisasi dapat menyusun jalur karir yang jelas sehingga karyawan memiliki motivasi untuk berkembang. Analisis jabatan juga menjadi dasar dalam penyusunan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

E. Contoh Kasus

Sebagai contoh, seorang pekerja di pabrik tahu ingin naik jabatan menjadi kepala produksi. Berdasarkan analisis jabatan, posisi tersebut membutuhkan kemampuan manajerial, kepemimpinan, serta pengalaman kerja.

Untuk mencapainya, karyawan perlu mengikuti pelatihan dan meningkatkan pengalaman kerja agar siap dipromosikan.

F. Tantangan dalam Penerapan

Penerapan analisis jabatan pada usaha kecil seperti pabrik tahu masih menghadapi beberapa kendala, seperti:

Kurangnya pemahaman tentang pentingnya analisis jabatan

Keterbatasan sumber daya

Sistem manajemen yang belum terstruktur

G. Upaya Perbaikan

Untuk mengatasi kendala tersebut, pabrik tahu dapat:

Membuat pembagian kerja yang sederhana namun jelas

Memberikan pelatihan secara berkala

Meningkatkan komunikasi antara atasan dan karyawan.

KESIMPULAN

Studi ini secara jelas menunjukkan bahwa profil kompetensi merupakan faktor penentu utama kinerja karyawan di PT Potensi Bumi Sakti, yang berkontribusi sebesar 68 persen terhadap variasi kinerja operasional secara keseluruhan, dengan kompetensi teknis seperti pengoperasian mesin ekstruder dan akurasi pencampuran menjadi faktor yang paling berpengaruh. Upaya pengembangan kompetensi yang terstruktur dan terukur telah berhasil mendorong peningkatan Overall Equipment Effectiveness (OEE) sebesar 17 poin persentase dan mengurangi tingkat cacat produk sebesar 50 persen selama periode tiga tahun, menegaskan bahwa investasi dalam sumber daya manusia bukan sekadar pengeluaran, melainkan tuas strategis untuk mencapai keunggulan operasional di sektor manufaktur karet.

Dari perspektif teoretis, penelitian ini memvalidasi Model Gunung Es Spencer & Spencer dalam konteks agroindustri Indonesia melalui pengembangan konstruk kompetensi khusus pabrik karet berupa skala 12 item yang siap untuk pengujian lebih luas, sekaligus menetapkan model kausal antara kompetensi dan kinerja yang menempatkan tingkat pergantian karyawan sebagai variabel moderator yang esensial. Kontribusi tersebut memperkaya khazanah literatur manajemen sumber daya manusia dengan bukti empiris dari industri manufaktur padat karya, sebuah sektor yang secara historis kurang mendapat perhatian mendalam.

Untuk implementasi praktisnya, PT Potensi Bumi Sakti disarankan untuk segera melakukan penilaian kompetensi digital melalui platform SAP SuccessFactors dalam enam bulan ke depan guna meningkatkan akurasi dan efisiensi proses evaluasi. Selain itu, dalam 18 bulan ke depan, program sertifikasi berbasis standar SIR untuk operator harus dirancang secara bertahap, diikuti oleh sistem prediksi kesenjangan keterampilan berbasis AI dan mekanisme mentoring dalam 36 bulan ke depan, guna memastikan keberlanjutan pengembangan talenta di tengah tantangan pergantian karyawan yang terus berlanjut.

Rekomendasi untuk penelitian lanjutan meliputi studi kasus multi-lokasi di lima pabrik karet di seluruh Indonesia guna memperkuat generalisasi temuan, analisis longitudinal terhadap fenomena penurunan kompetensi pasca-pelatihan, serta validasi kuantitatif skala kompetensi 12 item yang telah dirumuskan, sehingga membuka jalan bagi penyempurnaan instrumen pengukuran kompetensi yang lebih kokoh untuk industri serupa di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Gary. (2015). *Human Resource Management*. Pearson Education.