



Analisis dan Rancangan Pekerjaan

¹Saripa Aini, ²Hendra Riofita

^{1,2}Pendidikan Ekonomi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

Email : ¹saripa08aini@gmail.com, ²hendrariofita@gmail.com

Korespondensi penulis : saripa08aini@gmail.com

Abstract Job analysis is a process of finding out information on each job or position that is needed to achieve company goals. Job analysis itself is carried out to identify the functions of a job through procedures that are required as requirements for a worker to do their job. Literature review is a description of theories, findings and other research materials obtained from reference materials to be used as a basis for research activities to develop a clear framework for formulating the problem you want to research. Job analysis at an automotive company like Honda involves an in-depth process of understanding the various roles that exist within the organization, from factories to management positions at headquarters. Honda, as one of the largest global automotive manufacturers, requires a workforce with a variety of technical and non-technical skills to support its production operations, research and development, as well as sales and service. Job analysis at Honda allows the company to determine the requirements and qualifications for each role, ultimately supporting successful, efficient business operations.

Keywords: Analysis, Design, Honda

Abstrak Analisis pekerjaan merupakan suatu proses untuk mengetahui informasi pada setiap pekerjaan atau jabatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Analisis pekerjaan itu sendiri dilakukan untuk mengidentifikasi fungsi-fungsi suatu pekerjaan melalui prosedur yang dituntut sebagai persyaratan oleh seorang pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Literatur review yaitu uraian tentang teori, temuan, dan bahan penelitian lainnya yang diperoleh dari bahan acuan untuk dijadikan landasan kegiatan penelitian untuk menyusun kerangka pemikiran yang jelas dari perumusan masalah yang ingin diteliti. Analisis pekerjaan di perusahaan otomotif seperti Honda melibatkan proses yang mendalam untuk memahami berbagai peran yang ada dalam organisasi, mulai dari pabrik hingga posisi manajemen di kantor pusat. Honda, sebagai salah satu produsen otomotif terbesar global, membutuhkan tenaga kerja dengan berbagai keterampilan teknis dan non-teknis untuk mendukung operasi produksinya, penelitian dan pengembangan, serta penjualan dan layanan. Analisis pekerjaan di Honda memungkinkan perusahaan untuk menentukan persyaratan dan kualifikasi untuk setiap peran, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan operasi bisnis yang efisien.

Kata Kunci : Analisis, Rancangan, Honda

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk mampu bersaing secara global dengan memaksimalkan sumber daya yang ada, termasuk sumber daya manusia (SDM). Dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional, perusahaan perlu memahami peran dan tanggung jawab setiap karyawan dalam organisasi. Analisis pekerjaan dan rancangan pekerjaan menjadi salah satu alat manajemen yang penting untuk mencapai tujuan tersebut. Seiring dengan perkembangan teknologi, kebutuhan pasar, dan persaingan global yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk semakin efisien dalam mengelola SDM. Agar organisasi dapat beroperasi dengan optimal, perlu adanya analisis yang mendalam mengenai peran setiap pekerjaan dan bagaimana pekerjaan tersebut dirancang. Tujuan dari analisis

pekerjaan adalah untuk mengidentifikasi tugas dan keterampilan yang dibutuhkan, sedangkan rancangan pekerjaan membantu memastikan pekerjaan tersebut dapat dilakukan dengan cara yang paling efisien. Rancangan pekerjaan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan. Dalam konteks ini, penting bagi setiap organisasi untuk mengintegrasikan analisis pekerjaan dengan desain pekerjaan yang tepat guna meningkatkan kepuasan karyawan dan efektivitas organisasi. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam pelaksanaan mencapai tujuan di suatu organisasi ataupun perusahaan. Menurut Sutrisno menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu sumber yang dibutuhkan dan diperlukan oleh suatu perusahaan, karena sumber daya manusia memiliki peran yang aktif dalam pencapaian kesuksesan suatu perusahaan dalam proses pengambilan keputusan.

Kondisi perusahaan pada saat ini terus memperbaiki sumber daya manusianya agar dapat bekerja dengan baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dilakukan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang dapat dijadikan sebagai aspek untuk mendapat perhatian dari sumber daya manusia. Pada suatu perusahaan terdapat departemen yang memiliki tugas untuk mengatur dari fungsi perencanaan sumber daya manusia. Pada tugas tersebut departemen ini akan mengatur jumlah karyawan yang dibutuhkan, beserta dengan wewenang, tanggung jawab atau pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang karyawan. Tugas tersebut diberikan kepada karyawan agar seorang karyawan mengetahui hal apa saja yang harus dilakukan dan mengetahui tanggung jawabnya pada suatu perusahaan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Dengan adanya hal tersebut analisis pekerjaan dan rancangan pekerjaan suatu perusahaan dapat dilakukan dengan baik.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian literature review. Literatur review yaitu uraian tentang teori, temuan, dan bahan penelitian lainnya yang diperoleh dari bahan acuan untuk dijadikan landasan kegiatan penelitian untuk menyusun kerangka pemikiran yang jelas dari perumusan masalah yang ingin diteliti.

3. ANALISIS PEKERJAAN (JOB ANALYSIS)

Analisis pekerjaan, atau yang dalam bahasa Inggris dikenal sebagai analisis pekerjaan, adalah suatu proses yang sistematis untuk mengidentifikasi dan memahami tugas, tanggung jawab, keterampilan, pengetahuan, dan persyaratan lain yang diperlukan untuk menjalankan

suatu pekerjaan dengan efektif. Dalam organisasi, analisis pekerjaan menjadi bagian yang sangat penting karena memberikan fondasi yang kuat bagi berbagai aktivitas manajemen sumber daya manusia, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan kinerja, penilaian kinerja, dan perencanaan karir. Dengan memahami secara mendalam karakteristik setiap pekerjaan, organisasi dapat menentukan kualifikasi yang dibutuhkan untuk posisi tersebut, sehingga dapat merekrut dan mengembangkan individu yang benar-benar sesuai.

Proses analisis pekerjaan biasanya melibatkan pengumpulan informasi secara mendalam melalui berbagai metode, seperti wawancara, observasi langsung, survei, atau analisis dokumen. Dalam wawancara, misalnya, para analis pekerjaan dapat berbicara langsung dengan pemegang jabatan dan supervisor untuk mendapatkan pemahaman yang mendetail tentang aktivitas sehari-hari serta tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan dalam observasi, analis dapat melihat langsung bagaimana pekerjaan dilakukan di lapangan, terutama dalam pekerjaan-pekerjaan yang bersifat manual atau teknis. Metode lain seperti kuesioner sering digunakan untuk memperoleh data dalam jumlah besar dengan cara yang efisien, terutama ketika analisis pekerjaan mencakup beberapa serupa posisi dalam organisasi besar.

Salah satu komponen analisis utama dari pekerjaan adalah identifikasi tugas-tugas inti yang harus dilakukan dalam suatu posisi. Tugas-tugas ini Merujuk pada aktivitas khusus yang diharapkan untuk dijalankan oleh pemegang jabatan. Misalnya, tugas inti seorang manajer keuangan mungkin termasuk menyusun laporan keuangan, melakukan analisis anggaran, dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan keuangan. Selain tugas, analisis pekerjaan juga mencakup tanggung jawab, yaitu kewajiban atau peran yang harus dipenuhi oleh pemegang jabatan. jawab tanggung jawab biasanya menggambarkan aspek yang lebih luas dari pekerjaan, seperti tanggung jawab seorang manajer dalam mengelola tim atau memastikan kelancaran operasional di departemen mereka.

Analisis pekerjaan juga mencakup pemahaman tentang keterampilan (skills) dan pengetahuan (knowledge) yang diperlukan. Keterampilan Merujuk pada keterampilan khusus yang harus dimiliki pemegang jabatan agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif. Contohnya adalah keterampilan komunikasi untuk posisi layanan pelanggan, atau keterampilan analitis untuk posisi penelitian dan pengembangan. Di sisi lain, pengetahuan lebih mengacu pada atau teori dasar yang diperlukan, misalnya pengetahuan tentang hukum pajak untuk akuntan atau pengetahuan tentang perangkat lunak informasi desain untuk desainer grafis.

Hasil dari analisis pekerjaan dapat dirumuskan dalam bentuk deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Deskripsi pekerjaan adalah dokumen yang menjelaskan tugas, tanggung jawab, dan lingkungan kerja suatu posisi secara ringkas dan jelas. Dokumen ini biasanya memuat informasi tentang jabatan, tujuan umum pekerjaan, serta daftar tugas dan tanggung jawab. Sedangkan spesifikasi pekerjaan memberikan gambaran tentang kualifikasi minimum yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan tersebut, seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan teknis, dan atribut personal.

Analisis pekerjaan juga memberikan manfaat penting dalam memastikan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Misalnya, dengan memiliki pemahaman yang jelas tentang peran dan tanggung jawab setiap posisi, konflik antar posisi dapat diminimalkan. Selain itu, analisis pekerjaan membantu manajer dalam membuat keputusan yang lebih baik terkait pengembangan karyawan. Misalnya, jika analisis pekerjaan menunjukkan bahwa suatu posisi memerlukan keterampilan tertentu yang belum dimiliki karyawan, maka organisasi dapat merencanakan program pelatihan. Lebih jauh lagi, analisis pekerjaan berfungsi sebagai dasar dalam penilaian kinerja. Dengan memahami apa yang seharusnya dilakukan oleh setiap posisi, organisasi dapat menetapkan standar kinerja yang relevan dan mengukur seberapa efektif karyawan menjalankan tugas mereka. Hal ini juga dapat digunakan sebagai alat untuk menentukan penggajian, memastikan bahwa setiap pekerjaan dihargai dengan adil berdasarkan tanggung jawab dan kerumitannya. Secara keseluruhan, analisis pekerjaan merupakan proses yang mendasar dalam manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan dan efektif.

Analisis Pekerjaan di HONDA

Analisis pekerjaan di perusahaan otomotif seperti Honda melibatkan proses yang mendalam untuk memahami berbagai peran yang ada dalam organisasi, mulai dari pabrik hingga posisi manajemen di kantor pusat. Honda, sebagai salah satu produsen otomotif terbesar global, membutuhkan tenaga kerja dengan berbagai keterampilan teknis dan non-teknis untuk mendukung operasi produksinya, penelitian dan pengembangan, serta penjualan dan layanan. Analisis pekerjaan di Honda memungkinkan perusahaan untuk menentukan persyaratan dan kualifikasi untuk setiap peran, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan operasi bisnis yang efisien. Pada sektor manufaktur, analisis pekerjaan di Honda mencakup pemetaan detail tugas-tugas teknis, seperti perakitan komponen mesin, pengecekan. Selain tugas teknis, tanggung jawab untuk memelihara standar kualitas merupakan komponen penting dalam analisis pekerjaan di Honda, terutama di bagian kontrol kualitas. Di bidang ini, analisis pekerjaan

akan mengidentifikasi proses dan prosedur yang harus diikuti oleh karyawan untuk memastikan bahwa setiap kendaraan yang diproduksi memenuhi standar kualitas internasional. Karyawan di bidang kontrol kualitas diharapkan memiliki ketelitian yang tinggi, kemampuan untuk menganalisis cacat produk, serta memahami standar regulasi internasional terkait keselamatan dan kualitas produk otomotif. Analisis pekerjaan membantu Honda panduan mengembangkan kerja dan pelatihan khusus yang relevan dengan peran ini.

Di departemen penelitian dan pengembangan (R&D), analisis pekerjaan di Honda berfokus pada kebutuhan keterampilan inovatif yang dibutuhkan untuk pengembangan teknologi baru dan desain kendaraan. Posisi seperti insinyur desain, insinyur otomotif, dan ilmuwan material biasanya diharapkan memiliki pemahaman mendalam tentang teknologi terbaru, kemampuan untuk bekerja dalam tim yang kolaboratif, serta keterampilan memecahkan masalah yang kuat. Disini, analisis pekerjaan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kualifikasi teknis yang tepat dan dapat memenuhi standar perusahaan dalam produk inovasi. Dengan melakukan analisis pekerjaan yang tepat, Honda dapat merekrut para profesional yang mampu menghasilkan produk berkualitas tinggi yang sesuai dengan kebutuhan pasar dan perubahan teknologi. Pada tingkat manajemen, analisis pekerjaan di Honda juga pentingnya keterampilan kepemimpinan dan manajemen proyek. Misalnya, posisi manajer produksi atau manajer proyek memerlukan pemahaman tentang proses operasional yang efektif, kemampuan mengelola waktu, serta kemampuan untuk merencanakan dan mengkoordinasikan proyek dengan efisien. Melalui analisis pekerjaan, Honda dapat memastikan bahwa manajer di berbagai departemen memiliki kemampuan untuk memimpin dan mendukung tim mereka dalam mencapai target produksi dan inovasi. Manajer di Honda juga perlu memiliki pemahaman tentang budaya kerja perusahaan, yang terkenal dengan fokus pada efisiensi, inovasi, dan kolaborasi. Di bagian penjualan dan pemasaran, pekerjaan di Honda akan berbeda lagi, karena peran-peran ini lebih menekankan analisis keterampilan komunikasi, pemahaman pasar, dan kemampuan membangun hubungan dengan pelanggan. Peran seperti tenaga penjualan atau manajer pemasaran membutuhkan kemampuan untuk memahami kebutuhan pelanggan, melakukan analisis pasar, dan mengembangkan strategi pemasaran yang efektif. Dengan adanya analisis pekerjaan, Honda dapat mengidentifikasi kandidat yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik, pemahaman yang kuat tentang tren otomotif, serta kemampuan beradaptasi dengan kebutuhan pasar yang berubah-ubah.

Rancangan Pekerjaan di HONDA

Rancangan pekerjaan di Honda mencakup perencanaan dan pengaturan struktur tugas, tanggung jawab, dan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta memastikan bahwa setiap posisi berkontribusi optimal pada tujuan bisnis Honda. Dengan rancangan pekerjaan yang efektif, Honda dapat memastikan bahwa setiap karyawan memiliki peran yang jelas, tugas yang terstruktur, dan dukungan yang memadai untuk mencapai standar kualitas dan produktivitas yang tinggi. Berikut adalah beberapa komponen utama dalam rancangan pekerjaan di Honda:

Pendefinisian Tujuan dan Tanggung Jawab Pekerjaan

Honda menyusun deskripsi pekerjaan yang spesifik untuk setiap peran agar tugas dan tanggung jawab setiap karyawan jelas dan sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan. Misalnya, dalam peran operator mesin di pabrik, deskripsi pekerjaan akan mencakup tugas-tugas terkait pengoperasian alat, pemeriksaan kualitas produk, serta penerapan protokol keselamatan kerja. Pendefinisian yang jelas ini membantu menghindari kebingungan peran dan memastikan setiap karyawan mengetahui kontribusi mereka dalam proses produksi.

Pengelompokan Tugas Berdasarkan Keahlian dan Fungsi

Honda memiliki berbagai departemen yang memerlukan keterampilan spesifik, seperti produksi, kontrol kualitas, riset dan pengembangan (R&D), serta penjualan dan pemasaran. Dengan merancang pekerjaan berdasarkan keahlian, Honda dapat menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensi mereka, sehingga proses kerja menjadi lebih efisien. Di departemen R&D, misalnya, insinyur desain memiliki fokus utama pada pengembangan produk baru dan teknologi, sementara ilmuwan material mungkin lebih fokus pada pengembangan dan pengujian material baru yang ramah lingkungan.

4. KESIMPULAN

Analisis pekerjaan adalah alat penting yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa setiap posisi memiliki standar yang jelas dan dapat diukur. Dengan analisis pekerjaan yang tepat, perusahaan dapat menyusun strategi rekrutmen yang lebih efektif, merancang program pelatihan yang relevan, serta meningkatkan produktivitas karyawan. Proses ini berfungsi sebagai landasan untuk mengembangkan kebijakan sumber daya manusia yang efektif dan memastikan hal tersebut. Analisis pekerjaan di perusahaan otomotif seperti Honda

melibatkan proses yang mendalam untuk memahami berbagai peran yang ada dalam organisasi, mulai dari pabrik hingga posisi manajemen di kantor pusat. Honda, sebagai salah satu produsen otomotif terbesar global, membutuhkan tenaga kerja dengan berbagai keterampilan teknis dan non-teknis untuk mendukung operasi produksinya, penelitian dan pengembangan, serta penjualan dan layanan.

Rancangan pekerjaan di Honda mencakup perencanaan dan pengaturan struktur tugas, tanggung jawab, dan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta memastikan bahwa setiap posisi berkontribusi optimal pada tujuan bisnis Honda. Dengan rancangan pekerjaan yang efektif, Honda dapat memastikan bahwa setiap karyawan memiliki peran yang jelas, tugas yang terstruktur, dan dukungan yang memadai untuk mencapai standar kualitas dan produktivitas yang tinggi.

SARAN

Berikut beberapa saran yang dapat dipertimbangkan Honda untuk meningkatkan efektivitas rancangannya:

1. Peningkatan Otonomi dan Pengambilan Keputusan di Lapangan

Honda dapat memberikan otonomi lebih besar kepada karyawan di lapangan, terutama yang memiliki posisi penting di lini produksi. Dengan memberikan lebih banyak keleluasaan dalam pengambilan keputusan operasional sehari-hari, Honda dapat mempercepat penyelesaian masalah dan meningkatkan efisiensi. Ini juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dan keterlibatan mereka dalam mencapai target produksi.

2. Pelatihan yang Lebih Fleksibel dan Terintegrasi dengan Teknologi Digital

Mengintegrasikan pelatihan berbasis teknologi, seperti simulasi virtual atau modul e-learning, dapat membantu Honda mempercepat pembelajaran karyawan. Program pelatihan yang fleksibel dan berbasis teknologi memungkinkan karyawan belajar sesuai kebutuhan, sehingga lebih efektif dan dapat meningkatkan keterampilan secara mandiri tanpa mengganggu jam kerja utama mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Hendra Riofita. Developing Digital Empowerment Programs to Enhance the Marketing Performance of Private Islamic Higher Education Institutions. *Muslim Business and Economic Review*, Vol. 1, No. 2, 2022. Hlm. 257
- Hendra Riofita. Pelatihan Dan Pengembangan Sdm. *Neraca Manajemen, Ekonomi Vol 2 No 12 Tahun 2023*. Hlm.167
- Hendra Riofita. Solidifying Fear Appeal Effect on E-Commerce Customer Purchase Intention during Covid-19 Pandemic through Digital Public Relation Persuasion. *Jurnal Manajemen Indonesia (Vol.23(3))*, hlm. 728
- Holbeche, L. (2009). *Aligning Human Resources and Business Strategy*. Butterworth-Heinemann.
- Honda Motor Co., Ltd. (2022). *Annual Report 2022*. Honda Motor Co., Ltd. <https://www.honda.co.jp/investors/>
- Irma Yuliani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2023), 74
- Lee, S., & Lee, S. (2007). The Impact of Human Resource Management Practices on Performance: A Study of the Banking Sector in Korea. *International Journal of Human Resource Management*, 18(4), 624–634. <https://doi.org/10.1080/09585190701260539>
- Lilaen Nivi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Gramedia, 2021), hlm. 35
- Muhammad Rouf, "Analisis Pekerjaan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam," *Basic of Education* 2, no. 2 (2018): 47.
- Nathaniel. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia. Hlm. 56
- Sugito. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Barat: CV Mega. Halm 90