

ANALISIS PEKERJAAN DAN DESAIN PEKERJAAN KARYAWAN PADA LEMBAGA RELAWAN NUSANTARA CABANG BANDUNG

Dedi Suyandi

UIN Sunan Gunung Djati Bandung

dedisuyandi@uinsgd.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the work and job design of employees at the Bandung branch of the archipelago volunteer institution. This research uses qualitative methods of informant selection determined according to objectives. The implementation of the analysis is directed to review the analysis of existing positions, but in the process of extracting data remains based on the actual daily activities of the position holder through a predetermined data collection method. Job analysis is a procedure carried out by an organization to determine the responsibilities, authority and skill requirements required of the job and the type of people to be employed. Job analysis is conducted to measure and identify employee performance in order to achieve organizational goals more effectively. Job analysis is often referred to by various terms such as job analysis, activity analysis, task analysis. Job analysis can be carried out by an organization because several basic things are the reasons for carrying out the job analysis. The existence of this job analysis is useful for placing employees according to their skills and also as a realistic standard of work performance. Therefore, job analysis and job descriptions are very important to be carried out by an organization.

Keywords: *Job Analysis, Job Design, Job Description*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pekerjaan dan desain pekerjaan karyawan pada lembaga relawan nusantara cabang Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif pemilihan informan ditentukan sesuai dengan tujuan. Pelaksanaan analisis diarahkan untuk melakukan rievew dari analisis jabatan yang ada, namun dalam proses penggalian data tetap berdasarkan aktivitas harian sebenarnya dari pegegang jabatan melalui metode pengambilan data yang telah ditentukan. Analisis pekerjaan merupakan sebuah prosedur yang dilakukan oleh organisasi untuk menentukan tanggung jawab, wewenang dan persyaratan keterampilan yang diperlukan dari pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan. Analisis pekerjaan dilakukan untuk mengukur dan mengidentifikasi kinerja karyawan dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Analisis pekerjaan sering disebut dengan berbagai istilah seperti analisis jabatan, analisis aktivitas, analisis tugas. Analisis jabatan dapat dilakukan oleh sebuah organisasi karena beberapa hal mendasar menjadi alasan penyelenggaraan analisis jabatan tersebut. Adanya analisis pekerjaan ini bermanfaat untuk menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilannya dan juga sebagai standar prestasi kerja yang realistis. Oleh sebab itu, analisis pekerjaan dan deskripsi pekerjaan sangat penting untuk dilakukan oleh suatu organisasi.

Kata Kunci : Analisis Pekerjaan, Desain Pekerjaan, Deskripsi Pekerjaan

1. Pendahuluan

Sebuah pekerjaan terdiri dari sekelompok tugas yang harus diselesaikan demi tercapainya tujuan organisasi (Muhammad *et al*, 2017). Sebuah pekerjaan membutuhkan satu atau beberapa orang dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sedangkan sebuah posisi merupakan satu kumpulan tugas dan tanggungjawab yang harus diemban oleh setiap orang dalam organisasi. Disini karyawan perlu memahami dan mengetahui tugas, tanggung jawab dan wewenang masing-masing karyawan sehingga karyawan dapat ditempatkan sesuai kemampuan masing-masing (Jismin *et al.*, 2022). Dalam suatu studi yang dilakukan beberapa tahun yang lalu, pada pekerja dari organisasi kecil (yang memiliki kurang dari 100 orang pekerja) yang meninggalkan pekerjaannya pada enam bulan pertama mereka bekerja, diperoleh data jika hampir 40% dari responden meninggalkan pekerjaannya dikarenakan kekurangtahuan mereka akan standar pekerjaannya tersebut (Barr *et al.*, 2000). Hasil tersebut merefleksikan kegagalan dari organisasi menggambarkan dan mengkomunikasikan informasi tentang pekerjaan yang mereka tawarkan. Karena untuk melaukan tugasnya, seorang pekerja perlu memiliki kemampuan dan karakteristik tertentu seperti yang dijabarkan dalam persyaratan atau kualifikasi jabatan (*job specification*).

Proses analisis pekerjaan merupakan satu proses sistematis dalam menentukan keahlian, tugas dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam penyelesaian suatu pekerjaan dalam organisasi (Rouf, 2018). Proses ini merupakan proses yang penting dan mendasar dalam manajemen dan penataan sumber daya manusia dalam organisasi (Akbar, 2018). Secara umum analisis pekerjaan dilakukan ketika terjadi perubahan tatanan dalam organisasi, dan informasi dari analisis pekerjaan ini digunakan dalam mempersiapkan gambaran pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan (Kurniawati, 2018). Terkait dengan evaluasi pekerjaan dan penilaian kinerja, hal ini sangat penting dilakukan untuk mengetahui prestasi/hasil pekerjaan pegawai selama periode waktu tertentu, dibandingkan dengan standar penilaian pekerja (Kelatow & Trang, 2016). Evaluasi pekerjaan juga penting dilakukan untuk mengetahui diri pegawai (sikap, watak, kekuatan, kelemahan) dalam hubungan dengan pekerjaannya di instansi tersebut. Demikian juga penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui potensi pegawai untuk ditempatkan di jabatan lain dengan/tanpa training lebih lanjut (Nurhayati, 2017).

Relawan Nusantara merupakan sebuah lembaga non profit yang beralamat di Jalan Maskumambang Nomor 39 Kecamatan Lengkong, Kota Bandung. Relawan Nusantara pertama berdiri pada tahun 2014 yang fokus terhadap aksi-aksi siaga bencana dan ragam aksi-aksi sosial kemanusiaan lainnya. Kendala yang terkadang muncul pada lembaga ini yaitu karyawan yang harus melakukan perluasan pekerjaan (*double job*) dikarenakan salah seorang rekannya ditugaskan menangani bencana atau tugas lainnya di suatu tempat. Tetapi tanggungjawab dan tugas yang diberikan masih bisa diselesaikan dengan baik karena ada pelatihan terlebih dahulu akan tugas tersebut. Berdasarkan latar belakang

diatas, maka peneliti ingin menganalisa pekerjaan dan desain pekerjaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kinerja karyawan pada Relawan Nusantara.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang pemilihan informan ditentukan sesuai dengan tujuan. Pelaksanaan analisis diarahkan untuk melakukan riview dari analisis jabatan yang ada, namun dalam proses penggalan data tetap berdasarkan aktivitas harian sebenarnya dari pegegang jabatan melalui metode pengambilan data yang telah ditentukan. Kuesioner diberikan kepada orang yang menjabat dan atasan langsungnya. Kemudian untuk mengecek ulang hasil kuesioner, dilakukan proses wawancara untuk melengkapi data menyesuaikan antara data dan fakta dilapangan. Wawancara yang digunakan mengacu pada pertanyaan-pertanyaan analisis jabatan namun masih membutuhkan penjelasan yang lebih detail. Wawancara dapat memperjelas jabatan dan atasan langsung, penulis juga melakukan wawancara dengan pegawai juga mengetahui tugas pelaksana jabatan, seperti atasan, orang yang pernah menduduki jalan tersebut dan rekan kerja. Hal ini untuk mengantisipasi kesalahan data yang di dapat.

3. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

3.1 Analisis Jabatan

Secara terminologis analisis jabatan (*job analysis*) adalah proses pengumpulan dan pemeriksaan atas aktivitas kerja utama di dalam sebuah posisi serta kualifikasi (keahlian, pengetahuan, kemampuan serta sifat individu lainnya) yang diperlukan untuk melaksanakan aktivitas ini (Simamora, 2004). Produk akhir dari sebuah analisis pekerjaan adalah diskripsi tertulis dari persyaratan aktual pekerjaan. Anaisis jabatan sering disebut dengan berbagai istilah seperti analisis jabatan, analisis aktivitas, analisis tugas, ataupun penelitian kerja (Munandar & Khair, 2020). Analisis pekerjaan memberikan gambaran objektif tentang pekerjaan itu, bukan orang yang melakukan pekerjaan itu, dan dengan demikian, memberikan informasi mendasar untuk mendukung semua aktivitas sumber daya manusia berikutnya dan yang terkait, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, dan perencanaan suksesi (Saif et al., 2013). Analisis pekerjaan membagi ke dalam unit-unit pekerjaan tergantung pada fokusnya (Noe & Hollen, 2006). Proses membagi pekerjaan menjadi komponen yang berbeda. Dengan menyesuaikan ruang lingkup analisis, analis pekerjaan dapat memperoleh informasi spesifik agar sesuai dengan kebutuhan organisasi mereka.

Menurut Sedarmayanti (2017) analisis jabatan adalah proses pengumpulan informasi tentang jabatan tertentu dan penentuan unsur pokok yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan tertentu. Siddique (2004) menjelaskan bahwa analisis pekerjaan adalah alat untuk manajemen sumber daya manusia dalam merancang dan mengevaluasi pekerjaan. Hal tersebut mendapat perhatian yang cukup besar di negara-negara Barat sebagai alat

perencanaan SDM yang berguna, mempengaruhi kinerja organisasi di negara berkembang. Menurut Hani (2014) berpendapat analisis pekerjaan secara sistematis mengumpulkan, mengevaluasi, dan mengorganisasi informasi tentang pekerjaan-pekerjaan. Menurut Dessler (2011) analisa pekerjaan adalah prosedur yang dilalui untuk menentukan tanggung jawab posisi-posisi yang terdapat di suatu perusahaan, dan karakteristik orang-orang yang bekerja untuk posisi-posisi tersebut. Sedangkan Kaswan (2012) mendefinisikan analisa pekerjaan sebagai proses pengumpulan secara sistematis dan analisis informasi tentang pekerjaan yang mencakup pada: (1) tugas yang merupakan unsur dasar pekerjaan sebagai langkah logis dan perlu untuk menjalankan kewajiban kerja; (2) kewajiban yang terdiri dari satu tugas atau lebih yang membentuk aktivitas yang berarti yang dilakukan dalam pekerjaan; dan (3) tanggung jawab yang merupakan satu atau beberapa kewajiban yang mengidentifikasi dan menjelaskan tujuan atau alasan utama adanya pekerjaan.

Menurut Nawawi (2011), analisa pekerjaan adalah proses menghimpun informasi mengenai setiap jabatan/pekerjaan, yang berguna untuk mewujudkan tujuan bisnis sebuah perusahaan. Analisis pekerjaan itu sendiri dilakukan untuk mengidentifikasi fungsi-fungsi esensial suatu pekerjaan melalui prosedur yang sistematis, yaitu spesialisasi tingkat tinggi yang dituntut sebagai persyaratan oleh suatu pekerjaan yang harus dipenuhi oleh pekerja yang akan melaksanakannya. Ivancevich, et al (2005) menyatakan bahwa analisa pekerjaan merupakan deskripsi mengenai bagaimana satu pekerjaan berbeda dari yang lainnya dalam hal kebutuhan, aktivitas, dan keterampilan yang diperlukan. Dengan menyesuaikan ruang lingkup analisis, analisis pekerjaan dapat memperoleh informasi spesifik agar sesuai dengan kebutuhan organisasi mereka.

Adapun hasil akhir dari sebuah analisis pekerjaan pengertiannya sebagai berikut:

- a. Elemen (*element*) adalah unit praktis kecil yang di dalamnya setiap aktivitas pekerjaan dapat dibagi-bagi lagi.
- b. Tugas (*task*) adalah sebuah inti teridentifikasi dari aktivitas kerja yang dihasilkan melalui aplikasi perpaduan metode, prosedur, dan teknik.
- c. Kewajiban (*duty*) adalah beberapa tugas yang berlainan yang dilaksanakan oleh individu untuk menyelesaikan suatu aktivitas kerja yang menjadi tanggungjawab individu bersangkutan.
- d. Posisi (*position*) adalah perpaduan kewajiban yang dibutuhkan oleh seseorang dalam menuai sebuah pekerjaan.
- e. Pekerjaan (*job*) adalah sekelompok posisi yang agak serupa dalam hal elemen, tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang dicukupi oleh diskripsi pekerjaan yang sama. Jabatan (*occupation*) adalah perpaduan pekerjaan-pekerjaan di seluruh organisasi berdasarkan keahlian, upaya dan tanggungjawab yang dibutuhkan oleh pekerjaan.
- f. Keluarga pekerjaan (*job family*) adalah pengelompokan jabatan yang serupa.
- g. Diskripsi pekerjaan (*job disription*) menjelaskan dalam bentuk tertulis antara pekerjaan. Apa yang akan dilakukan, dimana akan melakukannya dan bagaimana melakukannya.

Walaupun format deskripsi pekerjaan sangat variatif, sebagian besar deskripsi pekerjaan berisi seksi-seksi yang mencakup hal-hal berikut: nama pekerjaan, ringkasan pekerjaan deskripsi pekerjaan, daftar tugas dan tanggungjawab dan penjelasan hubungan organisasional yang terkait dengan pekerjaan

- h. Spesifikasi pekerjaan (*job specification*) merupakan standar manusianya dan menunjukkan kualitas yang diwajibkan bagi pelaksanaan yang dapat di terima. Spesifikasi pekerjaan menetapkan kualifikasi minimal yang dapat diterima yang harus dimiliki oleh pemangku jabatan untuk melaksanakan pekerjaan secara berhasil. Spesifikasi jabatan mengidentifikasi pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, sertifikasi dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menuaikan pekerjaan secara efektif.
- i. Evaluasi pekerjaan (*job evaluation*) adalah proses sistematis dan berurutan untuk menentukan nilai sebuah pekerjaan dalam kaitannya dengan pekerjaan yang lain.

3.2 Alasan-alasan Melaksanakan Analisis Jabatan

Analisis jabatan dapat dilakukan oleh sebuah organisasi karena beberapa hal mendasar menjadi alasan penyelenggaraan analisis jabatan tersebut. Beberapa alasan tersebut adalah (Noe & Hollen, 2006):

- a. Analisis jabatan akan memberikan gambaran yang jelas akan kualifikasi yang diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan tersebut. Sehingga data tersebut akan menjadi sangat penting dalam sebuah *recruitment*.
- b. Spesifikasi jabatan memberikan manfaat dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- c. Semakin bermakna tugas dan tanggungjawab sebuah pekerjaan, semakin mahal pekerjaan tersebut dihargai.
- d. Informasi analisis jabatan sangat berharga dalam mengidentifikasi pertimbangan program kesehatan dan keselamatan kerja.
- e. Deskripsi kerja akan dapat menyediakan perbandingan keterampilan yang standar.
- f. Hasil analisis jabatan yang jelas dapat menghasilkan legalitas akan pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan. Oleh karena adanya dokumentasi yang jelas dalam *guidelines procedures* yang telah mendapatkan persetujuan dari pihak-pihak yang terkait.
- g. Hasil analisis jabatan memberikan informasi yang jelas bagaimana seorang individu bertindak dan bagaimana peran mereka dalam kelompok tersebut.

Informasi akurat untuk proses analisis jabatan didapatkan sumber informasi yang tepat, yang paling memahami tentang proses dalam jabatan tersebut. Yaitu dari: pemegang jabatan saat ini, supervisor langsung dan orang yang pernah menduduki jabatan tersebut dalam waktu yang lama. Menurut Dessler (2011) ada empat metode yang paling populer dalam mengumpulkan informasi untuk analisa pekerjaan secara kualitatif yaitu wawancara, angket, observasi, diari atau buku harian. Semuanya menyediakan informasi yang realistis tentang apa yang sebenarnya dikerjakan oleh orang yang sedang melakukan

pekerjaan tersebut. Para manajer menggunakan metode-metode ini untuk mengembangkan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Metode umum yang seringkali digunakan adalah memberikan pamangku jabatan pertanyaan-pertanyaan sederhana untuk mengidentifikasi tugas-tugas pekerjaan, relasi tugas dengan elemen lain dan lingkungan kerjanya (Kurniawati, 2018). Kuesioner yang lengkap tersebut kemudian digunakan untuk membantu seorang analisis pekerjaan dalam melakukan wawancara. Proses kemudian berlanjut dengan dibuatnya draft atas tugas-tugas pekerjaan, tanggungjawab, peralatan, hubungan dengan pihak lain (internal-eksternal) dan lingkungan kerja sebagaimana yang telah ditemukan dan ditentukan dalam analisisnya. Analisis jabatan kemudian mempersiapkan untuk mendokumentasikan draf tersebut menjadi *Job Description* dan *Job Specification* (Azwari et al, 2021).

3.3 Kompetensi Dalam Analisis Jabatan

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari individu yang memiliki hubungan akibat munculnya kriteria efektif dan kinerja yang superior seseorang pada situasi kerjanya (Spencer Jr, 1993). Karakteristik dasar yang dimaksudkan adalah kompetensi yang sangat melekat dan tertanam dalam kepribadian seseorang dan dapat menjadi prediktor perilaku kerjanya dalam beragam situasi dan penugasan jabatannya (Rahmadayanti & Wibowo, 2017). Kompetensi-kompetensi akan mengarahkan tingkah laku seseorang, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja. Tidak semua aspek-aspek pribadi yang mendorong dirinya untuk mencapai kinerja yang superiorlah yang merupakan kompetensi yang dimiliki (Hafid, 2017). Model kompetensi merupakan suatu rangkaian kompetensi yang penting bagi kinerja yang superior dari sebuah pekerjaan atau sekelompok pekerjaan. Model kompetensi ini memberikan sebuah peta yang membantu seseorang memahami cara terbaik mencapai keberhasilan dalam pekerjaan atau memahami cara mengatasi suatu situasi tertentu (Rohida, 2018).

Terdapat 5 karakteristik kompetensi, sebagai berikut:

- 1) *Motives* adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan.
- 2) *Traits* adalah watak yang membuat orang berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu.
- 3) *Self-concept* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang, sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki individu, apa yang menarik dari seseorang dalam melakukan sesuatu.
- 4) *Knowledge* merupakan informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.
- 5) *Skills* adalah kemampuan untuk melaksanakan sesuatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Dalam mendefinisikan apa yang dimaksud dengan kompetensi itu, maka perlu mengetahui kategori dari kompetensi untuk mengetahui perbedaan karakteristik yang

membedakan antara performer rata-rata dan performer yang unggul dalam mengerjakan tugas. Kompetensi dapat dibagi atas 2 kategori, yaitu (Ardiana et al., 2010) :

1) *Threshold Competencis*

Karakteristik utama, berupa pengetahuan atau keahlian dasar yang dimiliki oleh individu agar dapat melakukan pekerjaannya. Tetapi hal itu tidak membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dan rata-rata.

2) *Differentiating Competencies*

Karakteristik oleh performer unggul, tetapi tidak ada pada diri performer rata-rata, atau faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah.

Lingkup kompetensi merupakan sebuah model yang akan membantu merencanakan atau membuat target untuk organisasi tentang kebutuhan-kebutuhan yang akan dilakukan untuk mempertemukan kebutuhan dari pengguna jasa organisasi (Aini & Istiana, 2018). Faktor tingkat (level) yang menggambarkan bagaimana organisasi dapat efektif dipangsa pasar atau bagaimana individu dapat menjadi efektif saat melakukan pekerjaannya. Faktor jenis membedakan antara pengguna konsep-konsep seperti pengetahuan teknik dan keterampilan dengan peralatan-peralatan, kemampuan, kebiasaan kerja dan ketrampilan dalam berinteraksi dengan orang lain. Setelah mengetahui kategori dari kompetensi, hal lain yang sangat penting untuk dilakukan adalah menetapkan kriteria kinerja kompetensi yang ingin diukur (Yunus, 2012). Dalam pengukuran kompetensi penetapan kriteria yang digunakan terbagi dua, yaitu:

1) *Superior Performance*

Secara statistik dalam sebuah Standar Deviasi, *superior performace* adalah performa yang unggul yang benar-benar terbaik dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan tersebut.

2) *Effective Performance*

Kemampuan minimal yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan ini belum dikatakan memiliki kompetensi alam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Penetapan kriteria tersebut bermanfaat untuk memperoleh kompetensi untuk melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan yang membedakan antar performer unggul dengan performer rata-rata. Terdapat beberapa analisis jabatan pada lembaga Relawan Nusantara yaitu Direktur, Program Manager, Operasional Officer, General Affair, Marcomm Officer, Report Officer, Program & Project Officer, Disaster Manager dan Disaster Officer. Aspek yang dianalisa meliputi tugas, wewenang dan tanggungjawab yang harus dipenuhi. Setelah analisa pekerjaan yang cermat dilakukan dan tersedianya deskripsi dan spesifikasi kerja yang berkualitas tinggi, sebuah organisasi dapat menggunakan informasi tersebut untuk mendesain pekerjaan. Desain pekerjaan adalah proses mengorganisasi pekerjaan menjadi

tugas-tugas yang dituntut untuk melakukan pekerjaan tertentu (Sunarsih et al., 2022). Menurut Siagian P (2011) desain pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan tepat oleh suatu perusahaan harus mempertimbangkan berbagai tuntutan, dan unsur-unsur organisasional, unsur lingkungan dan unsur keperilakuan.

Dari hasil desain pekerjaan direktur, untuk tugas, wewenang dan tanggungjawab termasuk ke dalam deskripsi pekerjaan. Berikut merupakan tugas direktur, yaitu memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi Relawan Nusantara, bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan Relawan Nusantara, merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan Relawan Nusantara, bertindak sebagai perwakilan Relawan Nusantara dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan, menetapkan strategi-strategi strategis untuk mencapai visi dan misi Relawan Nusantara, mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di Relawan Nusantara, mulai bidang administrasi, kepegawaian hingga pengadaan barang, mengangkat dan memberhentikan karyawan. Kemudian program manager, untuk tugas, wewenang dan tanggungjawab termasuk ke dalam deskripsi pekerjaan yaitu mereview RAB pengajuan cabang setiap awal bulan, membuat perencanaan program setiap bulannya, melakukan inovasi pengembangan program reguler, mengingatkan koordinator relawan untuk selalu memperbarui database relawan setiap bulan, merekap database relawan setiap pekannya, memfollow up database relawan setiap bulannya, mereview RAB project dari project admin Rumah Zakat, melakukan efisiensi anggaran di RAB, mengontrol kepada program and project officer untuk memperbarui perkembangan pelaksanaan project non kebencanaan. Tujuan program manager adalah terlaksananya program reguler setiap cabang setiap bulannya, terekapnya database relawan setiap bulannya, terlaksananya project non kebencanaan sesuai surat perintah kerja pelaksanaan projek.

Selanjutnya, desain pekerjaan operasional officer, untuk tugas, wewenang dan tanggungjawab termasuk ke dalam deskripsi pekerjaan. Berikut merupakan tugas operasional officer, yaitu melakukan pelaksanaan dan pencatatan transaksi kegiatan program maupun operasional Relawan Nusantara, memastikan kesesuaian saldo antara Buku Kas dengan Saldo yang Riil dalam Peti Kas, memvalidasi seluruh bukti yang menjadi transaksi dalam setiap Buku Kas ataupun Buku Bank, melaporkan secara berkala sepekan sekali atau sekurang-kurangnya sebulan sekali baik kepada seluruh SDM juga terhadap Konsultan Keuangan, melaporkan secara akuntabel laporan keuangan sesuai dengan bukti yang ada terhadap mitra Relawan Nusantara, melakukan pelaksanaan kontrol edukasi relawan, melakukan support atas kebutuhan operasional ke-SDM-an dan *General Affair* terhadap SDM program, melaksanakan fungsi pengecekan berkala kebutuhan dan pengelolaan rumah tangga, melaksanakan fungsi *finance* dengan baik dan akuntabel, melaksanakan fungsi HR dengan baik dan sesuai dengan alur kerja, melaksanakan fungsi GA, legal, sistem dan asset dengan baik. Tujuan *operasional officer* adalah terlaksananya proses akuntansi yang *accountable* dan melaporkan secara transparan, tercapainya support

SDM maupun fungsi GA yang bersesuaian dengan kebutuhan program atau lebih luas lagi, terlaksananya seluruh fungsi operasional diantaranya Finance, GA, HR, Legal, Sistem dan Asset pada perusahaan Relawan Nusantara.

Sementara itu, desain pekerjaan *general affair*, yaitu melaksanakan pengecekan kebutuhan rumah tangga lembaga, melakukan pemeliharaan kebutuhan rumah tangga lembaga, melakukan pelaksanaan kontrol penyamanan dan kebersihan lingkungan kerja, memastikan semua data dan asset lembaga aman, melakukan pendataan asset dengan lengkap dan akurat sesuai kondisi asset terkini, melakukan pemeliharaan asset sehingga dapat laik pakai saat hendak digunakan serta mengurangi kerusakan alami seperti korosi dan sebagainya. Tujuan GA adalah agar terlaksananya proses pemeliharaan kebutuhan dan keberlangsungan rumah tangga lembaga, tercapainya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan efektif untuk terlaksananya program lembaga, terlaksananya perapihan data asset serta dipelihara dengan baik (Andreas, 2023).

Untuk posisi *marcomm officer*, untuk tugas, wewenang dan tanggungjawab termasuk ke dalam deskripsi pekerjaan (Razali, 2018). Berikut merupakan tugas *marcom officer*, yaitu memposting konten di media sosial, memposting konten di website RN, memantau akun sosial media cabang, membuat dan mengirimkan rilis berita ke Rumah Zakat, mengirimkan dokumentasi kegiatan. Tujuan dari *marcomm officer* adalah terkelolanya media sosial pusat dan website serta terpenuhinya berita dan dokumentasi kepada Rumah Zakat. Kemudian dari hasil desain pekerjaan *report officer*, untuk tugas, wewenang dan tanggungjawab termasuk ke dalam deskripsi pekerjaan. Berikut merupakan tugas *report officer*, yaitu memberikan peringatan kepada relawan cabang dan kepada masing-masing divisi untuk segera mengirimkan laporan proyek dan laporan reguler 5 hari sebelum deadline, mengerjakan laporan dengan cara dicicil dari akhir bulan sehingga saat pengiriman tepat tanggal 5 atau lebih awal dan membuat sistem edukasi relawan yang siap untuk diterapkan di masing-masing cabang, membantu dalam berkoordinasi dengan tim edukasi cabang terkait pelaksanaan edukasi di cabang dari hasil sistem yang telah di distribusikan ke cabang. Tujuan *report officer* adalah terlaksananya pengiriman laporan bulanan yang lebih tepat waktu atau bisa lebih cepat serta terbentuk salah satu sistem di dalam relawan.

Dari hasil desain pekerjaan *program & project officer*, untuk tugas, wewenang dan tanggungjawab termasuk ke dalam deskripsi pekerjaan. Berikut merupakan tugas *program & project officer*, yaitu merekap pengajuan RAB setiap cabang, membuat pengajuan anggaran program reguler kepada bagian keuangan, membuat laporan pelaksanaan program setiap pekan dan bulanan, mengingatkan koordinator relawan untuk selalu memperbarui database relawan setiap bulan, merekap database relawan setiap pekannya, menerbitkan SPK pelaksanaan proyek kepada koordinator relawan, membuat pengajuan anggaran kepada bagian keuangan, melakukan kontroling pelaksanaan proyek kepada koordinator relawan, melaporkan pelaksanaan proyek kepada Monev dan Project Departemen. Tujuan *program & project officer* adalah terlaksananya program reguler setiap

cabang setiap bulannya, terekapnya database relawan setiap bulannya, serta terlaksananya project non kebencanaan sesuai surat perintah kerja pelaksanaan projek (Indriyaswari et al., 2014).

Kemudian desain pekerjaan *disaster manager*, untuk tugas, wewenang dan tanggungjawab termasuk ke dalam deskripsi pekerjaan (Herianto et al., 2015). Berikut merupakan tugas *disaster manager*, yaitu mendata kebutuhan aksi bencana berdasarkan informasi kondisi bencana yang didapatkan baik melalui media, jejaring lembaga maupun masyarakat, menyiapkan anggaran aksi siaga bencana berkordinasi dengan bagian keuangan, melakukan kordinasi dengan tim aksi dan pihak terkait di lokasi bencana untuk efektivitas penyaluran bantuan, mencatat semua informasi yang didapatkan oleh tim di lokasi bencana, membuat laporan harian aksi berupa situation report (sitrep) pada pagi dan sore hari, mengirimkan foto dan video aksi siaga bencana kepada Rumah Zakat, membuat Berita Acara dan atau Laporan Penyaluran paska aksi siaga bencana, melakukan pengecekan peralatan kebencanaan secara rutin, mengikuti pelatihan yang diadakan oleh lembaga kebencanaan di Indonesia, mengadakan latihan bersama simulasi tanggap bencana baik secara mandiri maupun bekerjasama dengan lembaga lain. Tujuan *disaster manager* adalah terlaksananya aksi siaga bencana yang sigap, sinergis dan akuntabel, terdokumentasikannya laporan aksi siaga bencana secara berkala serta terbentuknya tim siaga bencana yang professional (Kusumasari, 2012).

Sementara itu, desain pekerjaan *disaster officer*, untuk tugas, wewenang dan tanggungjawab termasuk ke dalam deskripsi pekerjaan. Berikut merupakan tugas *disaster officer*, yaitu mengajukan anggaran aksi siaga bencana berkordinasi dengan bagian keuangan, membuat SPT aksi siaga bencana dan dikirimkan ke cabang terkait, menyiapkan alat yang dibutuhkan oleh tim lapangan, membuat laporan harian aksi berupa *situation report* (sitrep) pada pagi dan sore hari, mendokumentasikan aksi siaga bencana dalam bentuk foto dan video, membuat Berita Acara dan atau Laporan Penyaluran paska aksi siaga bencana, mendokumentasikan hasil pengecekan peralatan kebencanaan, mencari informasi pelatihan yang diadakan oleh lembaga kebencanaan di Indonesia, menyiapkan perlengkapan untuk latihan bersama simulasi tanggap bencana baik secara mandiri maupun bekerjasama dengan lembaga lain. Tujuan *disaster officer* adalah terlibat dalam pelaksanaan aksi siaga bencana yang sigap, sinergis dan akuntabel, terdokumentasikannya laporan aksi siaga bencana secara berkala serta terlibat dalam pembentukan tim siaga bencana yang professional (Rinaldi, 2016).

3.3 Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Pada Karyawan Dalam Organisasi

Dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan analisis jabatan dan desain pekerjaannya karyawan di suatu organisasi dilindungi oleh hukum ketenagakerjaan dimana karyawan dan perusahaan memiliki hak dan kewajiban masing-masing (Arismunandar & Khair, 2020). Lebih jelasnya terdapat pada Undang-undang

ketenagakerjaan. Undang-undang Ketenagakerjaan bertindak sebagai alat untuk mempromosikan pemberdayaan pekerja serta perlindungan pekerja. Undang-undang ini mengatur hubungan kerja individu dan kolektif. Perundang-undangan terkait lainnya termasuk hukum konstitusi, hukum perdata, hukum pidana serta konvensi ILO supranasional (Kurniadi, 2018).

Hukum perburuhan bertujuan untuk memperbaiki ketidakseimbangan kekuasaan antara pekerja dan majikan; untuk mencegah majikan memecat pekerja tanpa alasan yang baik; untuk mengatur dan melestarikan proses di mana pekerja diakui sebagai mitra 'setara dalam negosiasi tentang kondisi kerja mereka (Purnomo, 2019). Undang-undang perburuhan bertujuan untuk menempatkan pembatasan pada kebebasan mitra kontrak untuk membuat kontrak dengan persyaratan apa pun yang mereka inginkan, dan menetapkan standar minimum atas keselamatan dan pembayaran. Undang-undang perburuhan juga mengatur pasar tenaga kerja dimana suatu negara dapat memilih untuk memberlakukan undang-undang yang menetapkan batas maksimum atau minimum upah atau jam kerja, baik secara nasional atau di sektor atau industri tertentu.

Secara umum, undang-undang ketenagakerjaan Indonesia diatur dengan UU No. 13 Tahun 2003 tanggal 25 Maret 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), sebagaimana telah diubah dengan UU No. 11/2020 tanggal 2 November 2020 tentang Penciptaan Lapangan Kerja (UU Ketenagakerjaan). Pemerintah telah mengeluarkan peraturan pemerintah untuk melaksanakan baik UU Ketenagakerjaan maupun UU Cipta Kerja, yaitu: Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tanggal 2 Februari 2021 tentang Kontrak Kerja Waktu Tetap, Outsourcing, Waktu Kerja dan Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja; dan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tanggal 2 Februari 2021 tentang Gaji. Dua undang-undang utama lainnya adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tanggal 14 Januari 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; dan UU No. 21/2000, tanggal 4 Agustus 2000 tentang serikat pekerja.

Selain undang-undang di atas, pengusaha dan pekerja juga tunduk pada peraturan perusahaan (atau aturan kerja) atau perjanjian kerja bersama (PKB), jika berlaku, serta ketentuan tegas dari perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.

4. Kesimpulan

Analisis pekerjaan merupakan uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab karyawan dalam suatu organisasi. Pentingnya analisis pekerjaan ini ialah agar para karyawan mengetahui dan memahami tentang tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam organisasi sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan *job desk* masing-masing. Berdasarkan proses analisis pekerjaan dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan yang ada pada Relawan Nusantara sudah cukup jelas menguraikan tentang tugas dari masing-masing jabatan. Meskipun terkadang ada perluasan pekerjaan saat harus bertugas diluar kantor, hasil dari pekerjaan tetap bisa diselesaikan dengan baik. Terdapat beberapa analisis

jabatan pada lembaga Relawan Nusantara yaitu Direktur, Program Manager, Operasional Officer, General Affair, Marcomm Officer, Report Officer, Program & Project Officer, Disaster Manager dan Disaster Officer. Aspek yang dianalisa meliputi tugas, wewenang dan tanggungjawab yang harus dipenuhi.

Dari beberapa analisis jabatan tersebut mempunyai tugas, wewenang dan tanggungjawab yang berbeda tergantung pada jabatan yang dipangkunya dan juga memiliki resiko masing-masing. Semakin tinggi jabatan yang diemban oleh maka semakin tinggi resiko yang harus dihadapi oleh karyawan tersebut. Dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan analisis jabatan dan desain pekerjaannya karyawan di suatu organisasi dilindungi oleh hukum ketenagakerjaan dimana karyawan dan perusahaan memiliki hak dan kewajiban masing-masing. Lebih jelasnya terdapat pada Undang-undang ketenagakerjaan. Undang-undang Ketenagakerjaan bertindak sebagai alat untuk mempromosikan pemberdayaan pekerja serta perlindungan pekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka rekomendasi dari penelitian ini ialah pihak relawan nusantara hendaknya selalu memberikan bimbingan dan pengarahan kepada para karyawan khususnya karyawan baru mengenai tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan sehingga tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan. Selain daripada itu, pihak relawan nusantara harus menempatkan karyawannya sesuai dengan kompetensi masing-masing karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Referensi

- Aini, R. N., & Istiana, P. (2018). Kompetensi pustakawan perguruan tinggi dalam era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Pustakawan Indonesia*, 17(2).
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Andreas, T. (2023). SISTEM INFORMASI MANAJEMEN PROSES BISNIS GENERAL AFFAIRS BERBASIS WEB. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Sistem Informasi*, 11(1).
- Ardiana, I., Brahmayanti, I., & Subaedi, S. (2010). Kompetensi SDM UKM dan pengaruhnya terhadap kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), 42–55.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282.
- Azwari, T., Shintia, N., & Rizki, M. (2021). Efektivitas Proses Rekrutmen dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan pada PT. Pertamina (PERSERO) Integrated Terminal Banjarmasin. *Jurnal Administrasi Publik dan Pembangunan*, 2(2), 140-149.
- Barr, M., Johnston, D., & McConnell, D. (2000). Patient satisfaction with a new nurse practitioner service. *Accident and Emergency Nursing*, 8(3), 144–147.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks.

Dedi Suyandi

- Hafid, M. (2017). Pengaruh motivasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sekolah dan madrasah di lingkungan pondok pesantren salafiyah syafi'iyah Sukorejo. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 1(2), 293–314.
- Hani, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Herianto, R., Nulhaqim, S. A., & Rachim, H. A. (2015). Community based disaster management. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(3).
- Indriyaswari, Y., Setyabudi, D., Pradekso, T., & Widagdo, M. B. (2014). Laporan Event Marcomm Touring Merdeka Yzf R-25 (Jabatan Project Officer). *Interaksi Online*, 3(1).
- Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 20–29.
- Kelatow, C. G., & Trang, I. (2016). Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RS. Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).
- Kurniadi, S. S. (2018). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap performa kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi Dan Perpustakaan*, 3(2).
- Kurniawati, E. (2018). Pelaksanaan analisa jabatan pada universitas islam kadiri. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 3(3), 139–154.
- Kusumasari, B. (2012). The Resource-Based Theory and Disaster Management: Implication for Local Government in Managing a Disaster. *JKAP (Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik)*, 16(2), 79–96.
- Noe, R. A., & Hollen, B. (2006). *Human Resource Management*. Mc. Graw-Hill.
- Nurhayati, E. (2017). Pengaruh penerapan sistem penilaian e-kinerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di kecamatan Semarang Timur melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 79–91.
- Muhammad, S. R., Adolfina, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- Purnomo, S. H. (2019). Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2(2), 137–150.
- Razali, G. (2018). Strategi Komunikasi Marcomm Lippo Tamini Square Melalui Live Music Dalam Menarik Pengunjung. *J-IKA: Jurnal Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas BSI Bandung*, 5(2).
- Rahmadayanti, A. R., & Wibowo, S. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Profesionalisme, Kompleksitas Tugas, Budaya Organisasi dan Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada Kantor BPK RI

dan BPKP Perwakilan Provinsi DIY). *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 106-120.

- Rinaldi, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu. *Katalogis*, 4(10).
- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136.
- Rouf, M. (2018). Analisis Pekerjaan Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Lembaga Pendidikan Islam. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 2(2).
- Saif, N., Khan, M. S., Rehman, K., Rehman, S., Rehman, Z., Nawa, T., & Naqeeb, M. (2013). Competency based job analysis. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 3(1), 105–111.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Siagian P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Spencer Jr, L. M. (1993). *Competence at Work, Models for Superior Performance*. Jhon Wiley & Sons INC.
- Sunarsih, A., Hamidah, S., & Suprihanti, A. (2022). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Desain Pekerjaan, dan Divisi terhadap Kinerja Karyawan PT Lingkar Organik Indonesia. *Agrisociabus*, 1(1), 1–8.
- Yunus, E. (2012). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(3), 368–387.