

BAB I PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Peran Sumber Daya Manusia masih sangat dibutuhkan organisasi. Walaupun saat ini teknologi berkembang semakin canggih, namun Sumber Daya Manusia merupakan hal yang paling penting dalam keberhasilan sebuah organisasi. Dalam sebuah organisasi, pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai yaitu untuk mendapatkan keuntungan. Tentunya hal tersebut tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu perlu adanya P2SDM Divisi yang sekarang saya melakukan magang di PT TIMAH Tbk P2SDM terbagi menjadi dua bagian yaitu, Pembelajaran dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengertian sebagai kegiatan perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dari Sumber Daya Manusiannya dalam kurun waktu tertentu.

Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai subfungsi yang paling proaktif karena dimulai pada tingkat identifikasi kebutuhan pelatihan, melakukan survey keadaan, hingga melakukan program pelatihan. Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai bentuk peningkatan pengetahuan, sikap, dan kemampuan kerja karyawan yang positif dalam sebuah perusahaan. Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai proses di mana karyawan dibantu secara terus menerus dan terencana untuk memperoleh atau mempertajam kemampuan yang diperlukan untuk melakukan berbagai fungsi yang terkait dengan peran mereka saat ini atau yang diharapkan di masa mendatang.

Oleh karena itu sebelum menerima karyawan, organisasi harus menentukan Sumber Daya Manusia yang terkait dengan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan berapa banyak orang yang harus menepati posisi jabatan tersebut. Terkait dengan hal tersebut maka penting bagi organisasi untuk melakukan analisis jabatan yang merupakan kegiatan awal dalam proses manajemen Sumber Daya Manusia lainnya yang mencakup uraian pekerjaan, persyaratan pekerjaan, dan konteks pekerjaan yang dikenal dengan istilah *Job Description* dan *Job Specification*.

Deskripsi pekerjaan (*Job Description*) yaitu daftar yang berisi hal-hal yang harus dilakukan untuk melaksanakan pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan (*Job Description*) yaitu jenis dan kualitas Sumber Daya Manusia harus di pekerjaan untuk pekerjaan tersebut.

Job Description merupakan pedoman untuk perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia dalam melakukan analisis jabatan pada waktu yang akan datang dengan memberikan aktivitas-aktivitas pekerjaan tersebut secara terinci. Sehingga dengan adanya aktivitas kerja yang jelas pada pekerjaan maka karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya analisis deskripsi pekerjaan adalah memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seseorang karyawan yang memegang jabatan tersebut. Sedangkan *Job Specification* merupakan pedoman untuk perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia dalam mengetahui informasi tentang pengetahuan atau keterampilan, informasi tentang kondisi kerja, yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam mendukung karyawan melakukan pekerjaan sesuai *Job Description* tersebut .

Langkah-langkah dalam melakukan analisis jabatan hal pertama yang di lakukan adalah memberikan gambaran singkat serta tanggung jawab dan wewenang tentang *Job Description* pada masing-masing jabatan. Setelah itu memberikan gambaran mengenai alur dalam Struktur Organisasi, yang mana alur tersebut harus jelas supaya setiap jabatan tahu harus bertanggung jawab dengan siapa. Langkah selanjutnya mengonfirmasi analisis jabatan dari wawancara karyawan kepada manager dengan metode wawancara untuk membantu bahwa informasi (tugas dari pekerjaan tersebut) sudah sesuai. Setelah itu memberikan usulan *Job Description*.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Kinerja karyawan menjadi penentu akan keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi. Apabila karyawan bekerja atau berkinerja baik,

maka produktivitas perusahaan juga akan meningkat. Demikian juga apabila kinerja karyawan buruk, maka produktivitas perusahaan juga akan menurun. Maka dari itu dalam penempatan posisi dan jabatan diperlukan orang yang tepat serta memahami dengan jelas apa yang akan mereka kerjakan nantinya dan bagaimana mengerjakannya dengan baik dan benar setelah menduduki suatu jabatan.

“*Job specification* adalah bagian dari *job description* atau dokumen tersendiri yang berisi informasi tentang syarat kualifikasi seorang pekerja yang dibutuhkan untuk menjalankan sebuah pekerjaan yang efektif”. *Job specification* yang baik dan sesuai dapat membantu karyawan meningkatkan kinerjanya.

Penelitian dilakukan di PT Timah Tbk yang didirikan pada 02 Agustus 1976 yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman No.51, Selindung Baru, Kec. Gabek, Kabupaten Bangka, Kepulauan Bangka Belitung.

Setelah berkomunikasi dengan bagian SDM PT Timah Tbk, diketahui permasalahan yang dihadapi karyawan berkaitan dengan *job description* adalah terdapat karyawan yang belum sepenuhnya menguasai apa saja tugas dan tanggung jawab berdasarkan posisi yang dipegangnya. Sementara permasalahan yang dihadapi oleh karyawan berkaitan dengan *job specification* yakni kelalaian yang dilakukan karyawan dalam melakukan tugas karena terdapat karyawan yang merangkap tugas menggantikan rekan kerja yang tidak hadir. Kedua permasalahan ini merupakan salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja karyawan. Permasalahan dalam penguasaan *job description* dan ketidaksesuaian *job specification* ini mungkin belum signifikan tetapi, apabila tidak segera ditangani maka dapat mempengaruhi tidak sekedar kinerja karyawan secara perorangan tetapi juga kinerja perusahaan yang dapat membuat reputasi perusahaan menurun.

Permasalahan yang terjadi pada PT Timah TBK yaitu jika ada karyawan tidak melakukan tugas secara optimal maka *job description* atau tugas akan terhambat dan terlambat untuk diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan. Tanpa adanya deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan akan mengakibatkan adanya konflik antara karyawan dengan pimpinan, karena akan ada perbedaan persepsi akibat tidak

adanya bukti tertulis mengenai dekripsi pekerjaan dan *job specification* Perbedaan persepsi dapat timbul dari ketidaksesuaian antara harapan dengan apa yang sebenarnya terjadi dan membuat kinerja karyawan PT Timah Tbk menurun.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas yang telah disampaikan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* Terhadap Kinerja Karyawan PT Timah Tbk".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan di PT Timah Tbk?
2. Bagaimana pengaruh *job specification* terhadap kinerja karyawan PT Timah Tbk?

1.3. Batasan masalah

Agar penelitian ini lebih terarah maka perlu adanya pembatasan masalah yang diteliti. Dalam hal ini penulisannya meneliti "Apakah *Job Description* dan *Job Specification* Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Timah Tbk pebatasan masalah ialah :

1. Variabel independen yang diambil oleh penelitian ialah *Job description*, *Job specification*, sedangkan variabel dependen yang diambil oleh penelitian ialah kinerja karyawan.
2. Objek penelitian yang dipilih oleh penelitian PT Timah Tbk.
3. Sampel penelitian yang dipilih oleh penelitian ialah beberapa karyawan PT Timah Tbk dengan cara wawancara dan kuisioner.

1.4. Manfaat dan Tujuan Penelitian

1. Memberi informasi dan masukan tentang pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* terhadap kinerja karyawan di berbagai departemen pada umumnya.
2. Penelitian ini diharapkan bisa memberi masukan dan informasi terkait pengkajian teori dengan praktek di lapangan. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan lainnya.

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan PT Timah Tbk.

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui “Adanya pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* terhadap Kinerja Karyawan PT Timah Tbk” Berdasarkan definisi analisis jabatan tersebut, maka yang disebut analisis jabatan adalah proses sistematis untuk menetapkan keterampilan, kewajiban (tugas pokok dan fungsi yang harus dikerjakan), dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja jabatan di suatu organisasi.
2. Untuk mengetahui apakah *job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Timah Tbk.
3. Untuk mengetahui apakah *job specification* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Timah Tbk.

1.6. Waktu dan Tempat Pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan

Kegiatan pelaksanaan PKL dilakukan selama 4 (empat) Bulan Terhitung dilaksanakan mulai dari tanggal 09 Oktober 2023 sampai dengan 08 Februari 2024. Dalam melaksanakan praktik tersebut waktu kerja praktikan ditentukan dan diatur oleh pihak PT Timah Tbk. Dengan Hari Kerja Yang Dimulai Dari Hari Senin-Jumat, Dengan Jam Operasional Kerja Dimulai Dari Pukul 07.30-16.30 WIB. Khusus Pada Hari Jumat Dimulai Dari Pukul 07.00-17.00 WIB.