
Analisis Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan Karyawan Produksi di CV Multi Bangunan Jember

Farhanuddin Ghani Abdillah¹ @, Djoko Poernomo² , I Ketut Mastika³ 

^{1,2,3} Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember

Abstract

This study analyzes production employees by examining job descriptions from the aspects of authority, responsibility, working conditions, work equipment, and work standards, as well as job specifications from the aspects of skills, knowledge, abilities, personality, and interests. The research was conducted at CV. Multi Bangunan Jember is a manufacturer of concrete building materials. The research method used is qualitative with domain and taxonomy data analysis techniques. Data collection was carried out through observation, interviews, and documentation. The research informants include the production manager and production staff. The results indicate that authority is decentralized, with responsibilities distributed according to positions and an internal promotion system. Working conditions require physical endurance and are supported by adequate equipment. Work standards focus on achieving quantity and quality targets. Technical skills, knowledge of concrete production, physical abilities, and a meticulous personality are important attributes of job performance. Additionally, employee interest is enhanced through incentives and career development opportunities.

Keywords: Job Description, Job Specification, Production Employee

Abstrak

Penelitian ini menganalisis karyawan produksi dengan mengkaji deskripsi pekerjaan dari aspek wewenang, tanggung jawab, kondisi kerja, peralatan kerja, dan standar hasil kerja, serta spesifikasi pekerjaan dari aspek keterampilan, pengetahuan, kemampuan, kepribadian, dan minat. Penelitian dilakukan di CV. Multi Bangunan Jember, produsen bahan bangunan beton. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik analisis data domain dan taksonomi. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan penelitian ini yaitu manajer produksi dan staf produksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa wewenang diterapkan secara desentralisasi, dengan tanggung jawab terdistribusi sesuai posisi dan sistem promosi internal. Kondisi kerja memerlukan ketahanan fisik dan dilengkapi dengan peralatan yang memadai. Standar hasil kerja berfokus pada pencapaian target kuantitas dan kualitas produk. Keterampilan teknis, pengetahuan tentang produksi beton, kemampuan fisik, dan kepribadian yang

teliti merupakan atribut penting dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, minat karyawan ditingkatkan melalui insentif dan peluang pengembangan karir.

Kata kunci: *Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi Pekerjaan, Karyawan Produksi*

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

CV. Multi Bangunan, berdiri sejak 1990 di Jl. Letjend Sutoyo, 133 Jember, adalah perusahaan industri beton yang memproduksi Batako, Paving Blok, Paving Stone, Kanstin Genteng Beton, Pagar Panel, Cempolng, dan U-Ditch Beton. Berlokasi di Kabupaten Jember, Jawa Timur, yang memiliki banyak industri beton dan potensi bisnis yang berkembang, CV. Multi Bangunan beroperasi di pasar yang kompetitif. Di bawah ini merupakan tabel usaha industri beton yang ada di Jember.

Tabel 1.1 Usaha Industri Beton di Jember

No	Nama Usaha	Alamat
1	CV. Multi Bangunan	Ds. Kranjingan, Kec. Sumbersari
2	CV. Paving Kita	Ds. Wringin Agung, Kec. Jombang
3	UD. Artaguna	Ds. Curahmalang, Kec. Rambipuji
4	UD. Bersatu Paving	Ds. Sumberdanti, Kec. Sukowono
5	Persada Jaya Jember	Ds. Sumber Ketempah, Kec. Kalisat
6	Karunia Beton	Ds. Klompangan, Kec. Ajung
7	New Jaya Sakti	Ds. Tamansari, Kec. Wuluhan
8	Alazka Industri Beton	Ds. Karanganyar, Kec. Ambulu

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

CV. Multi Bangunan, yang telah beroperasi lebih dari tiga dekade, berhasil bersaing di industri beton dengan memasarkan produknya ke berbagai daerah, termasuk Jember, Banyuwangi, dan Bali. Untuk terus bersaing, perusahaan perlu meningkatkan kualitas produk dan layanan serta memastikan bahwa deskripsi dan spesifikasi pekerjaan diterapkan dengan jelas untuk mendukung pengelolaan SDM yang berkualitas.

Tabel 1.2 Daftar Posisi Karyawan Produksi

Posisi	Jumlah (Orang)	Keterangan
Manajer Produksi	1	Aktif
Logistik	2	Aktif
Quality Control	1	Aktif
Penata Karyawan	3	Aktif
Peralatan	1	Aktif
Operator	10	Aktif
Buruh	186	Aktif
Total	202	

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2, CV. Multi Bangunan memiliki 202 karyawan, dengan departemen produksi sebagai departemen terbesar. Oleh karena itu, penelitian ini akan berfokus pada bidang produksi. Departemen produksi ini memiliki 7 posisi yang mencakup berbagai jenis pekerjaan, mencerminkan keragaman tugas yang harus dilakukan oleh karyawan.

Namun, saat ini CV. Multi Bangunan belum menerapkan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan secara formal. Meskipun perusahaan telah menetapkan berbagai posisi dalam departemen produksi dan mengidentifikasi tugas serta tanggung jawab terkait, belum ada dokumentasi resmi yang sistematis dan mendetail untuk setiap posisi. Ketidakadaan ini dapat menyebabkan ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawab karyawan, serta menghambat pengelolaan kinerja dan pengembangan keterampilan.

Tabel 1.3 Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan Karyawan Produksi

Posisi (a)	Deskripsi Pekerjaan (b)	Spesifikasi Pekerjaan (c)
Manajer Produksi	<ol style="list-style-type: none"> Mengawasi operasi penerimaan bahan baku, produksi, pergudangan dan distribusi. Memastikan kualitas produk sesuai standar dan spesifikasi. Mengatur jadwal produksi dan pengiriman. 	<ol style="list-style-type: none"> Pengalaman min. 5 tahun di industri Memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik. Memahami proses produksi beton dan manajemen operasi.
Logistik	<ol style="list-style-type: none"> Merencanakan dan mengelola distribusi produk ke konsumen Memastikan ketepatan waktu pengiriman dan efisiensi pengelolaan persediaan. 	<ol style="list-style-type: none"> Pengalaman di bidang manajemen logistik. Memiliki pemahaman yang baik tentang rantai pasok dan distribusi.
Quality Control	<ol style="list-style-type: none"> Melakukan pengujian dan inspeksi terhadap produk yang diproduksi. Menyusun laporan hasil pengujian dan memberikan rekomendasi perbaikan. 	<ol style="list-style-type: none"> Pengalaman di bidang quality control di industri Memiliki pemahaman mendalam tentang standar kualitas beton.
Penata Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> Menyusun dan mengelola jadwal kerja karyawan Mengkoordinasikan dan memimpin tim karyawan di lapangan. 	<ol style="list-style-type: none"> Memiliki keahlian dalam mengelola sdm. Mampu melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja.
Operator	<ol style="list-style-type: none"> Memahami cara mengoperasikan mesin produksi. Melakukan kontrol selama proses produksi. 	<ol style="list-style-type: none"> Mampu menggunakan mesin produksi
Buruh	<ol style="list-style-type: none"> Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang telah disepakati dalam kontrak. Memahami rencana produksi yang telah dijelaskan. 	<ol style="list-style-type: none"> Mampu melakukan pekerjaan fisik

Sumber: Jobstreet.co.id (2024)

Tabel 1.3 menyajikan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan untuk karyawan di departemen produksi berdasarkan data dari Jobstreet.co.id (2024). Menurut [Mondy \(2015\)](#), deskripsi dan spesifikasi pekerjaan adalah aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena memberikan panduan yang jelas tentang peran, tugas, dan kualifikasi yang dibutuhkan. [Dessler \(2016\)](#) menambahkan bahwa deskripsi pekerjaan harus mencakup wewenang, tanggung jawab, kondisi kerja, peralatan, dan standar hasil kerja, sedangkan [Priansa \(2016\)](#) menekankan pentingnya keterampilan, pengetahuan, dan kepribadian individu.

Penelitian yang dilakukan Alinia (2022) menemukan bahwa deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hayati Pratama Mandiri, Kota Padang. Penelitian Ramadhani dan tim (2022) di PT Bosowa Berlin Motor Makassar menekankan pentingnya analisis deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Merujuk pada hasil penelitian, maka *research gap* pada penelitian ini terletak pada metode, hasil penelitian, dan teori yang digunakan dalam menganalisis deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

Rumusan Masalah

Departemen produksi di CV Multi Bangunan Jember terdiri dari beberapa posisi dengan beragam jenis pekerjaan. Setiap jenis pekerjaan memiliki deskripsi yang menguraikan tugas-tugas spesifik yang harus dilakukan oleh karyawan serta kualifikasi yang diperlukan. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana implementasi deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan karyawan produksi di CV Multi Bangunan Jember.”

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis terhadap deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan karyawan produksi di CV Multi Bangunan Jember, memahami deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai peran dan tanggung jawab karyawan di tempat kerja.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan analisis data kualitatif. Metodologi kualitatif diterapkan dengan pendekatan deskriptif, yang menekankan analisis dan penyajian fakta secara sistematis untuk menghasilkan data deskriptif dalam bentuk kata-kata tertulis atau lisan, berdasarkan pengamatan terhadap orang dan perilaku ([Nasution, 2003](#)).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan CV. Multi Bangunan yang berlokasi di Jl. Letjen Sutoyo No.133, Kramat, Kranjingan, Kec. Sumbersari, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68126. Penelitian dilaksanakan pada bulan April hingga Mei 2024.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian, atau informan dalam penelitian kualitatif, adalah individu atau entitas yang menjadi fokus data ([Arikunto, 2006](#)). Dalam konteks ini, informan mengacu pada individu, benda, atau lembaga yang keadaannya sedang diteliti ([Sukandarrumidi,](#)

[2012](#)). Penelitian ini akan menggunakan wawancara dengan manajer produksi, mandor, operator, dan buruh.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan observasi dan wawancara sebagai sumber data primer, di mana observasi dilakukan secara partisipasi pasif dan wawancara. Sumber data sekunder meliputi studi literatur untuk memberikan dasar teoritis serta dokumentasi dari dokumen, laporan, dan pustaka sebagai informasi pendukung ([Sugiyono, 2022](#)).

Pemeriksaan Keabsahan Data

Menurut [Moleong \(2017\)](#), keabsahan data dapat diperiksa melalui beberapa cara. Pertama, peneliti melakukan perpanjangan penelitian dengan mengumpulkan data secara berulang hingga mencapai kejenuhan, yang membantu memahami faktor kontekstual dan pengaruh bersama. Kedua, ketekunan pengamatan sangat penting untuk memastikan peneliti teliti dalam mencari dan memeriksa data yang relevan. Ketiga, diskusi dengan teman sejawat memungkinkan peneliti mendapatkan umpan balik konstruktif dan sudut pandang yang lebih luas mengenai fenomena yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis domain dan taksonomi. Analisis domain bertujuan untuk memperoleh gambaran umum dan menyeluruh tentang fokus masalah penelitian, menghasilkan pengetahuan awal mengenai berbagai domain yang mencakup beberapa kategori tertentu ([Hardani dkk, 2020](#)).

Tabel 3.1 Model Analisis Domain

Domain	Hubungan Semantik	Pertanyaan Struktural
Deskripsi Pekerjaan Karyawan Produksi di CV. Multi Bangunan	Deskripsi pekerjaan bertujuan untuk memahami pekerjaan karyawan produksi sehingga diketahui kinerja karyawan.	Bagaimana implementasi deskripsi pekerjaan dapat menjadi acuan kerja untuk memudahkan pemahaman kerja karyawan di CV. Multi Bangunan Jember ?
Spesifikasi Pekerjaan Karyawan Produksi di CV. Multi Bangunan	Spesifikasi pekerjaan guna memahami persyaratan pekerjaan karyawan produksi.	Bagaimana implementasi spesifikasi pekerjaan dalam meningkatkan pemahaman persyaratan pekerjaan karyawan produksi di CV. Multi Bangunan Jember ?

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Setelah peneliti menyelesaikan analisis domain tahapan berikutnya melakukan analisis taksonomi. Dalam analisis ini, seluruh data yang telah terkumpul disusun secara kelompok berdasarkan domain yang telah ditetapkan ([Hardani dkk, 2020](#)).

Tabel 3.2 Model Analisis Taksonomi

Aspek	Komponen	Deskripsi
Deskripsi Pekerjaan	Wewenang	Menjelaskan hak yang diberikan kepada individu untuk menjalankan tugas yang telah ditetapkan.
	Tanggung Jawab	Menjelaskan serangkaian kewajiban atau tugas yang harus dilaksanakan oleh individu sesuai dengan deskripsi pekerjaan.
	Kondisi Pekerjaan	Menjelaskan situasi dan lingkungan tempat kerja.
	Peralatan Kerja	Menjelaskan alat-alat atau perangkat yang digunakan dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan.
	Standar Hasil Kerja	Menjelaskan ukuran atau kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja individu.
Spesifikasi Pekerjaan	Keterampilan	Menjelaskan keahlian yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu
	Pengetahuan	Menjelaskan pemahaman tentang subjek tertentu yang relevan dengan pekerjaan
	Kemampuan	Menjelaskan kapasitas dan pemahaman yang melibatkan penerapan keterampilan dan pengetahuan.
	Kepribadian	Menjelaskan sifat-sifat, sikap, dan perilaku seseorang yang membentuk interaksi dengan lingkungan kerja.
	Minat	Menjelaskan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Tahap Penarikan Kesimpulan

Pada tahap kesimpulan, peneliti membuat ringkasan mengenai analisis deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan karyawan produksi di CV. Multi Bangunan Jember. Dari hasil analisis data yang telah dikumpulkan oleh peneliti, akan dijawab permasalahan dalam penelitian ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Perusahaan

CV Multi Bangunan adalah perusahaan konstruksi yang fokus pada industri beton seperti *Conblock*, *Paving Stone*, *Genteng Beton*, dan *Buis Beton*. Didirikan pada tahun 1990-an, perusahaan ini dipimpin oleh Abdullah Salim Bahmudah. NPWP perusahaan ini adalah 02.016.048.7.626, dikeluarkan oleh Kantor Direktorat Jenderal Pajak Jember pada 26 Juli 2007. Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) nomor 503/301/11-182-2001/436.314/2008 diterbitkan oleh Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Penanaman Modal Kabupaten Jember pada 20 Oktober 2008. Perusahaan terdaftar dalam

industri dengan nomor 503/65-295/436.314/2008, juga dikeluarkan oleh Kantor Dinas yang sama pada 25 Agustus 2008. Tanda Daftar Perusahaan Persekutuan Komanditer (CV) dengan nomor 13.07.3.52.01208 dikeluarkan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Jember pada 21 Oktober 2008.

Perusahaan CV Multi Bangunan memiliki dua lokasi di Jalan Letjen Sutoyo No. 133 dan Jalan Airlangga, Desa Kebonsari, Kecamatan Sumbersari, Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur. Perusahaan ini memiliki spesialisasi dalam memproduksi berbagai produk beton seperti Paving, Genteng Beton, Pagar Panel. Buis Beton, dan Kastin. Perusahaan ini memiliki dua gudang produksi dan dua gudang penyimpanan bahan baku untuk mendukung produksi pagar panel.

Perusahaan ini awalnya dimiliki oleh Abdullah Salim Bahmuddah dan kemudian dikelola oleh putranya, Fahad Abdullah Bahmuddah. Saat ini, perusahaan dijalankan oleh Bapak Fahad. CV Multi Bangunan adalah perusahaan keluarga yang mengalami pergantian kepemilikan secara individu dan dijalankan dengan prinsip keluarga.

Hasil Analisis Domain

Deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan di CV. Multi Bangunan, telah diimplementasikan pada aspek wewenang, tanggung jawab, kondisi kerja, peralatan kerja, standar hasil kerja, keterampilan, pengetahuan, kemampuan, kepribadian, dan minat.

Hasil Analisis Taksonomi

A. Wewenang

Di CV Multi Bangunan, penerapan wewenang dalam departemen produksi dilakukan dengan pendekatan desentralisasi. Manajer Produksi, Ahmad, menjelaskan bahwa dia memiliki otoritas penuh untuk mengelola produksi dan menetapkan kebijakan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Ahmad menyatakan, "Sebagai orang yang bertanggung jawab atas keseluruhan hasil produksi, saya memiliki wewenang untuk mengelola produksi dan membuat kebijakan di lingkup produksi," dan menambahkan, "Semisal ada karyawan yang hasil kerjanya tidak memenuhi standar, saya memiliki wewenang untuk mengambil tindakan terhadap karyawan termasuk memberikan peringatan atau melakukan pemecatan sesuai dengan kebijakan perusahaan." Di sisi lain, operator Adi mengungkapkan bahwa dia mengikuti arahan dari atasan dalam pelaksanaan tugasnya, dengan pernyataan, "Dalam hal pengambilan keputusan atau perintah langsung, saya selalu mengikuti arahan dari atasan." Pendekatan desentralisasi ini membuat perusahaan dapat merespons situasi operasional sehari-hari secara lebih efektif dan meningkatkan efisiensi produksi secara keseluruhan.

B. Tanggung Jawab

Di CV Multi Bangunan Jember, tanggung jawab pekerjaan disesuaikan dengan pemberian wewenang untuk memastikan efektivitas pelaksanaan tugas. Menurut Ahmad, Manajer Produksi, "Karyawan di produksi mulai dari bawah dulu, dari posisi buruh. Kemudian mereka naik jadi operator, dan kalau udah mantap baru jadi mandor yang ngawasin produksi. Jadi, mereka udah tau step by stepnya gimana, dari dasar sampe ke atas. Ini bikin mereka lebih ngerti struktur kerja dan bisa ngurangin kesalahan." Sistem ini dirancang untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang tanggung jawab yang berkembang seiring dengan kenaikan jabatan. Selain itu, Ahmad menambahkan, "Ada beberapa karyawan yang punya tanggung jawab lebih, seperti mengurus logistik dan

pengiriman barang ke konsumen. Tapi mandor quality control fokusnya di kualitas produk dan nggak ikut campur di logistik.” Pendekatan ini menjadikan karyawan memahami tanggung jawab mereka sesuai tingkatannya serta berkontribusi secara efektif dalam berbagai aspek operasional perusahaan.

C. Kondisi Kerja

Kondisi kerja di CV Multi Bangunan Jember mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis yang memengaruhi kesejahteraan karyawan. Manajer Produksi, Ahmad, menjelaskan bahwa pekerjaan di lingkungan produksi memerlukan ketahanan fisik yang tinggi, dengan mengatakan, “Ya untuk bekerja di lingkungan produksi memang membutuhkan tenaga dan ketahanan fisik yang kuat, serta kesiapan menghadapi kondisi kerja yang keras.” Karyawan produksi bekerja di luar ruangan, terpapar suhu panas, kebisingan, dan debu. Buruh Parman menambahkan, “Tantangan utama adalah kondisi cuaca, karena memang saya bekerja di tempat terbuka. Selain itu, alat-alat kadang tidak berfungsi dengan baik atau mengalami kerusakan, yang bisa menunda pekerjaan.” Meskipun menghadapi tantangan fisik, perusahaan juga menekankan dukungan sosial dan psikologis. Manajer produksi terlibat langsung dalam menyelesaikan masalah dan mendengarkan keluhan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung kesejahteraan keseluruhan.

D. Peralatan Kerja

Peralatan kerja di CV Multi Bangunan Jember mencakup perangkat dan alat yang digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam lingkungan kerja. Manajer Produksi, Ahmad, menjelaskan, “Kalau soal peralatan kerja, saya sudah difasilitasi dengan kantor yang memadai. Namun, sebagai manajer produksi, saya juga melakukan pengarahan di lapangan. Saya menggunakan alat komunikasi seperti telepon pribadi dan HT (Handy Talky) untuk koordinasi, saya langsung turun tangan, mengecek situasi langsung di tempat produksi.” Meskipun begitu, Ahmad masih menggunakan kertas untuk laporan dan pencatatan data produksi secara manual, tanpa memanfaatkan alat seperti Excel atau aplikasi manajemen lainnya, seperti yang dinyatakannya, “Bikin laporan aja masih pakai kertas. Kita belum pake laptop buat pendataan.” Di sisi lain, pekerja operasional seperti Parman menggunakan alat fisik seperti gerobak dorong, ember, sekop, dan ayakan pasir, dengan pernyataan, “Saya menggunakan berbagai peralatan kerja tergantung tugasnya, seperti alat angkut gerobak dorong, ember, sekop, ayakan pasir, dan beberapa alat lainnya.” Penggunaan peralatan ini mencerminkan tanggung jawab masing-masing posisi dalam departemen produksi, dari koordinasi manajerial hingga eksekusi tugas operasional sehari-hari.

E. Standar Hasil Kerja

Standar hasil kerja di CV Multi Bangunan Jember dirancang untuk realistis, terukur, dan jelas dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan target kuantitas dan kualitas serta kriteria evaluasi yang telah ditetapkan. Mandor Abdul menjelaskan bahwa penilaian kinerja melibatkan evaluasi kualitas dan kuantitas produk serta kepatuhan terhadap standar, dengan pernyataan, “Produk harus sesuai dengan standar, dan kebetulan kita sudah mengacu pada Standar Nasional Indonesia (SNI). Saya mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan, serta waktu pengerjaannya.” Abdul juga menambahkan, “Standar hasil kerja yang saya terima dari atasan biasanya berkaitan dengan target produksi, kualitas produk, dan kepatuhan

terhadap prosedur keselamatan.” Karyawan operasional, seperti Parman, juga merasakan pengaruh dari standar ini, menyatakan, “Atasan menetapkan standar hasil kerja berdasarkan target produksi yang harus dicapai setiap hari. Ada juga standar kualitas yang harus dipenuhi, misalnya produk harus bebas cacat dan sesuai dengan spesifikasi yang ditentukan.” Dengan demikian, standar hasil kerja yang diterapkan memastikan bahwa setiap langkah produksi mematuhi dan memenuhi harapan perusahaan.

F. Keterampilan

Keterampilan yang diperlukan dalam departemen produksi CV Multi Bangunan meliputi aspek teknis, interpersonal, dan manajerial. Ahmad, Manajer Produksi, menjelaskan bahwa “Operator mesin harus bisa mengoperasikan mesin dengan baik, sedangkan buruh perlu mahir menggunakan alat-alat manual seperti sekop dan cetakan. Secara interpersonal, mereka harus bisa komunikasi dengan baik dan kerja sama dalam tim.” Untuk aspek manajerial, Ahmad menambahkan, “Harus bisa membuat keputusan strategis, seperti mengatur jadwal produksi dan memastikan semuanya berjalan sesuai rencana.” Abdul, Mandor, menambahkan bahwa “Keterampilan yang paling penting bagi seorang mandor adalah kemampuan untuk mengatur serta membagi tugas kepada karyawan di lapangan dan keterampilan teknis dalam proses produksi.” Keterampilan ini memastikan bahwa karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas produksi.

G. Pengetahuan

Pengetahuan yang diperlukan dalam departemen produksi CV Multi Bangunan mencakup pemahaman tentang bahan baku, proses produksi, dan standar keselamatan kerja. Ahmad, Manajer Produksi, menyatakan bahwa “Karyawan produksi perlu memiliki pengetahuan tentang bahan baku yang digunakan dalam produksi, proses produksi yang berlangsung, serta standar keselamatan kerja yang harus dipatuhi.” Dalam industri beton, pengetahuan ini meliputi teknik pencampuran beton dan protokol keselamatan. Abdul, Mandor, menambahkan bahwa “Seorang mandor perlu memiliki pengetahuan mendalam mengenai proses produksi, mesin yang digunakan, prosedur keselamatan kerja, serta regulasi dan standar industri yang berlaku.” Memahami aspek-aspek ini memastikan bahwa karyawan dapat menjaga kualitas dan keamanan produksi sesuai dengan standar industri.

H. Kemampuan

Kemampuan yang diperlukan di CV Multi Bangunan mencakup kemampuan fisik dan adaptabilitas. Ahmad, Manajer Produksi, mengungkapkan bahwa “Karyawan produksi harus memiliki serangkaian keahlian, seperti kemampuan fisik yang memadai untuk menangani tugas-tugas fisik dan kemampuan adaptabilitas untuk menghadapi perubahan dalam lingkungan kerja.” Parman, Buruh, menambahkan bahwa “Kekuatan fisik itu penting banget, soalnya banyak tugas yang bikin kita harus angkat barang-barang berat atau kerja keras.” Dalam lingkungan produksi yang menuntut, seperti di CV Multi Bangunan, kemampuan fisik dan daya tahan menjadi kunci untuk menjalankan tugas secara efektif, termasuk pengangkatan bahan berat dan pengoperasian mesin.

I. Kepribadian

Kepribadian yang dibutuhkan di CV Multi Bangunan mencakup ketekunan, integritas, dan kemampuan beradaptasi. Ahmad, Manajer Produksi, menjelaskan bahwa

“Karyawan produksi harus memiliki ketekunan dalam menyelesaikan tugas-tugas, integritas dalam menjalankan pekerjaan dengan baik, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan baik terhadap perubahan dan tantangan.” Kepribadian ini penting untuk mendukung kinerja individu dan efektivitas tim, memastikan karyawan dapat menghadapi tuntutan pekerjaan dengan baik dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

J. Minat

Minat karyawan terhadap pekerjaan. Menurut Ahmad, Manajer Produksi, “Minat seseorang untuk bekerja di produksi dipengaruhi oleh sejauh mana pekerjaan itu sesuai dengan minat, keterampilan, dan nilai-nilai mereka.” Ketika pekerjaan sesuai dengan minat individu, mereka cenderung merasa lebih termotivasi dan puas. Parman, Buruh, menambahkan bahwa “Saya tertarik bekerja sebagai buruh karena saya menikmati pekerjaan yang melibatkan aktivitas fisik,” yang menunjukkan bahwa kesesuaian antara minat dan tugas pekerjaan dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas. Selain itu, insentif langsung, seperti bonus untuk mencapai target, dan peluang pengembangan karir, seperti promosi dari buruh ke posisi manajerial, juga berperan penting dalam memotivasi karyawan. Karyawan yang merasa pekerjaan mereka relevan dengan minat dan memiliki kesempatan untuk berkembang lebih cenderung untuk menunjukkan komitmen dan kinerja yang tinggi.

4. KESIMPULAN

CV. Multi Bangunan Jember telah menetapkan berbagai posisi dalam departemen produksi dan mengidentifikasi tugas serta kualifikasi yang diperlukan. Meskipun penerapan formal belum dilakukan, perusahaan menunjukkan keberhasilan dalam penerapan desentralisasi wewenang yang efektif, di mana manajer memiliki otoritas untuk mengarahkan, mengatur dan merencanakan produksi sambil mendelegasikan fungsi pengawasan dan tugas harian kepada stafnya, serta sistem tanggung jawab yang sesuai dengan peran masing-masing karyawan, dukungan antar karyawan dan responsifnya atasan terhadap masalah menciptakan lingkungan kerja yang ideal, dengan peralatan memadai dan evaluasi rutin untuk memastikan standar kualitas dan kuantitas produksi terpenuhi.

Berdasarkan analisis deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan, penelitian ini mengidentifikasi berbagai aspek tugas dan kualifikasi yang diperlukan. Temuan menunjukkan adanya peluang untuk meningkatkan efisiensi operasional dengan menyesuaikan kembali deskripsi pekerjaan. Selain itu, perusahaan masih belum mengintegrasikan teknologi dalam manajemen produksi. Oleh karena itu, peningkatan adopsi teknologi dalam proses produksi sangat diperlukan untuk mendukung efisiensi yang lebih baik. Selain itu, perusahaan dapat meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan yang sesuai. Penting untuk memperhatikan spesifikasi pekerjaan, termasuk keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, keterampilan manajerial, serta pengetahuan dan kemampuan fisik, agar karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih efektif.

SARAN

CV. Multi Bangunan Jember perlu memperhatikan kembali deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan untuk memastikan bahwa tanggung jawab ditetapkan dengan jelas, tanpa tumpang tindih yang dapat mengganggu efisiensi operasional. Evaluasi

terhadap deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan sangat penting untuk pengelolaan tanggung jawab yang efektif. Selain itu, perusahaan harus meningkatkan integrasi teknologi dalam manajemen produksi guna memperbaiki efisiensi operasional serta memfasilitasi pengembangan karyawan melalui pelatihan dan program-program peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan sangat penting untuk meningkatkan kontribusi terhadap perusahaan. Dengan begitu perusahaan dapat memberikan panduan yang jelas bagi karyawan serta menetapkan kualifikasi yang tepat sesuai dengan tugas yang mereka jalankan.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel Jurnal

- Alinia, I. F., & Mayliza, R. (2022). Pengaruh Uraian Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hayati Pratama Mandiri . *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(2), 498–505. <https://doi.org/10.37385/msej.v3i2.493>
- Ramadhani, I., Tetteng, B., *et al.* (2022). Kegiatan Analisis Jabatan di PT. Bosowa Berlin Motor Makassar. *Devote: Jurnal Pengabdian Masyarakat Global*, 1(2), 163-166.

Buku

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2016). *Human Resource Management Fifteenth Edition*. Pearson.
- Hardani, *et al.* (2020) *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* .Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu Grup
- Hasibuan, S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2016). *Human Resource Management. Cengage Learning*.
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R.W., Martocchio, J.J. (2015). *Human Resource Management. New York: Pearson*.
- Nasution. (2003). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- Rivai Z, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik (3rd Ed.)*. Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-29. Bandung: Alfabeta.
- Sukandarrumidi. (2012). *Metodologi Penelitian*. Cetakan Keempat. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.