



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 3298-3308

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pembentukan Job Profile melalui *Job Analysis* dengan Metode *Interview* pada Posisi Logistik Yayasan Pendidikan Telkom

Salman Albi<sup>1✉</sup>, Kiki Suidana<sup>2</sup>

Fakultas Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Universitas Telkom

Email: [salmanalbiii@gmail.com](mailto:salmanalbiii@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Pada saat ini perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul untuk dapat bersaing dengan para kompetitor. Salah satu faktor yang membuat sumber daya manusia lebih efektif adalah dengan adanya Job Profile. Job Profile merupakan gambaran komprehensif tentang tugas, tanggung jawab, kualifikasi, dan keterampilan yang diperlukan dalam suatu posisi pekerjaan. Pada penelitian kali ini menggunakan metode penelitian kualitatif menggunakan teknik analisa data dengan metode Miles and Huberman. Dimana penulis akan mengumpulkan data menggunakan metode Interview, lalu data yang didapat akan direduksi dan disajikan dengan se jelas mungkin agar mudah dipahami. Ditemukannya keselarasan antara dua narasumber, memudahkan penulis dalam pembentukan Job Profile kali ini, dimana didalam Job Profile penulis membagi nya menjadi Job Description dan Job Specification. Saat ini penulis hanya dapat mengolah data dengan teknik Miles and Huberman. Dengan berkembangnya jaman, diharapkan para peneliti yang akan datang dapat menggunakan teknik analisa yang baru, untuk mendapatkan hasil yang lebih bervariasi.

Kata Kunci : *Manajemen Sumber Daya Manusia, Job Profile, Job Description, Job Specification.*

## Abstract

Human Resource Management (HRM) is an important aspect in the success of an organization. At this time the company is required to have superior human resources to be able to compete with competitors. One of the factors that make human resources more effective is the existence of a Job Profile. A Job Profile is a comprehensive description of the duties, responsibilities, qualifications, and skills required in a job position. In this research using qualitative research methods using data analysis techniques with the Miles and Huberman method. Where the author will collect data using the Interview method, then the data obtained will be reduced and presented as clearly as possible so that it is easy to understand. Finding harmony between the two sources, made it easier for the author in the formation of the Job Profile this time, where in the Job Profile the author divides it into Job Description and Job Specification. Currently, the author can only process data using the Miles and Huberman technique. With the development of the times, it is hoped that future researchers can use new analysis techniques, to get more varied results.

Keywords: *Human Resource Management, Job Profile, Job Description, Job Specification.*

## PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, keberadaan karyawan sebagai sumber daya manusia sangatlah penting. Salah satu sumber daya yang paling berharga bagi keberlangsungan sebuah perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia termasuk kedalam sumber daya yang dimiliki perusahaan, Menurut Sutjipto, et. al (2019) selain sumber daya perusahaan, kekuatan persaingan industri juga berperan dalam meningkatkan strategi bersaing perusahaan atau organisasi.

Menurut Dessler (2010) manajemen sumber daya manusia adalah proses perekrutan, pelatihan, evaluasi, dan pemberian kompensasi kepada karyawan, serta mengelola hubungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan masalah-masalah hukum. Selain sebagai sumber daya, sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi organisasi untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu, dibutuhkan karyawan yang kompeten dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya untuk mencapai tujuan tersebut. Pada era globalisasi saat ini, dimana perkembangan bisnis dan organisasi yang sangat cepat dan tingkat persaingan yang semakin tinggi, penting bagi perusahaan untuk menyadari kewajiban dan tugas yang terkait dengan setiap posisi pekerjaan. Untuk memperoleh pemahaman yang efektif, diperlukannya *Job Analysis*. *Job Analysis* menjadi dasar dan menjadi rangka bagi *Job Description* dan informasi untuk rekrutmen, pelatihan, evaluasi pekerjaan dan manajemen kinerja dengan proses mengumpulkan, mengevaluasi, dan menentukan informasi tentang isi pekerjaan. Menentukan tujuan penggunaan informasi adalah tujuan utama dari prosedur *Job Analysis*. (Armstrong, 1994)

*Job Analysis* berguna untuk penentuan kriteria perkrutan sumber daya manusia, karena menurut Dudija, et. al (2021) Strategi rekrutmen sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain. *Job Analysis* merupakan teknik yang sistematis untuk dapat mengidentifikasi dan menilai kebutuhan dan kompetensi apa saja yang diperlukan individu dalam suatu pekerjaan yang dinamakan dengan *Job Specification*. Hasil dari *Job Analysis*, yang berbentuk *Job Specification* dan *Job Description*, akan memungkinkan bisnis untuk memastikan kualitas apa saja yang harus dimiliki oleh calon karyawan sebelum menduduki suatu posisi.

Menurut Juneja (2021) *Job Description* dan *Job Specification* adalah komponen penting dari data yang digunakan untuk analisis pekerjaan. Organisasi dan karyawan dapat menyelesaikan berbagai kesulitan di tempat kerja dengan membuatnya dengan cara yang jelas dan benar. Di mana dalam *Job Description* tercantum antara lain tanggung jawab, wewenang, dan kewajiban seorang karyawan. Di sisi lain, *Job Description* merinci siapa yang akan melakukan tugas dan prasyaratnya, terutama dalam hal kemampuan khusus. *Job Specification* adalah deskripsi standar minimal yang harus dipenuhi agar seseorang dapat dipekerjakan dan melaksanakan pekerjaan secara efektif dan kompeten. Spesifikasi pekerjaan juga mencakup tinjauan ringkas tentang sifat-sifat penting atau kompetensi yang harus dimiliki oleh kandidat pekerjaan.

Unit Logistik di Kantor Yayasan Pendidikan Telkom merupakan unit penting yang harus diperhatikan *Job Description* dan *Job Specification* nya. Karena manajemen logistik merupakan salah satu kegiatan perusahaan yang dapat menunjang kelancaran kerja, dan manajemen logistik juga disebut sebagai komponen dari proses rantai pasok, yang berfungsi untuk merencanakan, melaksanakan, mengontrol suatu pengadaan barang atau jasa pada organisasi Yayasan Pendidikan Telkom. Setelah melakukan observasi dan melakukan interview dengan AVP (Assisten Vice Presiden) Unit Logistik mengenai dampak *negative* jika tidak adanya *Job Description* dan *Job Specification* dalam suatu perusahaan, antara lain: 1) Ketidak jelasan tugas dan tanggung jawab 2) Sulitnya evaluasi kinerja.

Atas dasar tersebut penelitian ini ditunjukkan untuk pembentukan Job Profile melalui Job Analysis menggunakan metode interview dengan objek studi yaitu posisi logistik Yayasan Pendidikan Telkom.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk memahami karakteristik kelompok dalam situasi tertentu, untuk berpikir secara sistematis tentang aspek-aspek dari situasi tertentu, untuk

memberikan ide untuk penyelidikan atau penelitian lebih lanjut, dan untuk membantu dalam pengambilan keputusan yang jelas (sederhana) (Sekaran & Bougie, 2016). Peneliti adalah instrument utama dalam penelitian kualitatif, yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), dan analisis data bersifat kualitatif (Sugiyono, 2020).

Penelitian ini menggunakan strategi penelitian naturalistik. Metode naturalistik digunakan untuk melakukan penelitian pada kondisi yang alamiah (natural setting) dan tidak melakukan perlakuan karena peneliti mengumpulkan data secara emic atau berdasarkan perspektif sumber data selain peneliti (Sugiyono, 2020). Penelitian ini berada pada level individu, berdasarkan unit analisisnya, penelitian ini menganalisis tingkat beban kerja yang dialami oleh masing-masing karyawan. Penelitian dengan unit analisis individu adalah penelitian yang mengajukan pertanyaan mengenai masalah yang terjadi pada tingkat individu (Sekaran & Bougie, 2016).

Dalam penelitian ini, peneliti memainkan peran minor, penelitian dengan keterlibatan peneliti minor adalah penelitian yang mempelajari aktivitas yang terjadi secara alami tanpa manipulasi kondisi, kontrol, atau simulasi. (Sekaran dan Bougie, 2016). Penelitian ini bersifat cross-sectional berdasarkan kerangka waktu penelitian. Penelitian cross-sectional atau disebut juga dengan one-shot studies merupakan penelitian yang datanya dikumpulkan hanya satu kali (Sekaran & Bougie, 2016).

Tabel 1. Tahapan Proses Penelitian

Urutan Kejra	Aktivitas	Pelaku
1	Membuat tabel transkrip wawancara verbatim hasil dari wawancara dengan para narasumber yang telah direkam menggunakan perangkat seluler.	Peneliti
2	Mendengarkan kembali rekaman hasil wawancara, dengan tujuan tidak adanya kekeliruan dalam menafsirkan rekaman menjadi teks	Peneliti
3	Memvalidasi atau melakukan uji kredibilitas wawancara yang telah dilakukan dengan staff, lalu memvalidasi dengan AVP Divisi Logistik	Peneliti dan AVP unit Logistik Yayasan Pendidikan Telkom
4	Membaca hasil werbatim dan memasukkannya kedalam kodingan, untuk menentukan hasil.	Peneliti

5	Hasil kodingan dilakukan horizontal data untuk mencari hasil.	Peneliti
---	---	----------

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Bagaimana Rincian Pekerjaan yang dikerjakan unit Logistik?

Rincian pekerjaan yang baik merupakan faktor penting dalam menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Ketika sebuah pekerjaan memiliki rincian yang jelas dan terperinci, hal itu memberikan panduan yang lebih baik kepada individu atau tim yang bertanggung jawab dalam menjalankan tugas tersebut. Dengan rincian pekerjaan yang jelas akan menghasilkan kepuasan karyawan tersebut, menurut Permatasari, et. al (2019) karena kepuasan karyawan memiliki pengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang puas cenderung memiliki semangat yang lebih untuk melakukan pekerjaannya

Hasil wawancara yang dilakukan terhadap 3 orang, ditambah data pendukung yaitu Dokumen SOTK YPT yang ada, menunjukkan bahwa rincian pekerjaan yang ada sudah sesuai, yang pada intinya yaitu: Melakukan proses pengadaan barang dan jasa. Setelah mendapatkan jawaban jawaban mengenai Rincian pekerjaan yang dilakukan maka penulis melakukan coding, seperti pada tabel berikut:

Tabel 2. Coding Rincian Pekerjaan

Narasumber	Keywords yang Muncul	Baris	Hasil Coding
N1 (Sulis)	<i>"Job desk di unit logistik itu lebih banyak ke urusan administrasi barang dan jasanya"</i>	7	1.Menyusun kebijakan dan strategi pengelolaan Logistic 2.Melakukan koordinasi dan mensupervisi dalam implementasi pengelolaan Logistic 3.Menyelenggarakan fungsi Logistic di lingkungan
N1 (Sulis)	<i>"Adapun kaya pengawalan program penyusunan rka, itu yg umum umum semua unit juga dapat."</i>	10	
N2 (Nina)	<i>"Draft-draft pengadaan ya"</i>	12	
N2 (Nina)	<i>"Mmenerapkan justifikasi kebutuhan sampai kontrak itu sih"</i>	12	

N2 (Nina)	<p><i>"Pertama membantu menyusun kebijakan dan strategi pengelolaan logistic. Kedua melakukan koordinasi dan mensupervisi dalam implementasi pengelolaan Logistic. Menyelenggarakan fungsi logistik di lingkungan Yayasan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Membantu menyusun program kerja operasional terkait logistik. Melakukan koordinasi dengan user dalam perencanaan pengadaan barang dan jasa. menyusun laporan secara berkala realisasi RKA unit logistik dan kegiatan implementasinya"</i></p>	36-46	<p>Yayasan sesuai dengan ketentuan yang berlaku</p> <p>4. Melakukan proses pengadaan barang dan jasa sesuai dengan kewenangannya.</p> <p>5. Melakukan monitoring proses pengadaan barang dan jasa untuk memastikan ketercapaian Kualitas, Biaya dan Waktu sesuai dengan kontrak yang disepakati</p> <p>6. Menyusun program kerja operasional terkait Logistic.</p> <p>7. Melakukan koordinasi dengan user dalam perencanaan pengadaan barang dan jasa.</p> <p>8. Melaporkan secara berkala realisasi RKA Unit Logistic dan kegiatan implementasinya.</p>
-----------	---	-------	--

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2023)

#### B. Perbedaan Job Description dengan yang dikerjakan di lapangan?

Ketika terjadi perbedaan antara deskripsi pekerjaan dengan apa yang terjadi di lapangan, dapat timbul beberapa masalah yang mempengaruhi kinerja dan efektivitas individu atau tim. Tetapi pada hasil penelitian kali ini, tidak ditemukan terlalu banyak pekerjaan yang diluar tugas pokok. Pekerjaan yang diluar tugas pokok hanya satu yaitu Internal Consulting.

Setelah mendapatkan jawaban jawaban mengenai pekerjaan yang dikerjakan diluar job desc maka penulis melakukan coding, seperti pada tabel berikut:

Tabel 3. Coding Pekerjaan yang Dikerjakan Diluar Job Description

Narasumber	Keywords yang Muncul	Baris	Hasil Coding
N1 (Sulis)	<i>Internal consulting</i>	12	Internal Consulting
N2 (Nina)	<i>Internal consulting</i>	29	

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2023)

### C. Target yang harus dicapai

Pentingnya suatu target untuk individu maupun untuk unit, adanya Target karyawan memberikan sasaran yang jelas dan terukur untuk dicapai. Dengan memiliki target yang spesifik, karyawan memiliki motivasi dan fokus yang lebih besar untuk meningkatkan kinerja mereka. Target membantu mengarahkan energi dan upaya karyawan ke arah pencapaian tujuan yang telah ditentukan, menghasilkan kinerja yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas. Target yang harus tercapai pada unit logistik ini fokus ke pencapaian progress fisik pembangunan gedung untuk menunjang Lembaga Pendidikan, target yang harus dicapai ini dilakukan pertriwulan.

Setelah mendapatkan jawaban jawaban mengenai target yang harus dicapai maka penulis melakukan coding, seperti pada tabel berikut:

Tabel 4. Target yang Harus Dicapai

Narasumber	Keywords yang Muncul	Baris	Hasil Coding
N1 (Sulis)	<i>"Ke pencapaian progress fisik pembangunan Gedung untuk menunjang Lembaga Pendidikan gitu."</i>	30	Memastikan pengelolaan kegiatan Pengadaan barang dan Jasa di Yayasan Pendidikan Telkom dilaksanakan sesuai dengan target yang ditetapkan.
N2 (Nina)	<i>"Pada tw 1 minimal kita harus mencapai 30% seperti itu, kita punya target seperti itu."</i>	77	

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2023)

### D. Apakah Spesifikasi yang diperlukan untuk menjadi karyawan?

Spesifikasi karyawan merujuk pada kualifikasi, keterampilan, pengetahuan, dan atribut lain yang diharapkan dari seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Spesifikasi ini membantu dalam mengidentifikasi calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Setelah melalui wawancara dengan 3 orang, ditemukan bahwa untuk menjadi staf unit logistik, tidak diperlukan kemampuan khusus. Karena pada unit ini hanya kemampuan umum yang general, asalkan dapat melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ada.

Setelah mendapatkan jawaban jawaban mengenai spesifikasi maka penulis melakukan coding, seperti pada tabel berikut:

Tabel 5. Spesifikasi yang Diperlukan

Narasumber	Keywords yang Muncul	Baris	Hasil Coding
N1 (Sulis)	<i>"Jadi lebih ke umum sih kalo disini (logistik), kan di logistik ini semua bidang pendidikan bisa mengerjakannya."</i>	17	Tidak adanya spesifikasi khusus yang diperlukan.
N2 (Nina)	<i>"Untuk spesifikasi khusus untuk menjadi karyawan logistik tidak ada."</i>	57	

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2023)

#### E. Kompetensi yang diperlukan untuk menjadi karyawan?

Kompetensi mengacu pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan atribut lain yang memungkinkan seseorang untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan secara efektif. Kompetensi mencerminkan kemampuan seseorang untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan dalam konteks kerja nyata. Kompetensi yang diperlukan untuk menjadi staff unit Logistik ini tergolong general, seperti yang dijelaskan oleh para narasumber, penulis merangkum nya menjadi seperti pada tabel berikut:

Tabel 6. Kompetensi yang Diperlukan.

Narasumber	Keywords yang Muncul	Baris	Hasil Coding
N1 (Sulis)	<i>"Pengetahuan logistik khususnya tentang pengadaan."</i>	20	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterampilan teknologi</li> <li>2. Kemampuan berkomunikasi yang baik</li> <li>3. Pengetahuan logistik</li> <li>4. Ketepatan dan cekatan</li> <li>5. Kesabaran</li> <li>6. Kemampuan berorganisasi</li> </ol>
N1 (Sulis)	<i>"Kemampuan berorganisasi, ketepatan, cekatan dan kesabaran"</i>	22	
N1 (Sulis)	<i>"Kemampuan umum yang general itu ya semuanya diperlukan disini"</i>	24	
N2 (Nina)	<i>"Yang pertama pokonya teliti, sabar hehe. ketelitian ketepatan cekatan dan kesabaran"</i>	59	
N2 (Nina)	<i>"Jago berkoordinasi, komunikasi lah yg jelas ya. Karena kita dari hulu sampai hilir kerja, berhubungan dengan semua team"</i>	63	
N2 (Nina)	<i>"Pengoprasian laptop dan kita tuh harus setidaknya tahu untuk spek spek seperti laptop, pc, dll."</i>	65	

	<i>Pengetahuan logistik dan kemampuan berorganisasi"</i>		
--	--	--	--

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2023)

F. Hasil Pembentukan Job Profile Unit Logistik Yayasan Pendidikan Telkom

Tabel 7. Hasil Pembentukan Job Profile Unit Logistik

JOB PROFILE	
IDENTITAS JABATAN	
Nama Jabatan	STAFF LOGISTIK
Unit Kerja	LOGISTIK
Atasan Langsung	AVP LOGISTIK
Target Jabatan	
Memastikan pengelolaan kegiatan Pengadaan barang dan Jasa di Yayasan Pendidikan Telkom dilaksanakan sesuai dengan target yang ditetapkan.	

Deskripsi Pekerjaan	
Anda akan bertanggung jawab untuk seluruh proses pengadaan barang dan jasa di Yayasan Pendidikan Telkom. Selain melakukan pengadaan barang dan jasa, anda juga akan mengawasi/memonitor proyek tersebut hingga selesai. Tugas anda akan berhubungan langsung dengan User, mitra atau vendor, dan tim internal lainnya.	
Tanggung Jawab Utama	
No	Uraian
1	Menyusun kebijakan dan strategi pengelolaan Logistic
2	Melakukan koordinasi dan mensupervisi dalam implementasi pengelolaan Logistic
3	Menyelenggarakan fungsi Logistic di lingkungan Yayasan sesuai dengan ketentuan yang berlaku
4	Melakukan proses pengadaan barang dan jasa sesuai dengan kewenangannya.
5	Melakukan monitoring proses pengadaan barang dan jasa untuk memastikan ketercapaian Kualitas, Biaya dan Waktu sesuai dengan kontrak yang disepakati
6	Menyusun program kerja operasional terkait Logistic.
7	Melakukan koordinasi dengan user dalam perencanaan pengadaan barang dan jasa.
8	Melaporkan secara berkala realisasi RKA Unit Logistic dan kegiatan implementasinya.
Job Specification	

Pendidikan Minimal	D3/S1
Kompetensi Utama	
Pengetahuan Logistik	Pengetahuan fundamental mengenai pengadaan barang dan jasa
Kemampuan Komunikasi	Kemampuan komunikasi yang baik dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris.
Kemampuan Berorganisasi	Keterampilan organisasi yang baik dan kemampuan untuk mengelola banyak tugas secara efektif.
Keterampilan Teknologi	Kemampuan untuk mengoperasikan Laptop atau PC terutama mengoperasikan software Microsoft Office.

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2023)

### KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian dan pertanyaan penelitian, yaitu untuk pembentukan Job Profile pada Unit Logistik Yayasan Pendidikan Telkom. Setelah melalui beberapa rangkaian tahapan dan pengcodingan data, terbentuklah Job Profile untuk posisi Staff Logistik pada perusahaan Yayasan Pendidikan Telkom. Yang isinya mencakup identitas jabatan, target jabatan, deskripsi pekerjaan, tanggung jawab utama, dan Job spesifikasi yang didalamnya pendidikan minimal, kompetensi utama dan target yang harus dicapai.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. Jakarta: PT Elex Mediakomputindo.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Farras Geovanni, Y. M., Alamsyah, A., & Dudija, N. (2021). *Identifying personality of the new job applicants using the ontology model on twitter data*. Paper presented at the Proceeding - 2021 2nd International Conference on ICT for Rural Development, IC-ICTRuDev 2021.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Askara.
- Juneja, P. (2021). *Job Description and Job Specification*. Management Study Guide.
- Permatasari, A., Amadea, C., Anggadwita, G., & Alamanda, D. T. (2019). *An integrated human resources model in manufacturing companies: A case of indonesia*. Paper presented at the IOP Conference Series: Materials Science and Engineering, 505(1)

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016) *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. New York: Wiley.
- Sugiyono. (2020) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutjipto, M. R., Sule, E. T., Sucherly, Kaltum, U., & Prasetyo, A. (2019). *The role of company resources and strength of industrial competition on competitive strategy in Indonesian wholesale network industry*. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(5).