

IMPLEMENTASI KONSEP ANALISA JABATAN UNTUK MENDUKUNG STRATEGI BISNIS PERKEBUNAN KELAPA SAWIT DI PT KARYA TANAH SUBUR

Anggi Oktaviana
anggioktvina@gmail.com
Universitas Teuku Umar

ABSTRAK

Analisa jabatan merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperoleh informasi yang jelas mengenai tugas, tanggung jawab, serta kualifikasi yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Dalam perusahaan perkebunan kelapa sawit, analisa jabatan memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan mendukung strategi bisnis perusahaan. Artikel ini membahas implementasi konsep analisa jabatan pada PT Karya Tanah Subur sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi dan efisiensi operasional. Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah studi literatur dan analisis deskriptif mengenai penerapan analisa jabatan dalam perusahaan perkebunan. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa analisa jabatan dapat membantu perusahaan dalam menentukan pembagian kerja yang jelas Meningkatkan kinerja karyawan sekaligus mendukung tercapainya sasaran strategis perusahaan.

Kata Kunci: Analisa Jabatan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Bisnis, Perkebunan Kelapa Sawit.

ABSTRACT

Job analysis is a crucial function in human resource management, aiming to obtain clear information regarding the duties, responsibilities, and qualifications required for a job. In oil palm plantation companies, job analysis plays a crucial role in increasing work effectiveness and supporting the company's business strategy. This article discusses the implementation of the job analysis concept at PT Karya Tanah Subur as an effort to improve organizational performance and operational efficiency. The methods used in writing this article are a literature review and descriptive analysis of the application of job analysis in plantation companies. The results of the discussion indicate that job analysis can help companies determine a clear division of labor, increase employee productivity, and support the achievement of the company's strategic goals.

Keywords: Job Analysis, Human Resource Management, Business Strategy, Oil Palm Plantation.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha Kemajuan yang berlangsung sangat pesat mengharuskan setiap organisasi untuk mampu mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Salah satu unsur utama yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi adalah kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam menjalankan berbagai aktivitas perusahaan, termasuk dalam merencanakan, mengorganisasi, serta melaksanakan kegiatan operasional yang berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, Pengelolaan sumber daya manusia secara optimal menjadi aspek yang sangat penting. krusial. bagi keberlangsungan dan perkembangan suatu organisasi. Dalam praktik Dalam manajemen sumber daya manusia, terdapat salah satu aktivitas yang memiliki peran penting adalah analisa jabatan. Analisa jabatan merupakan proses sistematis untuk mengidentifikasi dan mengumpulkan informasi mengenai Tugas, tanggung jawab, wewenang, serta kualifikasi yang diperlukan dalam suatu jabatan. Melalui analisa jabatan, perusahaan dapat memperoleh gambaran yang memberikan gambaran rinci terkait setiap jabatan yang terdapat dalam organisasi sehingga dapat menempatkan tenaga kerja berdasarkan kompetensi yang dimilikinya. Dengan demikian,

analisa jabatan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kerja, memperjelas pembagian tugas, serta meminimalkan terjadinya tumpang tindih pekerjaan.

Dalam industri perkebunan kelapa sawit, pengelolaan Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat krusial karena seluruh aktivitas operasional perusahaan sangat bergantung padanya. melibatkan berbagai jenis pekerjaan yang saling berkaitan, mulai dari kegiatan pembibitan, penanaman, pemeliharaan tanaman, panen, hingga pengolahan hasil. Setiap kegiatan tersebut memerlukan tenaga kerja dengan kemampuan dan tanggung jawab yang berbeda. Oleh sebab itu, perusahaan perkebunan perlu menerapkan analisa jabatan secara tepat agar setiap pekerjaan dapat dilaksanakan secara

terstruktur dan efisien. PT Karya Tanah Subur sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit juga menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat mendukung strategi bisnis perusahaan. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan memerlukan sistem pembagian kerja yang jelas sehingga setiap karyawan mampu memahami dengan jelas peran serta tanggung jawab yang menjadi bagiannya masing-masing. Penerapan analisa jabatan menjadi salah satu langkah penting untuk memastikan bahwa setiap posisi dalam organisasi memiliki uraian tugas dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk menggambarkan implementasi konsep analisa jabatan dalam mendukung strategi bisnis di PT Karya Tanah Subur. Data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan sekunder yang diperoleh melalui studi pustaka serta dokumentasi. Adapun metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, yaitu dengan mengolah dan menjelaskan informasi yang telah diperoleh sehingga mampu memberikan deskripsi mengenai penerapan analisis jabatan dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Analisa Jabatan

Analisa jabatan merupakan salah satu tahapan krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengumpulkan dan mengidentifikasi, dan menganalisis berbagai informasi yang berkaitan dengan suatu pekerjaan secara sistematis. Informasi yang dikumpulkan dalam analisa jabatan mencakup berbagai tugas yang perlu dilaksanakan oleh seorang karyawan, tanggung jawab yang harus dipenuhi, wewenang yang dimiliki, serta keterampilan serta kualifikasi yang dibutuhkan agar tugas tersebut dapat dijalankan secara efektif. Dengan demikian adanya analisa jabatan, organisasi atau perusahaan dapat memiliki pemahaman yang lebih mendalam terkait karakteristik setiap pekerjaan yang ada di dalam struktur organisasi. Secara umum, analisa jabatan bertujuan untuk memberikan kejelasan mengenai pembagian kerja dalam suatu organisasi. Setiap posisi memiliki peran dan fungsi yang beragam, sehingga diperlukan wawasan yang lebih mendalam jelas mengenai apa saja tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh pemegang jabatan tersebut. Melalui analisa jabatan, perusahaan dapat menghindari terjadinya tumpang tindih pekerjaan antar karyawan serta memastikan bahwa setiap pekerjaan dilakukan oleh orang yang memiliki kemampuan yang sesuai.

Dalam praktiknya, analisa jabatan juga menjadi dasar penting dalam berbagai kegiatan pengelolaan sumber daya manusia. Hasil analisa jabatan dapat digunakan dalam proses perekrutan dan penyeleksian tenaga kerja, karena perusahaan dapat mengetahui kualifikasi yang diperlukan untuk suatu posisi pekerjaan. Selain itu, analisa jabatan juga digunakan sebagai dasar dalam penyusunan program pelatihan dan pengembangan karyawan, penilaian

kinerja, penentuan sistem penggajian, serta perencanaan karier karyawan di dalam organisasi. Hasil dari analisa jabatan biasanya dituangkan dalam dua dokumen utama, yaitu deskripsi jabatan (job description) dan spesifikasi jabatan (job specification). Deskripsi jabatan berisi uraian mengenai tugas, tanggung jawab, serta ruang lingkup tugas-tugas yang menjadi kewajiban seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan jabatan atau posisi tertentu. Sementara itu, spesifikasi jabatan memuat kualifikasi yang perlu dipenuhi oleh seseorang agar dapat menempati posisi tersebut, seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan teknis, serta keterampilan lainnya yang dibutuhkan.

Analisa Jabatan Dalam Perusahaan Yang Beroperasi Di Sektor Perkebunan Kelapa Sawit

Dalam perusahaan perkebunan kelapa sawit, analisa jabatan memegang peranan yang sangat krusial dalam mengatur pembagian pekerjaan serta tanggung jawab bagi setiap tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan. Industri perkebunan kelapa sawit termasuk sektor yang memiliki proses kerja yang kompleks, mulai dari kegiatan pembibitan, penanaman, pemeliharaan tanaman, panen, hingga pengolahan hasil. Setiap kegiatan tersebut memerlukan tenaga kerja dengan keterampilan, tanggung jawab, dengan peran yang beragam. Oleh sebab itu, diperlukan analisa jabatan yang jelas supaya setiap pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Melalui analisa jabatan, perusahaan dapat mengidentifikasi berbagai jenis pekerjaan yang ada di lingkungan perkebunan serta menentukan kewajiban dan tanggung jawab yang perlu dijalankan oleh setiap posisi pekerjaan. Misalnya, dalam struktur organisasi perkebunan kelapa sawit terdapat berbagai jabatan seperti manajer kebun, asisten kebun, kepala afdeling, mandor, tenaga panen, serta bagian administrasi. Setiap jabatan tersebut memiliki fungsi dan tanggung jawab yang berbeda, sehingga perlu dijelaskan secara rinci melalui analisa jabatan agar tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan.

Analisa jabatan juga membantu perusahaan dalam menetapkan kriteria tenaga kerja yang diperlukan pada setiap jabatan atau posisi pekerjaan. Misalnya, jabatan manajer kebun biasanya membutuhkan kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi serta pengalaman dalam mengelola perkebunan, sedangkan tenaga panen lebih menekankan pada keterampilan teknis dalam melakukan kegiatan panen kelapa sawit secara efektif dan sesuai dengan standar perusahaan. Dengan adanya penentuan kualifikasi yang jelas, perusahaan dapat menempatkan karyawan berdasarkan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya. Analisa jabatan juga memberikan manfaat dalam meningkatkan koordinasi kerja antar bagian dalam perusahaan perkebunan. Setiap karyawan akan menyadari dan mengerti peran serta tanggung jawab yang menjadi bagian mereka. Sehingga alur kerja dapat berlangsung lebih terorganisir. Hal ini sangat penting dalam kegiatan perkebunan kelapa sawit yang membutuhkan kerja sama yang baik antara berbagai bagian agar proses produksi dapat berjalan dengan lancar.

Implementasi Analisa Jabatan di PT Karya Tanah Subur

PT Karya Tanah Subur, sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor perkebunan kelapa sawit, memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal agar seluruh aktivitas operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Salah satu langkah yang dilakukan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah dengan menerapkan konsep analisa jabatan. Analisa jabatan dilakukan untuk memahami dengan jelas tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk setiap posisi jabatan pekerjaan yang terdapat di dalam perusahaan. Dalam implementasinya, PT Karya Tanah Subur melakukan identifikasi terhadap beragam posisi yang ada dalam struktur organisasi perusahaan, seperti manajer kebun, asisten kebun, kepala afdeling, mandor, tenaga panen, serta bagian administrasi. Setiap posisi tersebut memiliki rincian tugas serta tanggung

jawab yang beragam sesuai dengan perannya dalam kegiatan operasional perkebunan. Melalui analisa jabatan, perusahaan dapat menyusun deskripsi pekerjaan yang jelas sehingga setiap karyawan memahami tugas dan kewajibannya masing-masing.

Analisa jabatan juga digunakan sebagai dasar dalam proses rekrutmen dan penempatan tenaga kerja di PT Karya Tanah Subur. Dengan adanya informasi yang jelas mengenai kualifikasi yang dibutuhkan untuk setiap jabatan, perusahaan dapat menyeleksi calon karyawan yang sejalan dengan kebutuhan pekerjaan. Hal ini membantu perusahaan dalam mendapatkan tenaga kerja yang kompeten dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Implementasi analisa jabatan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan koordinasi kerja antar bagian di dalam perusahaan. Dengan adanya pembagian tugas yang jelas, setiap bagian dapat bekerja secara lebih terorganisir dan saling mendukung dalam mencapai target produksi perkebunan. Selain itu, analisis jabatan juga dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam melakukan penilaian kinerja karyawan serta menyusun program pelatihan serta upaya untuk pengembangan sumber daya manusia.

Manfaat Analisa Jabatan Dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan perkebunan kelapa sawit

Manfaat analisa jabatan bagi Dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan perkebunan kelapa sawit antara lain adalah :

1. Memperjelas pembagian tugas dan tanggung jawab Analisa jabatan membantu perusahaan dalam menjelaskan secara rinci tugas dan tanggung jawab setiap posisi pekerjaan. Dengan adanya pembagian tugas yang jelas, setiap karyawan dapat memahami perannya dalam organisasi sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih terarah dan terorganisir.
2. Mendukung proses rekrutmen dan seleksi karyawan Melalui analisa jabatan, perusahaan dapat mengetahui kualifikasi, keterampilan, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk setiap jabatan. Hal ini memudahkan perusahaan dalam memilih calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehingga dapat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang tersedia.
3. Menentukan penempatan karyawan yang tepat Analisa jabatan membantu perusahaan dalam menempatkan karyawan berdasarkan dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Penempatan tenaga kerja yang tepat dapat meningkatkan efektivitas kerja serta membantu perusahaan dalam mencapai target produksi.
4. Sebagai dasar pelatihan dan pengembangan karyawan Dengan mengetahui kebutuhan kompetensi pada setiap jabatan, perusahaan dapat menyusun program pelatihan yang tepat guna meningkatkan keterampilan dan kapabilitas karyawan, terutama dalam kegiatan operasional perkebunan seperti pemeliharaan tanaman dan teknik panen.
5. Meningkatkan sistem penilaian kinerja karyawan Analisa jabatan memberikan standar kerja yang jelas sehingga perusahaan dapat menilai kinerja karyawan secara objektif sejalan dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.
6. Meningkatkan koordinasi kerja antar bagian Dalam perusahaan perkebunan kelapa sawit terdapat banyak bagian yang saling berkaitan. Dengan adanya analisa jabatan, setiap bagian memahami tugasnya masing-masing sehingga koordinasi kerja dapat berjalan lebih efektif.
7. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja Dengan pembagian kerja yang jelas serta penempatan karyawan yang tepat, kegiatan operasional perusahaan dapat berlangsung dengan lebih efisien. Kondisi ini akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas kinerja kerja serta tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

Analisa Jabatan Dapat Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Di PT Karya Tanah Subur

Analisa jabatan memegang peranan penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di PT Karya Tanah Subur, yang beroperasi di sektor perkebunan kelapa sawit. Efektivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kejelasan tugas, tanggung jawab, serta pemahaman terhadap pekerjaan yang harus dilakukan. Melalui analisa jabatan, perusahaan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawan ditempatkan sesuai dengan posisi atau jabatan yang mereka pegang. Salah satu cara analisa jabatan meningkatkan efektivitas kerja adalah dengan memperjelas uraian tugas setiap karyawan. Ketika karyawan memiliki pemahaman yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan, mereka dapat bekerja secara lebih fokus dan terarah. Hal ini juga dapat mengurangi kesalahan kerja serta menghindari terjadinya tumpang tindih pekerjaan antar karyawan di lingkungan perusahaan.

Analisa jabatan membantu perusahaan dalam menempatkan karyawan berdasarkan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya.. Penempatan tenaga kerja yang tepat akan membuat karyawan lebih mampu menjalankan tugasnya dengan baik karena tugas yang dijalankan selaras dengan keterampilan yang dimiliki dan pengalaman yang dimiliki. Kondisi ini akan meningkatkan produktivitas kerja serta memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan. Analisa jabatan juga berperan dalam meningkatkan koordinasi kerja antar bagian dalam perusahaan. Dalam kegiatan operasional perkebunan kelapa sawit, setiap bagian memiliki peran yang saling berkaitan, mulai dari kegiatan pemeliharaan tanaman hingga proses panen. Dengan adanya pembagian tugas yang jelas, setiap karyawan dapat bekerja sama secara lebih efektif sehingga seluruh kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Analisa jabatan dapat menjadi dasar dalam melakukan penilaian kinerja karyawan. Perusahaan dapat mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan dalam deskripsi jabatan. Penilaian kinerja yang jelas dan penilaian yang objektif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal serta meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan.

Tantangan Dalam Penerapan Analisa Jabatan Di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit

- a. Dalam penerapannya, analisa jabatan di perusahaan perkebunan kelapa sawit tidak selalu berjalan dengan mudah. Terdapat berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi proses pelaksanaan analisa jabatan sehingga perusahaan perlu melakukan upaya yang tepat untuk mengatasinya. Tantangan-tantangan tersebut dapat berasal dari faktor organisasi, sumber daya manusia, maupun kondisi operasional di lapangan.
- b. Kurangnya pemahaman tentang analisa jabatan Salah satu tantangan yang sering terjadi adalah kurangnya pemahaman dari pihak manajemen maupun karyawan mengenai pentingnya analisa jabatan. Jika pemahaman mengenai konsep ini masih rendah, maka proses penyusunan uraian jabatan sering kali tidak dilakukan secara maksimal sehingga hasilnya kurang efektif dalam mendukung pengelolaan sumber daya manusia.
- c. Perubahan kondisi kerja di lapangan Kegiatan operasional di perkebunan kelapa sawit sering mengalami perubahan tergantung pada kondisi tanaman, cuaca, serta kebutuhan produksi. Perubahan kondisi ini dapat menyebabkan tugas dan tanggung jawab karyawan juga berubah, sehingga uraian jabatan yang telah disusun sebelumnya perlu diperbarui agar tetap relevan dengan kondisi kerja yang ada.
- d. Keterbatasan tenaga kerja yang memiliki kompetensi tinggi Tantangan lain yang dihadapi perusahaan adalah terbatasnya tenaga kerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan jabatan. Dalam beberapa kasus, perusahaan harus

- menyesuaikan penempatan karyawan meskipun kualifikasi yang dimiliki belum sepenuhnya sesuai dengan persyaratan jabatan yang telah ditentukan.
- e. Kurangnya dokumentasi pekerjaan yang jelas Dalam beberapa perusahaan perkebunan, dokumentasi mengenai uraian pekerjaan belum tersusun secara lengkap dan sistematis. Hal ini dapat menyulitkan perusahaan dalam melakukan analisa jabatan secara akurat karena informasi mengenai tugas dan tanggung jawab setiap jabatan belum terdokumentasi dengan baik.
 - f. Resistensi atau penolakan dari karyawan Penerapan analisa jabatan terkadang menghadapi resistensi dari sebagian karyawan karena mereka merasa adanya perubahan dalam sistem kerja atau penambahan tanggung jawab. Kondisi ini dapat menghambat proses implementasi analisa jabatan jika tidak diatasi dengan komunikasi dan sosialisasi yang baik.
 - g. Koordinasi antar bagian yang belum optimal Dalam perusahaan perkebunan kelapa sawit terdapat berbagai bagian yang saling berkaitan dalam proses produksi. Jika koordinasi antar bagian belum berjalan dengan baik, maka proses penyusunan analisa jabatan juga dapat mengalami kendala karena informasi mengenai tugas dan tanggung jawab setiap bagian belum tersampaikan secara jelas.

KESIMPULAN

Analisa jabatan merupakan salah satu proses penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memberikan informasi yang jelas mengenai tugas, tanggung jawab, serta kualifikasi yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Dalam perusahaan perkebunan kelapa sawit, analisa jabatan berperan penting dalam menciptakan pembagian kerja yang efektif dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Di PT Karya Tanah Subur, implementasi analisa jabatan membantu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih sistematis. Dengan adanya analisa jabatan, setiap karyawan dapat memahami perannya dengan jelas sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, analisa jabatan juga mendukung strategi bisnis perusahaan melalui peningkatan kinerja organisasi dan efisiensi operasional.

DAFTAR PUSTAKA

Bandung: Remaja Rosdakarya.

Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Mathis, Robert L., dan John H. Jackson. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.