

PERAN ANALISIS JABATAN DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA UMKM SARA.STUF

Nasliani

naskiani00@gmail.com

Universitas Teuku Umar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran analisis jabatan dalam meningkatkan efektivitas pengembangan karir karyawan pada UMKM Sara Stuf. Analisis jabatan merupakan proses sistematis untuk mengidentifikasi tugas, tanggung jawab, serta kompetensi yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan analisis jabatan yang tepat dapat membantu UMKM dalam menyusun deskripsi pekerjaan yang jelas, menentukan kualifikasi karyawan, serta merancang program pengembangan karir yang lebih terarah. Selain itu, analisis jabatan juga berperan dalam meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan karena adanya kejelasan peran dan peluang pengembangan diri. Namun, masih terdapat kendala seperti keterbatasan sumber daya dan belum optimalnya pemahaman manajemen terhadap pentingnya analisis jabatan. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan pemahaman serta penerapan analisis jabatan secara berkelanjutan agar pengembangan karir karyawan dapat berjalan lebih efektif dan mendukung pertumbuhan UMKM.

Kata Kunci: Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan, Umkm, Manajemen Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of job analysis in improving the effectiveness of employee career development at the Sara Stuf MSME. Job analysis is a systematic process for identifying the duties, responsibilities, and competencies required for a job. The research method used was a qualitative approach, with data collection techniques through observation, interviews, and documentation. The results indicate that the appropriate application of job analysis can help MSMEs develop clear job descriptions, determine employee qualifications, and design more targeted career development programs. Furthermore, job analysis also plays a role in improving employee performance and motivation due to role clarity and opportunities for self-development. However, obstacles remain, such as limited resources and management's suboptimal understanding of the importance of job analysis. Therefore, efforts are needed to improve understanding and implement job analysis on a continuous basis to ensure more effective employee career development and support MSME growth.

Keywords: Job Analysis, Career Development, Employee Performance, Msmes, Human Resource Management.

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Karyawan tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai aset penting yang perlu dikelola dan dikembangkan secara berkelanjutan. Pengembangan karir karyawan menjadi bagian penting dalam upaya meningkatkan kinerja, produktivitas, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Dengan adanya pengembangan karir yang jelas, karyawan akan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja secara optimal dan berkontribusi terhadap kemajuan usaha.

Salah satu langkah strategis yang dapat dilakukan untuk mendukung pengembangan karir karyawan adalah melalui penerapan analisis jabatan. Analisis jabatan merupakan proses sistematis yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan tugas, tanggung jawab, wewenang, serta kompetensi yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Hasil dari analisis jabatan biasanya berupa deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan yang menjadi dasar dalam berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pengembangan karir karyawan.

Dengan adanya analisis jabatan yang jelas, organisasi dapat menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja. Selain itu, analisis jabatan juga memberikan arah yang jelas bagi karyawan dalam memahami peran dan tanggung jawabnya, serta peluang yang dapat ditempuh untuk mengembangkan karir di masa depan. Hal ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan profesional, meskipun dalam skala usaha yang masih kecil seperti UMKM.

Namun demikian, dalam praktiknya, banyak UMKM yang belum menerapkan analisis jabatan secara optimal. Keterbatasan sumber daya, baik dari segi waktu, tenaga, maupun pengetahuan manajerial, sering menjadi kendala utama. Selain itu, budaya kerja yang masih bersifat informal menyebabkan pembagian tugas sering kali tidak jelas dan cenderung fleksibel tanpa adanya standar yang baku. Kondisi ini berdampak pada kurang optimalnya kinerja karyawan serta tidak adanya arah yang jelas dalam pengembangan karir.

UMKM Sara Stuf sebagai salah satu usaha yang bergerak di bidang perdagangan juga menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sara sebagai pemilik usaha (owner) tidak hanya berperan dalam mengelola operasional bisnis, tetapi juga secara langsung terlibat dalam mengatur karyawan. Dalam praktiknya, Sara menghadapi beberapa tantangan, seperti kesulitan dalam membagi tugas secara jelas kepada karyawan, adanya tumpang tindih pekerjaan, serta perbedaan kemampuan dan tingkat pemahaman antar karyawan.

Selain itu, Sara juga menghadapi tantangan dalam menjaga kedisiplinan dan konsistensi kinerja karyawan. Beberapa karyawan terkadang kurang memahami tanggung jawabnya secara menyeluruh, sehingga pekerjaan tidak terselesaikan secara maksimal. Kurangnya sistem kerja yang terstruktur juga menyebabkan proses evaluasi kinerja dan pengembangan karir belum berjalan secara optimal. Hal ini berdampak pada terbatasnya peluang bagi karyawan untuk berkembang, serta berpotensi menurunkan motivasi kerja dalam jangka panjang.

Di sisi lain, Sara sebagai owner sebenarnya memiliki keinginan untuk mengembangkan usaha dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Namun, keterbatasan dalam pemahaman mengenai pentingnya analisis jabatan serta belum adanya sistem yang terorganisir menjadi hambatan dalam mewujudkan hal tersebut. Oleh karena itu, diperlukan suatu pendekatan yang tepat untuk membantu mengatasi permasalahan tersebut, salah satunya melalui penerapan analisis jabatan secara sistematis.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran analisis jabatan dalam meningkatkan efektivitas pengembangan karir karyawan pada UMKM Sara Stuf. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya analisis jabatan dalam pengelolaan sumber daya manusia, serta menjadi solusi dalam mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi oleh UMKM, khususnya dalam hal pengembangan karir karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi pelaku UMKM lainnya dalam meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia secara lebih terstruktur dan berkelanjutan.

KERANGKA TEORETIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Kerangka Teoretis

Kerangka teoretis dalam penelitian ini disusun sebagai landasan konseptual untuk memahami keterkaitan antara analisis jabatan dan efektivitas pengembangan karir karyawan pada UMKM Sara Stuf. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kedua aspek ini memiliki hubungan yang erat karena analisis jabatan menjadi dasar dalam berbagai kebijakan pengelolaan karyawan, termasuk dalam perencanaan dan pengembangan karir.

Penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan teori, antara lain teori analisis jabatan, manajemen sumber daya manusia, pengembangan karir, motivasi kerja, serta penilaian kinerja. Teori-teori tersebut digunakan untuk mengkaji kondisi nyata yang terjadi di UMKM Sara Stuf, baik dari sisi internal organisasi maupun dari perspektif pengelolaan karyawan. Dengan memahami landasan teori tersebut, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai pentingnya penerapan analisis jabatan dalam meningkatkan efektivitas pengembangan karir.

Selain itu, kerangka teoretis ini juga berfungsi sebagai acuan dalam menganalisis permasalahan yang dihadapi oleh Sara sebagai pemilik usaha dalam mengelola karyawan, serta dalam merumuskan solusi yang relevan dan aplikatif sesuai dengan karakteristik UMKM.

a. Teori Analisis Jabatan

Analisis jabatan merupakan suatu proses sistematis yang bertujuan untuk mengidentifikasi secara rinci berbagai aspek yang berkaitan dengan suatu pekerjaan, seperti tugas utama, tanggung jawab, wewenang, serta kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Hasil dari proses ini umumnya berupa deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan yang menjadi pedoman dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam organisasi yang telah berkembang, analisis jabatan menjadi dasar dalam menyusun struktur organisasi yang jelas dan terarah. Namun, pada UMKM seperti Sara Stuf, penerapan analisis jabatan sering kali belum dilakukan secara formal. Hal ini menyebabkan pembagian tugas antar karyawan menjadi kurang jelas, bahkan dalam beberapa kasus terjadi tumpang tindih pekerjaan.

Kondisi tersebut juga dirasakan langsung oleh Sara sebagai owner, di mana ia sering menghadapi kesulitan dalam menentukan siapa yang bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan tertentu. Ketika jumlah pelanggan meningkat, ketidakjelasan pembagian tugas ini dapat menimbulkan ketidakefisienan kerja, seperti keterlambatan pelayanan atau kesalahan dalam penanganan pesanan. Oleh karena itu, penerapan analisis jabatan yang baik dapat membantu menciptakan kejelasan peran bagi setiap karyawan, sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara lebih terarah dan profesional.

b. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja dalam organisasi dengan tujuan untuk mencapai kinerja yang optimal. Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya berfokus pada pemanfaatan tenaga kerja, tetapi juga pada pengembangan potensi yang dimiliki oleh setiap individu. Dalam konteks UMKM Sara Stuf, pengelolaan SDM masih bersifat sederhana dan belum memiliki sistem yang baku. Sara sebagai pemilik usaha memegang peran dominan dalam mengatur aktivitas karyawan, mulai dari pembagian tugas hingga pengawasan kerja. Namun, tanpa adanya sistem yang terstruktur, proses pengelolaan tersebut cenderung bergantung pada kondisi situasional.

Hal ini menimbulkan beberapa tantangan, seperti kesulitan dalam menjaga konsistensi kinerja karyawan, kurangnya standar kerja yang jelas, serta keterbatasan dalam melakukan evaluasi kinerja secara objektif. Dengan penerapan prinsip-prinsip manajemen SDM yang

lebih terarah, termasuk melalui analisis jabatan, diharapkan pengelolaan karyawan dapat berjalan lebih efektif dan sistematis.

c. Teori Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu proses berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman kerja karyawan agar dapat mencapai posisi atau peran yang lebih baik di masa depan. Pengembangan karir tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan dalam bentuk peningkatan kompetensi, tetapi juga bagi organisasi dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas tenaga kerja.

Dalam UMKM Sara Stuf, pengembangan karir karyawan belum direncanakan secara sistematis. Karyawan bekerja lebih berfokus pada penyelesaian tugas sehari-hari tanpa adanya gambaran yang jelas mengenai peluang perkembangan karir. Kondisi ini dapat menyebabkan karyawan merasa kurang memiliki arah dalam bekerja, sehingga berdampak pada motivasi dan kinerja mereka.

Peran analisis jabatan menjadi sangat penting dalam hal ini, karena dapat memberikan gambaran mengenai kompetensi yang dibutuhkan untuk setiap posisi. Dengan demikian, organisasi dapat merancang program pengembangan karir yang lebih terarah, seperti pelatihan atau peningkatan keterampilan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

d. Teori Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor yang memengaruhi semangat dan keinginan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Tingkat motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, sedangkan motivasi yang rendah dapat berdampak pada penurunan kinerja. Dalam UMKM Sara Stuf, motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kejelasan tugas, lingkungan kerja, serta hubungan dengan pemilik usaha. Ketika karyawan tidak memiliki pemahaman yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawabnya, maka potensi terjadinya kebingungan dan ketidakpuasan kerja akan meningkat.

Sara sebagai owner juga menghadapi tantangan dalam menjaga semangat kerja karyawan, terutama ketika terjadi peningkatan beban kerja. Tanpa adanya sistem kerja yang jelas, karyawan cenderung merasa terbebani atau bahkan saling mengandalkan satu sama lain dalam menyelesaikan tugas. Dengan adanya analisis jabatan, setiap karyawan dapat mengetahui secara pasti apa yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi dalam bekerja.

e. Teori Penilaian Kinerja (Performance Appraisal)

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan berdasarkan standar tertentu yang telah ditetapkan. Penilaian ini penting sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi, pelatihan, maupun pengembangan karir. Pada UMKM Sara Stuf, penilaian kinerja masih dilakukan secara informal dan berdasarkan pengamatan langsung oleh Sara sebagai owner. Meskipun cara ini cukup efektif dalam usaha berskala kecil, namun memiliki keterbatasan dalam hal objektivitas dan konsistensi penilaian.

Tanpa adanya standar yang jelas, penilaian kinerja dapat menjadi subjektif dan berpotensi menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Oleh karena itu, analisis jabatan dapat menjadi dasar dalam menyusun indikator kinerja yang lebih terukur, sehingga proses evaluasi dapat dilakukan secara lebih adil dan transparan.

f. Teori Efektivitas Pengembangan Karir

Efektivitas pengembangan karir dapat diartikan sebagai sejauh mana program pengembangan yang dilakukan mampu meningkatkan kompetensi, kinerja, serta kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir yang efektif biasanya ditandai dengan adanya kejelasan jalur karir, program pelatihan yang sesuai, serta peningkatan kemampuan kerja

secara nyata.

Dalam konteks UMKM Sara Stuf, efektivitas pengembangan karir masih belum optimal karena belum adanya sistem yang mendukung secara terstruktur. Karyawan belum memiliki gambaran yang jelas mengenai peluang peningkatan posisi atau pengembangan diri di dalam organisasi. Oleh karena itu, analisis jabatan menjadi langkah awal yang penting dalam menciptakan sistem pengembangan karir yang lebih terarah. Dengan adanya kejelasan mengenai peran dan kompetensi yang dibutuhkan, organisasi dapat menyusun strategi pengembangan karir yang lebih efektif dan berkelanjutan.

2. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kajian teori yang relevan serta kondisi empiris yang ditemukan di lapangan pada UMKM Sara Stuf, maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut. Hipotesis ini disusun sebagai dasar untuk melihat hubungan antara penerapan analisis jabatan dengan berbagai aspek pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam mendukung efektivitas pengembangan karir karyawan.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa penerapan analisis jabatan berpengaruh positif terhadap kejelasan pembagian tugas karyawan. Dengan adanya analisis jabatan yang baik, setiap karyawan akan memiliki pemahaman yang jelas mengenai tugas, tanggung jawab, serta ruang lingkup pekerjaannya, sehingga dapat meminimalisir terjadinya tumpang tindih pekerjaan dan meningkatkan efisiensi dalam operasional usaha.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif terhadap efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan analisis jabatan dapat menjadi dasar dalam proses pengaturan, pengawasan, serta penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya, sehingga pengelolaan karyawan dapat dilakukan secara lebih terarah dan sistematis.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa penerapan analisis jabatan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Kejelasan tugas dan tanggung jawab yang diperoleh melalui analisis jabatan akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih percaya diri, memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi, serta memahami kontribusinya terhadap keberhasilan usaha secara keseluruhan.

Hipotesis keempat menyatakan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif terhadap sistem penilaian kinerja karyawan. Dengan adanya standar kerja yang jelas, proses evaluasi kinerja dapat dilakukan secara lebih objektif, terukur, dan transparan, sehingga dapat mengurangi subjektivitas dalam penilaian serta memberikan umpan balik yang lebih konstruktif bagi karyawan.

Hipotesis kelima menyatakan bahwa penerapan analisis jabatan berpengaruh positif terhadap efektivitas pengembangan karir karyawan pada UMKM Sara Stuf. Analisis jabatan dapat memberikan arah yang jelas mengenai kebutuhan kompetensi pada setiap posisi, sehingga memudahkan dalam merancang program pengembangan karir, seperti pelatihan, peningkatan keterampilan, serta peluang kenaikan posisi yang lebih terstruktur.

Secara keseluruhan, kelima hipotesis tersebut menunjukkan bahwa analisis jabatan memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Dengan penerapan yang tepat, analisis jabatan tidak hanya membantu meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga berkontribusi dalam menciptakan sistem pengembangan karir yang lebih terarah, berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan usaha.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu karya ilmiah karena menjelaskan langkah-langkah sistematis yang dilakukan peneliti dalam memperoleh data yang valid, akurat, dan relevan dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian yang

berjudul Peran Analisis Jabatan dalam Meningkatkan Efektivitas Pengembangan Karir Karyawan pada UMKM Sara Stuf, metode yang digunakan dirancang untuk menggambarkan kondisi nyata terkait pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam hal pembagian tugas, tanggung jawab, serta pengembangan karir karyawan.

Pemilihan metode penelitian ini disesuaikan dengan karakteristik UMKM yang cenderung memiliki sistem manajemen yang sederhana, serta keterbatasan dalam penerapan sistem sumber daya manusia yang terstruktur. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada pemahaman mendalam terhadap fenomena yang terjadi di lapangan, termasuk berbagai tantangan yang dihadapi oleh pemilik usaha (Sara) dalam mengelola karyawan, serta bagaimana analisis jabatan dapat menjadi solusi dalam meningkatkan efektivitas pengembangan karir.

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan fenomena secara mendalam berdasarkan kondisi nyata tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel yang diteliti. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pemahaman terhadap proses dan dinamika yang terjadi dalam pengelolaan sumber daya manusia di UMKM Sara Stuf.

Melalui pendekatan kualitatif, peneliti dapat menggali informasi secara lebih luas dan mendalam terkait bagaimana pembagian tugas dilakukan, bagaimana karyawan memahami perannya, serta bagaimana proses pengembangan karir berlangsung dalam praktik sehari-hari. Selain itu, pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk memahami perspektif Sara sebagai owner dalam menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola karyawan, seperti ketidakjelasan jobdesk, perbedaan kemampuan karyawan, serta keterbatasan dalam menyusun sistem pengembangan karir yang terstruktur. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menyajikan hasil penelitian dalam bentuk uraian yang sistematis dan mudah dipahami, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai kondisi aktual yang terjadi di lapangan.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada UMKM Sara Stuf, yaitu usaha yang bergerak di bidang penjualan fashion, khususnya pakaian wanita yang mengikuti tren terkini. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara purposive, yaitu berdasarkan pertimbangan bahwa Sara Stuf merupakan usaha yang sedang berkembang dan memiliki dinamika dalam pengelolaan karyawan yang relevan dengan topik penelitian.

Secara geografis, Sara Stuf terletak di pusat kota sehingga memiliki lokasi yang strategis dan mudah dijangkau oleh konsumen. Akses yang mudah, baik oleh pelanggan yang datang langsung ke toko maupun melalui layanan pemesanan online, menjadikan usaha ini memiliki potensi yang cukup besar dalam menjangkau pasar yang lebih luas. Selain itu, lokasi yang berada di pusat aktivitas ekonomi juga mendukung tingginya interaksi dengan pelanggan, sehingga memberikan gambaran yang lebih nyata mengenai kondisi operasional, kinerja karyawan, serta kualitas pelayanan yang diberikan. Dari sisi internal, Sara Stuf juga memiliki karakteristik yang sesuai untuk diteliti, seperti belum adanya sistem analisis jabatan yang formal, pembagian tugas yang masih fleksibel, serta belum terstrukturnya sistem pengembangan karir karyawan. Kondisi ini menjadikan Sara Stuf sebagai objek yang tepat untuk mengkaji peran analisis jabatan dalam meningkatkan efektivitas pengembangan karir.

Penelitian dilaksanakan dalam rentang waktu kurang lebih dua bulan, yang mencakup tahap observasi awal, pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi, hingga tahap analisis data dan penyusunan laporan penelitian. Rentang waktu ini dianggap cukup untuk memperoleh data yang mendalam serta memahami pola kerja dan dinamika pengelolaan

karyawan di dalam usaha.

3. Subjek dan Informan Penelitian

Subjek dalam penelitian ini terdiri dari pemilik usaha (owner), karyawan, serta beberapa pihak yang terkait dengan aktivitas kerja di UMKM Sara Stuf. Pemilihan informan dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan secara sengaja berdasarkan pertimbangan bahwa informan memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan dengan fokus penelitian.

Informan utama dalam penelitian ini adalah Sara sebagai pemilik usaha, yang memiliki pemahaman menyeluruh mengenai pengelolaan usaha serta berbagai kendala yang dihadapi dalam mengatur karyawan. Selain itu, karyawan juga menjadi informan penting karena mereka terlibat langsung dalam aktivitas operasional sehari-hari dan memiliki pengalaman terkait pembagian tugas serta peluang pengembangan karir.

Dalam beberapa kondisi, peneliti juga dapat melibatkan pelanggan sebagai informan tambahan untuk memperoleh gambaran mengenai kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan. Hal ini penting karena kualitas pelayanan merupakan salah satu indikator dari efektivitas kinerja karyawan yang berkaitan dengan kejelasan tugas dan tanggung jawab.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. observasi dilakukan secara langsung di lokasi usaha untuk mengamati aktivitas kerja karyawan, seperti pembagian tugas, proses pelayanan pelanggan, serta interaksi antara karyawan dan owner. Melalui observasi ini, peneliti dapat melihat secara nyata apakah sistem kerja yang diterapkan sudah berjalan dengan baik atau masih terdapat kendala seperti tumpang tindih pekerjaan dan ketidakjelasan tanggung jawab.

Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan pemilik usaha dan karyawan. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh informasi yang mendalam namun tetap terarah. Wawancara mencakup berbagai topik, seperti pemahaman karyawan terhadap jobdesk, kendala yang dihadapi dalam bekerja, hubungan kerja dengan owner, serta harapan terkait pengembangan karir di masa depan.

Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung yang meliputi catatan aktivitas kerja, pembagian tugas (jika tersedia), serta dokumentasi kegiatan operasional usaha. Data ini berfungsi untuk memperkuat hasil observasi dan wawancara sehingga meningkatkan keabsahan dan kepercayaan terhadap hasil penelitian.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman, yang terdiri dari tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan cara memilah dan menyederhanakan data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara. Data yang relevan dengan fokus penelitian akan dipertahankan, sedangkan data yang tidak berkaitan akan disisihkan agar analisis menjadi lebih terarah.

Selanjutnya, penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian deskriptif yang sistematis, sehingga memudahkan dalam memahami kondisi yang terjadi di UMKM Sara Stuf, khususnya terkait penerapan analisis jabatan dan pengembangan karir karyawan. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan, di mana peneliti menginterpretasikan data yang telah disajikan dengan mengaitkannya dengan teori yang relevan. Melalui proses ini, dapat diketahui sejauh mana peran analisis jabatan dalam meningkatkan efektivitas pengembangan karir karyawan.

6. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian dimulai dari tahap persiapan, yaitu dengan menentukan fokus penelitian, mengumpulkan referensi teori yang relevan, serta menyusun instrumen penelitian seperti pedoman wawancara. Tahap ini penting untuk memastikan bahwa penelitian memiliki arah yang jelas dan sistematis. Tahap selanjutnya adalah pengumpulan data yang dilakukan melalui observasi langsung, wawancara dengan informan, serta pengumpulan dokumentasi yang mendukung. Pada tahap ini, peneliti berusaha untuk memahami kondisi nyata yang terjadi di lapangan secara mendalam, termasuk berbagai tantangan yang dihadapi oleh Sara dalam mengelola karyawan.

Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis menggunakan teknik Miles dan Huberman untuk menemukan pola, hubungan, serta temuan penting yang berkaitan dengan analisis jabatan dan pengembangan karir. Proses ini juga mencakup identifikasi peran analisis jabatan dalam mengatasi permasalahan yang ada.

Tahap akhir adalah penyusunan laporan penelitian secara sistematis yang mencakup seluruh bagian penelitian, mulai dari pendahuluan, kerangka teoretis, metode penelitian, hingga hasil dan pembahasan. Laporan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia pada UMKM, khususnya dalam meningkatkan efektivitas pengembangan karir karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian hasil dan pembahasan ini menyajikan temuan penelitian mengenai penerapan analisis jabatan serta kaitannya dengan efektivitas pengembangan karir karyawan pada UMKM Sara Stuf. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kegiatan observasi langsung di lokasi usaha, wawancara mendalam dengan pemilik usaha (Sara) dan beberapa karyawan, serta dokumentasi aktivitas operasional harian. Selama proses pengumpulan data, peneliti melihat secara langsung bagaimana interaksi kerja antar karyawan berlangsung, pola pembagian tugas, serta cara owner dalam mengelola usaha. Hasil temuan tersebut kemudian dianalisis dengan mengaitkannya pada teori manajemen sumber daya manusia yang relevan.

1. Kondisi Pengelolaan Karyawan di UMKM Sara Stuf

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, pengelolaan karyawan di UMKM Sara Stuf masih dilakukan secara sederhana dan belum memiliki sistem yang baku. Seluruh aktivitas operasional sangat bergantung pada peran Sara sebagai pemilik usaha. Dalam kegiatan sehari-hari, Sara terlihat aktif mengarahkan karyawan, mulai dari membuka toko, menata produk, hingga mengatur proses pelayanan pelanggan.

Dari hasil wawancara, diketahui bahwa tidak ada pembagian tugas yang tertulis atau terdokumentasi secara formal. Karyawan bekerja secara fleksibel dan saling membantu satu sama lain sesuai dengan situasi yang terjadi di lapangan. Misalnya, pada saat kondisi toko ramai, seluruh karyawan akan fokus melayani pelanggan, sementara ketika kondisi sepi, mereka akan beralih mengurus stok barang atau membantu proses penjualan online.

Namun, berdasarkan hasil observasi, fleksibilitas tersebut terkadang menimbulkan kebingungan, terutama ketika jumlah pelanggan meningkat secara tiba-tiba. Pada beberapa momen, terlihat adanya tumpang tindih pekerjaan, seperti dua karyawan melakukan tugas yang sama sementara tugas lain justru terabaikan. Hal ini berdampak pada kurang optimalnya pelayanan, seperti keterlambatan dalam merespon pelanggan atau kesalahan dalam pengelolaan stok. Kondisi ini menunjukkan bahwa belum adanya analisis jabatan yang jelas menjadi salah satu kendala utama dalam pengelolaan karyawan.

2. Penerapan Analisis Jabatan pada UMKM Sara Stuf

Hasil penelitian menunjukkan bahwa UMKM Sara Stuf belum menerapkan analisis jabatan secara formal. Hal ini dibuktikan dengan tidak ditemukannya dokumen tertulis yang menjelaskan deskripsi pekerjaan, tanggung jawab, maupun kualifikasi untuk masing-masing posisi kerja.

Berdasarkan wawancara dengan Sara, pembagian tugas selama ini dilakukan secara langsung berdasarkan kebutuhan harian. Sara menyampaikan bahwa dalam kondisi tertentu, ia harus turun tangan langsung untuk mengatur siapa yang mengerjakan tugas tertentu, terutama ketika pekerjaan sedang menumpuk. Ia juga mengakui bahwa terkadang merasa kewalahan karena harus mengawasi banyak hal sekaligus tanpa adanya sistem yang jelas.

Selain itu, Sara juga menghadapi tantangan dalam menyesuaikan tugas dengan kemampuan masing-masing karyawan. Dari hasil pengamatan, terlihat bahwa beberapa karyawan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam melayani pelanggan, sementara yang lain lebih terbiasa mengelola stok atau mengurus penjualan online. Namun, karena tidak adanya pembagian tugas yang sistematis, potensi tersebut belum dimanfaatkan secara maksimal.

Meskipun demikian, secara tidak langsung Sara telah menerapkan bentuk sederhana dari analisis jabatan, yaitu dengan mengenali kemampuan dasar karyawan dan memberikan tugas berdasarkan pengalaman mereka. Akan tetapi, karena proses ini tidak disusun secara terstruktur, hasilnya masih belum optimal dan sering berubah-ubah tergantung situasi.

3. Pengembangan Karir Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, diketahui bahwa pengembangan karir di Sara Stuf masih belum memiliki arah yang jelas. Karyawan bekerja tanpa adanya jenjang karir yang terstruktur atau target pengembangan yang ingin dicapai. Sebagian besar karyawan menyampaikan bahwa mereka belajar melalui pengalaman kerja sehari-hari, seperti cara melayani pelanggan, mengemas produk, dan mengelola pesanan online. Metode ini memang membantu dalam meningkatkan keterampilan dasar, namun belum cukup untuk mendukung pengembangan karir dalam jangka panjang.

Dari sisi owner, Sara mengungkapkan bahwa fokus utama saat ini masih pada menjaga kelangsungan usaha dan meningkatkan penjualan. Hal ini menyebabkan aspek pengembangan karir karyawan belum menjadi prioritas utama. Selain itu, keterbatasan waktu dan sumber daya juga menjadi alasan belum adanya program pelatihan atau pengembangan yang lebih terstruktur.

Namun demikian, berdasarkan pengamatan, karyawan menunjukkan potensi untuk berkembang jika diberikan arahan dan pelatihan yang lebih jelas. Beberapa karyawan terlihat memiliki inisiatif dalam belajar, meskipun masih membutuhkan bimbingan yang lebih terarah.

4. Peran Analisis Jabatan dalam Meningkatkan Efektivitas Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, analisis jabatan memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung efektivitas pengembangan karir karyawan. Dengan adanya pembagian tugas yang jelas, karyawan akan lebih memahami tanggung jawabnya masing-masing, sehingga dapat bekerja dengan lebih fokus dan terarah.

Kejelasan tersebut juga dapat menjadi dasar dalam menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Misalnya, karyawan yang bertugas di bidang pelayanan dapat diberikan pelatihan komunikasi, sementara karyawan yang mengelola stok dapat diberikan pelatihan terkait manajemen persediaan.

Di Sara Stuf, belum adanya analisis jabatan menyebabkan pengembangan karir berjalan secara alami tanpa arah yang jelas. Karyawan tidak memiliki gambaran mengenai peluang peningkatan posisi atau pengembangan kemampuan yang dapat mereka capai. Hal

ini berpotensi menurunkan motivasi kerja dalam jangka panjang.

Dengan penerapan analisis jabatan yang lebih sistematis, Sara dapat lebih mudah mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan masing-masing karyawan, sehingga dapat merancang strategi pengembangan yang lebih tepat. Hal ini juga akan membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan serta efisiensi operasional usaha.

5. Tantangan dalam Penerapan Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir

Dalam praktiknya, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi oleh Sara sebagai owner dalam menerapkan analisis jabatan. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan waktu, karena Sara harus menangani berbagai aspek usaha secara bersamaan, mulai dari operasional hingga pemasaran.

Selain itu, keterbatasan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia juga menjadi kendala dalam menyusun sistem yang lebih terstruktur. Berdasarkan wawancara, Sara mengaku belum pernah menyusun pembagian tugas secara formal dan masih mengandalkan pengalaman serta intuisi dalam mengelola karyawan.

Tantangan lainnya adalah perbedaan karakter dan kemampuan karyawan. Dari hasil observasi, terlihat bahwa setiap karyawan memiliki cara kerja yang berbeda, sehingga membutuhkan pendekatan yang berbeda pula dalam pengelolaannya. Hal ini membuat proses pembagian tugas menjadi lebih kompleks.

Meskipun demikian, tantangan tersebut masih dapat diatasi secara bertahap. Salah satu langkah awal yang dapat dilakukan adalah dengan menyusun daftar tugas sederhana untuk setiap karyawan, sehingga pembagian kerja menjadi lebih jelas dan terarah.

6. Pembahasan Berdasarkan Teori

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa analisis jabatan merupakan dasar dalam pengelolaan karyawan. Tanpa adanya analisis jabatan, organisasi akan mengalami kesulitan dalam menentukan standar kerja, melakukan evaluasi kinerja, serta merancang program pengembangan karir.

Selain itu, teori motivasi kerja juga menjelaskan bahwa kejelasan tugas dan tanggung jawab dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Hal ini sesuai dengan kondisi yang ditemukan di Sara Stuf, di mana ketidakjelasan peran menyebabkan kurang optimalnya kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan analisis jabatan tidak hanya penting dalam meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga berperan besar dalam mendukung pengembangan karir dan meningkatkan motivasi kerja karyawan secara keseluruhan.

Pembahasan

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa UMKM Sara Stuf memiliki potensi yang cukup besar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam mendukung pengembangan karir karyawan. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai kendala, terutama karena belum diterapkannya analisis jabatan secara terstruktur, sehingga pembagian tugas antar karyawan belum jelas dan sering terjadi tumpang tindih pekerjaan. Kondisi ini berdampak pada kurang optimalnya efisiensi kerja serta kesulitan dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan secara objektif. Permasalahan tersebut juga dipengaruhi oleh keterbatasan sistem pengelolaan sumber daya manusia, belum adanya perencanaan karir yang terarah, serta tantangan yang dihadapi Sara sebagai owner dalam mengatur karyawan dengan kemampuan dan karakter yang berbeda-beda, sekaligus menjaga konsistensi kinerja mereka. Meskipun demikian, Sara Stuf tetap memberikan dampak positif, terutama dalam membuka lapangan kerja dan memberikan pengalaman kerja bagi karyawan. Oleh karena itu, penerapan analisis jabatan yang lebih jelas dan sistematis sangat diperlukan agar pembagian tugas menjadi lebih efektif, kinerja

karyawan dapat meningkat, serta pengembangan karir dapat berjalan secara lebih terarah dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui observasi langsung, wawancara, serta dokumentasi pada UMKM Sara Stuf, dapat disimpulkan bahwa penerapan analisis jabatan dalam usaha tersebut masih belum dilakukan secara formal dan sistematis. Pembagian tugas antar karyawan cenderung bersifat fleksibel dan situasional, tanpa adanya deskripsi pekerjaan yang jelas dan terdokumentasi. Kondisi ini menyebabkan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, ketidakefisienan dalam penyelesaian tugas, serta kurang optimalnya koordinasi antar karyawan, terutama pada saat aktivitas usaha sedang ramai.

Pengelolaan karyawan di Sara Stuf masih sangat bergantung pada peran Sara sebagai owner yang secara langsung mengatur pembagian tugas, memberikan arahan, serta melakukan pengawasan terhadap karyawan. Meskipun cara ini masih mampu menjaga kelangsungan operasional usaha, namun dalam jangka panjang berpotensi menimbulkan beban kerja yang tinggi bagi pemilik serta kurang mendukung terciptanya sistem kerja yang lebih profesional dan berkelanjutan.

Di sisi lain, pengembangan karir karyawan di UMKM Sara Stuf belum berjalan secara optimal. Hal ini ditandai dengan belum adanya perencanaan karir yang jelas, tidak adanya program pelatihan yang terstruktur, serta belum adanya sistem evaluasi kinerja yang dapat digunakan sebagai dasar pengembangan karyawan. Karyawan pada umumnya hanya mengandalkan pengalaman kerja sehari-hari sebagai sarana pembelajaran (*learning by doing*), tanpa adanya arahan yang jelas terkait peningkatan kompetensi maupun peluang pengembangan karir di masa depan.

Meskipun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Sara sebagai owner telah memiliki pemahaman dasar mengenai kemampuan masing-masing karyawan dan secara tidak langsung telah melakukan bentuk sederhana dari analisis jabatan, seperti memberikan tugas berdasarkan pengalaman dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Hal ini menjadi potensi awal yang dapat dikembangkan lebih lanjut menuju sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terstruktur.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas pengembangan karir karyawan. Penerapan analisis jabatan yang jelas dan sistematis akan membantu menciptakan kejelasan peran dan tanggung jawab, meningkatkan efisiensi kerja, serta menjadi dasar dalam penyusunan program pengembangan karir yang lebih terarah. Apabila hal ini dapat diterapkan dengan baik, maka tidak hanya kinerja karyawan yang akan meningkat, tetapi juga akan memberikan dampak positif terhadap perkembangan usaha Sara Stuf secara keseluruhan.

Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dihadapi oleh peneliti yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Pertama, penelitian ini hanya berfokus pada satu objek, yaitu UMKM Sara Stuf, sehingga hasil penelitian yang diperoleh masih bersifat spesifik dan belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh UMKM yang memiliki kondisi, skala usaha, serta sistem pengelolaan yang berbeda. Setiap UMKM memiliki karakteristik unik yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti jenis usaha, jumlah karyawan, serta gaya kepemimpinan pemilik.

Kedua, keterbatasan waktu penelitian menjadi salah satu kendala dalam memperoleh data yang lebih mendalam. Penelitian yang dilakukan dalam jangka waktu relatif singkat belum mampu menggambarkan perubahan atau perkembangan yang terjadi dalam jangka panjang, khususnya terkait penerapan analisis jabatan dan dampaknya terhadap

pengembangan karir karyawan. Padahal, proses pengembangan karir merupakan proses yang membutuhkan waktu dan konsistensi untuk dapat terlihat hasilnya secara signifikan.

Ketiga, jumlah informan dalam penelitian ini masih terbatas, yaitu hanya melibatkan pemilik usaha dan beberapa karyawan. Hal ini menyebabkan data yang diperoleh belum sepenuhnya mencerminkan keseluruhan kondisi yang ada di dalam organisasi. Selain itu, terdapat kemungkinan adanya bias dalam penyampaian informasi, baik dari pemilik maupun karyawan, yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.

Keempat, keterbatasan dalam akses terhadap data dan dokumen internal usaha juga menjadi kendala tersendiri. UMKM Sara Stuf belum memiliki sistem dokumentasi yang lengkap, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, seperti data kinerja karyawan, catatan pelatihan, maupun dokumen pembagian tugas. Hal ini membuat peneliti lebih banyak mengandalkan data hasil observasi dan wawancara.

Kelima, dalam proses penelitian lapangan, peneliti juga menghadapi keterbatasan dalam melakukan pengamatan secara menyeluruh pada semua kondisi operasional usaha, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti saat toko sangat ramai atau saat aktivitas penjualan online meningkat. Kondisi ini menyebabkan tidak semua dinamika kerja dapat teramati secara detail.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan temuan di lapangan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan sebagai upaya perbaikan dan pengembangan di masa yang akan datang. Bagi UMKM Sara Stuf, disarankan untuk mulai menerapkan analisis jabatan secara bertahap dan sederhana. Langkah awal yang dapat dilakukan adalah dengan menyusun daftar tugas dan tanggung jawab untuk masing-masing karyawan, sehingga pembagian kerja menjadi lebih jelas dan terarah. Selanjutnya, perlu dibuat deskripsi pekerjaan yang lebih rinci agar setiap karyawan memahami peran dan tanggung jawabnya secara spesifik.

Selain itu, Sara sebagai owner diharapkan dapat mulai mengembangkan sistem pengelolaan karyawan yang lebih terstruktur, seperti melakukan evaluasi kinerja secara berkala, memberikan umpan balik kepada karyawan, serta menetapkan standar kerja yang jelas. Hal ini penting untuk meningkatkan disiplin kerja, tanggung jawab, serta kualitas kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dalam aspek pengembangan karir, disarankan agar Sara Stuf mulai merancang program pengembangan karyawan, meskipun dalam bentuk yang sederhana. Program tersebut dapat berupa pelatihan dasar sesuai dengan bidang kerja, pemberian tanggung jawab tambahan secara bertahap, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru. Dengan adanya pengembangan karir yang lebih terarah, diharapkan motivasi kerja dan loyalitas karyawan dapat meningkat.

Selanjutnya, penting bagi pemilik usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti mengikuti pelatihan, membaca literatur, atau berdiskusi dengan pelaku usaha lain. Dengan pemahaman yang lebih baik, pengelolaan karyawan dapat dilakukan secara lebih profesional dan efektif.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian dengan cakupan yang lebih luas, baik dari segi jumlah objek penelitian maupun variasi jenis usaha. Penelitian juga dapat dilakukan dalam jangka waktu yang lebih panjang agar dapat mengamati perkembangan penerapan analisis jabatan dan pengembangan karir secara lebih mendalam. Selain itu, penggunaan metode penelitian yang lebih beragam, seperti kombinasi metode kualitatif dan kuantitatif, diharapkan dapat memberikan hasil penelitian yang lebih komprehensif dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (2017). Human Resource Management. Pearson Education.
- Handoko, T. Hani. (2017). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE..
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.