

MENYELARASKAN PERAN PEKERJA KERAS DAN PEKERJA CERDAS MELALUI ANALISIS JABATAN: STUDI KASUS DI PT MON JAMBE, ACEH BARAT

Roja Fitria
rojafitria8652@gmail.com
Universitas Teuku Umar

ABSTRAK

Ketegangan antara pekerja keras (tenaga operasional dengan etos kerja fisik tinggi) dan pekerja cerdas (tenaga analitis dan strategis) sering menjadi sumber inefisiensi di perusahaan perkebunan kelapa sawit. Penelitian ini bertujuan menganalisis bagaimana Analisis Jabatan dapat menjadi instrumen penyalaras kedua peran tersebut. Melalui studi kasus di PT Mon Jame, Meulaboh, Aceh Barat, ditemukan bahwa tumpang tindih tanggung jawab dan ketiadaan parameter yang jelas menyebabkan konflik peran. Implementasi analisis jabatan berbasis kompetensi berhasil memetakan 78% aktivitas pekerja keras ke dalam output fisik terukur, serta 100% tugas pekerja cerdas ke dalam problem solving dan perbaikan sistem. Kesimpulannya, harmonisasi bukan pada penggabungan peran, melainkan pada penghilangan ambiguitas melalui uraian jabatan yang terstruktur.

Kata Kunci: Analisis Pekerjaan, Pekerja Keras, Pekerja Cerdas, Produktivitas Minyak Sawit, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

The tension between hard workers (operational personnel with a strong physical work ethic) and smart workers (analytical and strategic personnel) is often a source of inefficiency in palm oil plantation companies. This study aims to analyze how Job Analysis can be an instrument to align these two roles. Through a case study at PT Mon jambee Meulaboh, West Aceh, it was found that overlapping responsibilities and the lack of clear parameters led to role conflict. The implementation of competency-based job analysis successfully mapped 78% of hard workers' activities into measurable physical outputs, and 100% of smart workers' tasks into problem solving and system improvement. In conclusion, harmonization is not about merging roles, but rather about eliminating ambiguity.

Keywords: Job Analysis, Hard Workers, Smart Workers, Palm Oil Productivity, Human Resources.

PENDAHULUAN

PT Mon Jame, Meulaboh, sebagai salah satu perusahaan pengolahan kelapa sawit di Aceh Barat, menghadapi dilema klasik: pekerja keras di lapangan merasa hasil fisik mereka tidak diapresiasi, sementara pekerja cerdas di kantor menganggap eksekusi di lapangan tidak mengikuti prosedur teknis. Akibatnya, target produksi tandan buah segar (TBS) sering tidak tercapai karena miskomunikasi.

Masalah ini muncul karena ketiadaan Analisis Jabatan yang komprehensif. Tanpa pemetaan peran yang jelas, pekerja keras cenderung overloaded secara fisik, sedangkan pekerja cerdas terjebak dalam rutinitas administratif yang tidak produktif. Artikel ini akan mengupas solusi konkret melalui studi kasus di PT Mon jambee, Meulaboh.

a. Pekerja Keras vs Pekerja Cerdas

- Pekerja Keras: Mengandalkan stamina, ketekunan, dan repetisi.

Contoh: pemanen sawit, operator alat berat, pemupuk.

- Pekerja Cerdas: Mengandalkan analisis, efisiensi sistem, dan inovasi.

Contoh: agronomis, supervisor panen, analis produktivitas.

Kesalahan umum: Memaksa pekerja keras berpikir strategis atau meminta pekerja cerdas melakukan kerja fisik yang berat.

b. Analisis Jabatan (Job Analysis)

Analisis jabatan adalah proses sistematis untuk mengumpulkan informasi mengenai

tugas, tanggung jawab, wewenang, serta syarat kompetensi suatu posisi. Outputnya adalah Uraian Jabatan dan Spesifikasi Jabatan. Di perkebunan sawit, analisis ini sangat vital untuk membedakan mana yang membutuhkan effort fisik dan mana yang membutuhkan cognitive load.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi kasus holistik,partisipatif,dan longitudinal.penelitian dilakukan pada february di PT Mon Jambe,Ulee Raket,Aceh Barat,dengan lahan seluas 1.200 hektare.subjek penelitian adalah 45 orang pekerja: 35 pekerja keras (kebun dan pabrik) dan 10 orang pekerja cerdas (staf administratif,agronomis,dan manajer madya).

Pengumpulan data melalui :

- Observasi partipatif (mengikuti aktivitas panen dan rapat evaluasi)
- Wawancara mendalam semi-terstruktur (45 – 90 menit per orang)
- Kuisisioner task inventory (daftar tugas harian)
- FGD (Focus Group Discussion) untuk validasi

Keabsahan data dijaga melalui trigulasi dan member checking.keterbatasan utama adalah generalisasi yang terbatas,namun diimbangi dengan deskriptif konteks yang kaya

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Awal: Ketimpangan Peran

Sebelum analisis jabatan, ditemukan:

1. Pekerja keras mengeluh: "Staf kantor hanya menyuruh, tapi tidak pernah turun ke tanah." Mereka juga diberi tugas administratif seperti mengisi 7 format laporan manual yang tidak relevan.
2. Pekerja cerdas mengeluh: "Pekerja lapangan tidak disiplin pada standar operasional, sehingga hasil panen banyak yang gagal sortir."
 - Akibatnya, produktivitas panen hanya mencapai **72%** dari target perusahaan.

B. Pelaksanaan Analisis Jabatan

Tim HR bersama konsultan melakukan analisis dengan metode *Critical Incident Technique* (mencatat kejadian kritis keberhasilan/kegagalan) dan *Position Analysis Questionnaire* (PAQ). Hasilnya:

1. *Redefinisi Pekerja Keras*: Fokus pada KPI fisik (jumlah TBS dipanen/hari, akurasi sortir, kebersihan lahan). Semua laporan manual dihapus, diganti dengan aplikasi sederhana di HP yang diisi oleh mandor.
2. *Redefinisi Pekerja Cerdas*: Fokus pada KPI solusi sistem (penurunan % buah lepas, peningkatan efisiensi rute panen, pelatihan pekerja keras). Mereka wajib turun ke lapangan minimal 3 hari/minggu.

C. Penyelarasan Peran

Dengan uraian jabatan baru, terbentuk mekanisme penyelarasan sebagai berikut:

Aspek	Pekerja keras	Pekerja cerdas	Mekanisme selaras
Tujuan	Memenuhi kuota panen harian	Merancang rute panen tercepat	Pekerja cerdas mengoptimasi rute berdasarkan data real time

			dari pekerja keras
Wewenang	Memutuskan teknik panen perpokon	Memutuskan rotasi blok panen	Ada handover meeting pagi antara mandor dan agronomis
Penghargaan	Bonus berdasar volume + akurasi	Bonus berdasarkan efisiensi biaya+penurunan risiko	30% bonus pekerja cerdas ditentukan oleh kepuasan pekerja keras terhadap dukungan lapangan

Hasilnya dalam 4 bulan:

- Produktivitas panen naik menjadi **91%**.
- Konflik interpersonal turun **65%**.
- Tidak ada lagi pekerja keras yang mengerjakan tugas analitis, dan tidak ada pekerja cerdas yang hanya duduk di kantor.

Analisis keberhasilan

Analisis jabatan di PT Mon jambe tidak hanya membuat daftar tugas, tetapi juga menghilangkan ambiguitas. Ketika setiap orang tahu batas tanggung jawabnya, mereka tidak perlu bersaing. Pekerja keras menjadi bangga karena kinerja fisiknya dihargai sebagai *core business*, sementara pekerja cerdas menjadi efektif karena data dari lapangan akurat dan tepat waktu. Hal ini sesuai dengan teori *Role Clarity* dari Kahn (1964) yang menyatakan bahwa ambiguitas peran adalah sumber stres terbesar di organisasi. Dengan analisis jabatan yang tepat, kedua kelompok tidak lagi merasa **dimanfaatkan** melainkan **bersinergi**.

KESIMPULAN

Menyelaraskan pekerja keras dan pekerja cerdas bukan berarti menyamakan cara kerja mereka, tetapi mendefinisikan secara tegas batas dan kontribusi masing-masing melalui Analisis Jabatan. Studi kasus di PT Mon Jambe, Meulaboh membuktikan bahwa setelah analisis jabatan diterapkan, terjadi peningkatan produktivitas signifikan dan reduksi konflik peran.

- ✓ Pesan utamanya: Jangan pernah meremehkan kekuatan uraian tugas yang jelas. Ketika setiap orang tahu persis apa yang menjadi tanggung jawabnya dan apa yang diharapkan dari rekannya, maka tenaga fisik dan kecerdasan intelektual akan berjalan beriringan, bukan saling bertabrakan.

Akhirnya, keberhasilan penyelarasan peran di PT Mon jambe memberikan harapan bahwa sektor perkebunan sawit yang sering dikritik karena masalah ketenagakerjaannya dapat menjadi model human capital management yang adil dan produktif. Semua dimulai dari kertas kerja (job description) yang hidup, bukan sekadar formalitas. Ketiga, bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih lanjut mengenai manajemen produksi atau faktor lain yang mempengaruhi keberhasilan usaha pabrik tahu, sehingga dapat memberikan informasi yang lebih lengkap mengenai pengelolaan usaha kecil di masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Brannick, M. T., Levine, E. L., & Morgeson, F. P. (2007). *Job and Work Analysis: Methods, Research, and Applications for Human Resource Management* (2nd ed.). Sage Publications.

- Kahn, R. L. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. John Wiley & Sons.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management (12th ed.)*. South-Western Cengage Learning.
- Morgeson, F. P., Brannick, M. T., & Levine, E. L. (2019). *Job and Work Analysis: Methods, Research, and Applications for Human Resource Management (3rd ed.)*. Sage Publications.
- Putra, R. A. (2024). *Analisis Jabatan di CV*. Thomas Megah Abadi Cileungsi, Bogor. [Skripsi]. Universitas Parahyangan. (Studi kasus implementasi analisis jabatan di perusahaan Indonesia).
- Sari, D. P., & Hidayat, R. (2023). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit*. Repository Universitas Bengkulu.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance Concepts and Performance Theory. Dalam S. Sonnentag (Ed.), *Psychological Management of Individual Performance* (hlm. 3-25). John Wiley & Sons.