

ANALISA JABATAN BERKAITAN DENGAN SISTEM REKRUITMEN DENGAN SISTEM ISTILAH OUTSOURCING DAN LEASING

LEDY ROSIANA.P (2024340250011)





ANALISA JABATAN

Analisis jabatan adalah proses sistematis untuk mengumpulkan, mengidentifikasi, dan mengolah informasi mengenai suatu pekerjaan (jabatan) dalam sebuah organisasi.

Analisis jabatan tidak hanya melihat pekerjaan secara umum, tetapi juga menggali secara rinci:

- Tugas dan tanggung jawab suatu jabatan
- Standar kinerja yang harus dicapai
- Kondisi kerja (lingkungan, risiko, jam kerja)
- Kualifikasi tenaga kerja (pendidikan, keterampilan, pengalaman)

Hasil dari Analisis Jabatan

Dari proses ini biasanya dihasilkan dua hal utama:

- 1. Job Description (Deskripsi Jabatan)**

berisi uraian tugas, tanggung jawab, dan wewenang

- 2. Job Specification (Spesifikasi Jabatan)**

berisi syarat atau kualifikasi yang harus dimiliki karyawan



TUJUAN ANALISA JABATAN



1. Menentukan Tugas dan Tanggung Jawab

- Menjelaskan apa saja pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan
- Menghindari tumpang tindih pekerjaan

2. Menentukan Kualifikasi Karyawan

- Mengetahui syarat yang dibutuhkan seperti:
 - Pendidikan
 - Pengalaman
 - Keterampilan
- Membantu mendapatkan tenaga kerja yang sesuai

3. Dasar Proses Rekrutmen dan Seleksi

- Menjadi acuan dalam mencari dan memilih kandidat
- Membantu menyusun iklan lowongan kerja



TUJUAN ANALISA JABATAN



4. Dasar Pelatihan dan Pengembangan

- Menentukan jenis pelatihan yang dibutuhkan karyawan
- Mengembangkan kemampuan sesuai tuntutan pekerjaan

5. Dasar Penilaian Kinerja

- Menjadi standar dalam mengevaluasi kinerja karyawan
- Membantu mengukur keberhasilan kerja

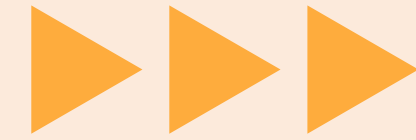
6. Dasar Penentuan Kompensasi

- Menentukan gaji, upah, dan tunjangan yang adil
- Menyesuaikan dengan beban dan tanggung jawab kerja

7. Meningkatkan Efisiensi dan Produktivitas

- Membantu organisasi bekerja lebih terstruktur
- Mengurangi kesalahan dalam penempatan tenaga kerja

KOMPONEN ANALISA JABATAN



Analisis jabatan terdiri dari beberapa komponen utama yang menjelaskan secara lengkap tentang suatu pekerjaan dalam organisasi.

1. Identitas Jabatan

Berisi informasi dasar mengenai jabatan, seperti:

- Nama jabatan
- Departemen/unit kerja
- Lokasi kerja
- Atasan langsung

Tujuannya untuk memberikan gambaran umum posisi dalam organisasi.

2. Tugas dan Tanggung Jawab

- Uraian pekerjaan yang harus dilakukan
- Kewajiban utama karyawan dalam jabatan tersebut

Ini merupakan inti dari analisis jabatan.

KOMPONEN ANALISA JABATAN



3. Wewenang

- Hak atau kekuasaan yang dimiliki dalam menjalankan tugas

Contoh: mengambil keputusan, memberi instruksi

4. Hubungan Kerja

- Hubungan internal (dengan atasan, rekan kerja)
- Hubungan eksternal (dengan klien, vendor, dll.)

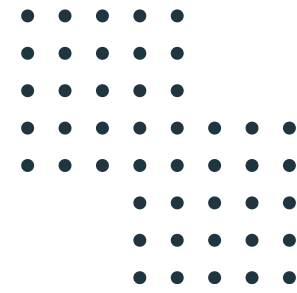
5. Kondisi Kerja

- Lingkungan kerja (kantor, lapangan, pabrik)
- Risiko kerja
- Jam kerja

6. Spesifikasi Jabatan (Job Specification)

Berisi persyaratan yang harus dimiliki oleh karyawan, seperti:

- Pendidikan
- Pengalaman kerja
- Keterampilan (skill), kemampuan fisik dan mental



REKRUTMEN

Rekrutmen adalah proses dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencari, menarik, dan mengumpulkan calon tenaga kerja (kandidat) yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Tujuannya untuk mendapatkan kandidat terbaik dengan biaya dan waktu yang efisien.



HUBUNGAN ANALISA JABATAN DENGAN REKRUTMEN

Analisis jabatan dan rekrutmen memiliki hubungan yang sangat erat, karena analisis jabatan menjadi dasar utama dalam proses rekrutmen.

1. Menentukan Kebutuhan Tenaga Kerja

Analisis jabatan membantu mengetahui:

- Posisi apa yang dibutuhkan
- Jumlah tenaga kerja

Tanpa analisis, perusahaan bisa salah merekrut

2. Menentukan Kriteria Kandidat

Dari hasil analisis jabatan (job specification), perusahaan dapat menentukan:

- Pendidikan
- Pengalaman
- Keterampilan

Ini membuat rekrutmen lebih tepat sasaran



HUBUNGAN ANALISA JABATAN DENGAN REKRUTMEN



3. Dasar Penyusunan Lowongan Kerja

Informasi dari analisis jabatan digunakan untuk:

- Menyusun deskripsi pekerjaan di iklan lowongan
- Menjelaskan tugas dan tanggung jawab

4. Menentukan Metode Seleksi

Analisis jabatan membantu menentukan:

- Tes yang digunakan (tes kemampuan, wawancara, dll.)

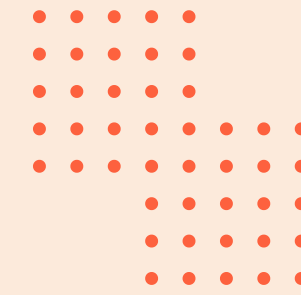
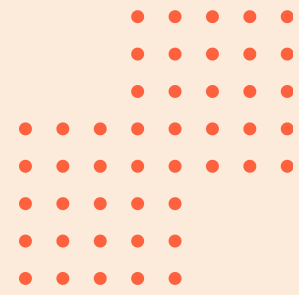
Seleksi jadi lebih relevan dengan pekerjaan

5. Mengurangi Kesalahan Rekrutmen

Dengan analisis jabatan:

- Risiko salah memilih kandidat lebih kecil
- Produktivitas kerja lebih tinggi

OUTSOURCING



Outsourcing adalah sistem penyerahan sebagian pekerjaan atau aktivitas perusahaan kepada pihak ketiga (perusahaan lain/vendor) melalui suatu perjanjian kerja sama.

Pekerjaan yang biasanya di-outsourcing-kan adalah pekerjaan non-inti, seperti:

- Cleaning service
- Security
- Customer service
- IT support

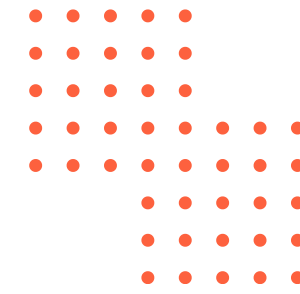
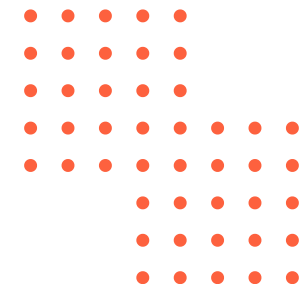


Tujuan Outsourcing

- Mengurangi biaya operasional
- Meningkatkan efisiensi kerja
- Fokus pada kegiatan inti perusahaan
- Memanfaatkan keahlian pihak ketiga



LEASING



Leasing tenaga kerja adalah penyediaan tenaga kerja oleh perusahaan lain untuk digunakan sementara oleh perusahaan pengguna. Jadi karyawan secara hukum tetap milik perusahaan penyedia.

Perbedaan leasing dengan outsourcing:

Leasing berfokus pada penyediaan tenaga kerja, sedangkan outsourcing berfokus pada penyerahan pekerjaan kepada pihak ketiga.

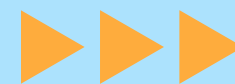
Hubungan Analisis Jabatan dengan Outsourcing & Leasing

Analisis jabatan membantu menentukan:

- Pekerjaan mana yang bisa di-outsourcing
- Pekerjaan mana yang membutuhkan tenaga leasing

Menentukan:

- Kualifikasi tenaga kerja
- Standar kerja
- Target kinerja



KELEBIHAN DAN KEKURANGAN OUTSOURCING DAN LEASING



Kelebihan:

- Mengurangi biaya operasional
- Fleksibilitas tenaga kerja
- Efisiensi waktu rekrutmen

Kekurangan:

- Kurangnya loyalitas karyawan
- Risiko kualitas kerja
- Ketergantungan pada pihak ketiga





CONTOH KASUS



Perusahaan menggunakan outsourcing untuk:

- Cleaning service

Perusahaan menggunakan leasing untuk:

- Staff administrasi sementara

➔ Analisis jabatan menentukan:

- Standar kerja
- Kualifikasi tenaga kerja
- Sistem evaluasi





KESIMPULAN



Analisis jabatan merupakan dasar penting dalam sistem rekrutmen.

Dapat membantu perusahaan menentukan penggunaan:

- Rekrutmen langsung
- Outsourcing
- Leasing tenaga kerja

Ketiga sistem tersebut digunakan untuk efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.



TERIMA KASIH

