



AGROINDUSTRIAL TECHNOLOGY JOURNAL

ISSN : 2599-0799 (print) ISSN : 2598-9480 (online)

Accredited SINTA 3: No.225/E/KPT/2022

**ANALISIS PENERAPAN JOB DESCRIPTION KARYAWAN SEBAGAI
PENUNJANG PERKEMBANGAN UMKM PISANG SEGADING PONOROGO**

*Implementation Analysis of Employee Job Descriptions as Supporting the Development
of Pisang Ukm Segading Ponorogo*

Agustin Rani Nurfadila^{1*}, Palmadi Putri Surya Negara², Ilham Prasetyo Utomo³

^{1,2,3}Program Studi Teknologi Industri Pertanian, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas
Darussalam Gontor, Indonesia

*Email Korespondensi: agustinraninurfadila@unida.gontor.ac.id

Article info : Received in 20 July 2023, Revised in 17 October 2023,
Accepted in 03 November 2023

ABSTRACT

A job description is a division of work tasks for employees that aims to ensure that employees have responsibility for their respective jobs, which have been divided by their superiors. This research aims to encourage companies to consider the placement of human resources in their respective jobs. The method used is a survey and direct interviews with business owners using an open questionnaire to obtain data on the business. The data sources used are business owners, places or events, and employees at the Pisang Segading Ponorogo MSME business. Based on the research results, it can be concluded that the UMKM Pisang Segading Ponorogo has not implemented job descriptions properly for three employees, so employees still often work concurrently with eight working hours so that the impact of the product produced does not meet the production target of 25 kg, apart from that in the UMKM Pisang Segading Ponorogo also does not yet have an organizational structure so that employee placements are still not well structured. Efforts made to address these obstacles are by adding employees by threatening employees and employees at the Pisang Segading Ponorogo UMKM by providing job descriptions so that they will be more focused and productive in their respective jobs. So, the solution above can support the progress and curiosity of UMKM Pisang Segading Ponorogo.

Keywords: *Job description; Production is not optimal; Progress of UMKM.*

ABSTRAK

Sebuah deskripsi tugas merupakan pembagian tugas kerja bagi pegawai yang bertujuan untuk menjamin bahwa pegawai mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya masing-masing, yang telah dibagi oleh atasannya. Penelitian ini bertujuan untuk mendorong perusahaan mempertimbangkan penempatan sumber daya manusia pada pekerjaannya masing-masing. Metode yang digunakan adalah survei dan wawancara langsung kepada pemilik usaha dengan

menggunakan kuesioner terbuka untuk memperoleh data usaha. Sumber data yang digunakan adalah pemilik usaha, tempat atau acara, dan karyawan pada usaha UMKM Pisang Segading Ponorogo. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa UMKM Pisang Segading Ponorogo belum menerapkan deskripsi tugas dengan baik pada tiga orang pegawainya, sehingga pegawai masih sering bekerja bersamaan dengan delapan jam kerja sehingga dampaknya produk yang dihasilkan tidak memenuhi target produksi. sebesar 25 kg, selain itu di UMKM Pisang Segading Ponorogo juga belum mempunyai struktur organisasi sehingga penempatan pegawai masih belum terstruktur dengan baik. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut adalah dengan melakukan penambahan pegawai dengan cara mengancam pegawai dan pegawai di UMKM Pisang Segading Ponorogo dengan memberikan deskripsi tugas agar lebih fokus dan produktif dalam pekerjaannya masing-masing. Jadi, solusi diatas dapat menunjang kemajuan dan keingintahuan UMKM Pisang Segading Ponorogo..

Kata kunci: Deskripsi Pekerjaan; Produksi tidak optimal; Kemajuan UMKM.

PENDAHULUAN

Perusahaan besar maupun kecil sangat membutuhkan manajemen yang baik (Suryani et al, 2018). Manajemen sumber daya manusia pada organisasi ataupun perusahaan memiliki peran penting salah satunya sebagai penentu keberhasilan perusahaan (Marhaeni, 2019). Salah satu yang perlu diperhatikan yaitu mengenai deskripsi pekerjaan pada sebuah usaha. Apabila tidak ada pembagian pekerjaan yang jelas maka berdampak pada target yang telah ditetapkan, bisa tidak sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Banyak perusahaan menyadari bahwa pentingnya sumber daya manusia karena dapat memberikan keunggulan daya saing dengan kompetitor (Sugijono, 2016).

Proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memberikan jaminan kesehatan, jaminan keamanan, jaminan keadilan dan memperhatikan hubungan antar karyawan disebut dengan manajemen sumber daya

manusia (Sugijono, 2016). Menurut (Syamsurizal, 2016) bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan suatu proses dalam perusahaan untuk menangani berbagai masalah pada ruang lingkup sumber daya manusia seperti karyawan, buruh, pegawai, manajer agar pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga mendorong untuk memikirkan tentang pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai kondisi yang optimal (Rouf, 2018). Pengembangan sumber daya manusia adalah salah satu kunci berjalannya usaha dengan baik. Ddidukung oleh pendapat (Jannah dan Sumartik, 2023) bahwa yang dimaksud dengan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang yang memberikan tenaga, kreativitas, bakat, pikiran, bakat terhadap perusahaan. Apabila sumber daya manusia tidak diperhatikan dengan baik maka usaha yang dijalankan juga tidak akan berjalan dengan baik. Fasilitas yang canggih yang

digunakan untuk produksi bukan jaminan keberhasilan usaha apabila tidak dilengkapi dengan sumber daya manusia yang dapat memanfaatkan fasilitas tersebut.

Sebagai seorang karyawan dalam meningkatkan produksi pada sebuah perusahaan untuk mengoptimalkan pendapatan pada perusahaan. Sehingga kegiatan yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan dilakukan pembinaan yaitu mengembangkan kualitas sumber daya manusia (SDM), kemampuan kompetensi, ilmu pengetahuan, pendidikan dan teknologi (Fadhil dkk 2017). Deskripsi jabatan dapat diartikan sebagai tanggung jawab pekerjaan serta hubungan kerja antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Sugijono, 2016). Kegiatan yang memberikan analisis pada setiap jabatan sehingga syarat-syarat yang diperlukan karyawan pada setiap jabatan tertentu akan diberikan pula disebut dengan analisis jabatan (Wakarmamu, 2022.). Dalam melakukan pekerjaan, deskripsi pekerjaan disusun sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia (SDM) dan memaparkan syarat-syarat kegiatan secara lengkap sehingga karyawan yang bekerja akan jelas dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

Observasi awal yang dilakukan pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Pisang Segading Ponorogo yaitu beberapa karyawan yang merangkap pekerjaan pada bagian produksi sehingga tujuan untuk

menghasilkan produk yang optimal tidak tercapai. Jumlah karyawan yang terdapat di UMKM Segading yaitu 3 dengan kapasitas dalam sekali produksi rata-rata menghasilkan 17 kg. Diketahui bahwa proses produksi keripik pisang mulai dari pengupasan, pemotongan, penggorengan, penirisan, dan pengemasan. Dari 3 karyawan yang bekerja pada bagian produksi yaitu terdapat pada bagian penggorengan dan pengupasan, untuk proses produksi yang lain akan dikerjakan oleh karyawan setelah selesai mengerjakan proses awal, sehingga tidak bisa melakukan pengemasan dengan optimal dan dampaknya produktivitas tidak optimal. Didukung pendapat (Saleh dkk, 2022) bahwa kebutuhan tenaga kerja berdasarkan perencanaan, implementasi dan pengendalian dengan tujuan agar jumlah karyawan dan penempatannya tepat dan dapat bermanfaat secara ekonomis untuk perusahaan.

Pemilik usaha tidak memperhatikan *job description* sehingga karyawan tidak terlalu terbebani dengan pekerjaan yang menumpuk. Selain itu, akan lebih tertata apabila pemilik usaha menerapkan *job description*. Pengamatan lain yang dilakukan yaitu wawancara dengan karyawan yang mengeluhkan pekerjaan yang seharusnya bukan bagiannya tetapi tetap dikerjakan dan target yang seharusnya bisa menghasilkan 25 kg per produksi tidak bisa optimal. Pada UMKM Segading ini terdapat proses perekrutan dan seleksi seperti memilih

karyawan yang cekatan dan kreatif sehingga harapannya proses produksi optimal dan dapat menciptakan inovasi produk. Adapun manfaat deskripsi pekerjaan menurut (Nidyawati, 2022) dapat memberikan arahan bagi karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan fungsi yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang jadi tanggung jawab karyawan, sehingga proses produksi berjalan lancar dan efektivitas kerja karyawan dapat meningkat serta produktivitas akan tercapai.

Job description yang termasuk salah satu hal penting yang perlu diperhatikan perusahaan sehingga tujuan perusahaan yang diinginkan akan tercapai dan karyawan yang bekerja bisa lebih efektif dan fokus dengan pekerjaan. Menurut (Triyanto, 2020) penerapan analisis jabatan dianggap sangat penting pada organisasi untuk menempatkan karyawan pada jabatan tertentu. Tujuan penelitian yang dilakukan di UMKM Pisang Segading Ponorogo adalah mengetahui penerapan *job description* yang diterapkan, penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Hambatan-hambatan yang dihadapi dan solusi yang tepat terhadap hambatan yang ada pada UMKM Pisang Segading Ponorogo.

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Penelitian yang dilakukan di UMKM Pisang Segading Ponorogo dengan masalah

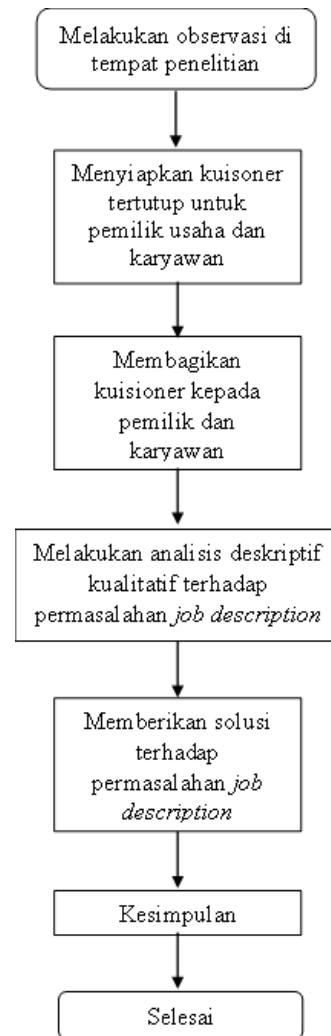
mengenai deskripsi jabatan pada karyawan yang tidak optimal sehingga dampaknya pada tujuan perusahaan tidak dapat tercapai dengan optimal. Terdapat batasan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode kualitatif yaitu wawancara menggunakan kuesioner terbuka untuk mengumpulkan data. Wawancara merupakan proses penting yang biasanya dilakukan pada penelitian kualitatif (Rosaliza, 2015). Penelitian yang dilakukan termasuk penelitian deskriptif kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, dimana posisi narasumber sangat penting, sebagai pemilik informasi (Wakarmamu, 2022). Penelitian ini hanya melibatkan pemilik UMKM dan karyawan sebagai narasumber.

Diketahui bahwa proses produksi keripik pisang mulai dari pengupasan, pemotongan, penggorengan, penirisan, dan pengemasan. Dari 3 karyawan yang bekerja pada bagian produksi yaitu terdapat pada bagian penggorengan dan pengupasan, untuk proses produksi yang lain akan dikerjakan oleh karyawan setelah selesai mengerjakan proses awal, sehingga tidak bisa melakukan pengemasan dengan optimal dan dampaknya produktivitas tidak optimal.

Data-data yang akan digunakan untuk penelitian mengenai *job description* yaitu mengenai tugas, beban kerja dan tanggung jawab yang dilakukan karyawan pada UMKM Pisang Segading Ponorogo. Penelitian ini menggunakan data primer,

pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi.

Wawancara dilakukan dengan menggunakan kuesioner terbuka, yang disasarkan kepada (1) pemilik usaha untuk mengetahui sejauh mana pemilik usaha dalam mengelola usaha seperti tujuan usaha, pembuatan struktur organisasi, dan permasalahan yang dihadapi usaha; (2) kepada karyawan untuk mengetahui tugas yang diberikan oleh pemilik usaha, tanggung jawab dan beban kerja yang dilakukan karyawan. Sehingga data yang diperlukan untuk melakukan penelitian ini yaitu terkait deskripsi jabatan (*job description*) yang telah dilakukan dan hambatan yang dihadapi saat menerapkan deskripsi jabatan. Pendekatan yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan studi kasus, yaitu dengan penyelidikan langsung pada usaha khususnya ketika batas diantara permasalahan dan kehidupan nyata tidak begitu jelas (Sugijono, 2016). Adapun alur penelitian yang dilakukan di UMKM Pisang Segading Ponorogo sebagai berikut:



Gambar 1. Alur Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Pisang Segading Ponorogo yaitu usaha yang mampu mengubah buah pisang menjadi keripik pisang sampai dengan dikemas menarik untuk dipasarkan ke konsumen. UMKM Pisang Segading Ponorogo beralamatkan di Jl. Anjani 13 Pakunden, Ponorogo. Adapun produk yang dihasilkan oleh UMKM Pisang Segading Ponorogo yaitu keripik pisang dengan beberapa varian rasa yaitu manis, asin dan original. Terdapat 3 karyawan yang bekerja

di UMKM Segading dengan kapasitas dalam sekali produksi rata-rata menghasilkan 17 kg. Diketahui bahwa proses produksi keripik pisang mulai dari pengupasan, pemotongan, penggorengan, penirisan, dan pengemasan. Dari 3 karyawan yang bekerja pada bagian produksi yaitu terdapat pada bagian penggorengan dan pengupasan, untuk proses produksi yang lain akan dikerjakan oleh karyawan setelah selesai mengerjakan proses awal, sehingga tidak bisa melakukan pengemasan dengan optimal dan dampaknya produktivitas tidak optimal.

UMKM Pisang Segading Ponorogo belum memiliki struktur organisasi yang detail sehingga dampaknya seperti pemilik usaha masih merangkap menjadi bagian keuangan, pemasaran, dan biasanya mengurus di bagian produksi. Selain itu, dampak terhadap karyawan yang bekerja yaitu merangkap pekerjaan. Pemberian gaji pada setiap karyawan didasarkan pada jam kerja yang dilakukan yaitu 8 jam kerja setiap harinya yang dimulai dari pukul 08.00 – 17.00, dimana pukul 12.00 – 13.00 istirahat. Apabila beban kerja berlebih dari yang ditentukan pemilik usaha, maka dimasukkan ke dalam jam kerja lembur.

Deskripsi pekerjaan terhadap karyawan yang bekerja yaitu kurang optimal sehingga karyawan merangkap pekerjaan atau tanggung jawab yang lain. Seharusnya dalam penerapan deskripsi jabatan terdapat beberapa Langkah-langkah (Suryani et al,

2018) yaitu: (1) tugas utama, kegiatan atau pekerjaan yang akan dilakukan sudah ditentukan; (2) mengetahui pengetahuan atau kemampuan, pengalaman, sikap, dan faktor-faktor kepribadian lain dari karyawan sehingga penempatan pekerjaan sesuai dengan kemampuan ataupun pengetahuan yang dimiliki.

Prosedur penerapan karyawan pada UMKM Pisang Segading Ponorogo yaitu secara acak sehingga karyawan ditempatkan di pekerjaan manapun. Masalah tersebut ada karena pemilik tidak mengetahui latar belakang mengenai kepribadian, pengalaman dan kemampuan karyawan. Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam penerapan deskripsi jabatan (*job description*) yaitu mempunyai visi misi sehingga tujuan dan apa yang akan dilakukan oleh karyawan jelas, adanya struktur organisasi dan dilanjutkan dengan penempatan karyawan.

Hambatan-hambatan yang ada saat penerapan *job description* pada UMKM Pisang Segading Ponorogo adalah (1) kurangnya ketersediaan sumber daya manusia sehingga karyawan menanggung beban kerja yang berlebih dengan mengerjakan pekerjaan yang seharusnya bukan pekerjaannya, terjadi pada pemilik usaha yang melakukan pemasaran, keuangan dan membantu produksi keripik pisang; (2) rendahnya ide dari karyawan untuk mengembangkan keripik pisang sehingga keripik pisang kurang optimal dalam

bersaing dengan kompetitor; (3) adanya rangkap *job description* menjadikan karyawan kurang fokus sehingga target yang ditetapkan tidak bisa dicapai dengan optimal; (4) tidak terdapat struktur organisasi sehingga tanggung jawab dari masing-masing karyawan kurang jelas sehingga dampaknya karyawan menanggung beban kerja yang berlebih.

Hambatan-hambatan tersebut dapat diselesaikan dengan melakukan rekrutmen karyawan sehingga dapat membantu mengembangkan ide agar dapat bersaing dengan kompetitor secara optimal, memasarkan produk, mengatur keuangan pada usaha sehingga meringankan beban kerja karyawan yang bekerja, dan membuat struktur organisasi pada UMKM Pisang Segading Ponorogo sehingga karyawan akan lebih jelas akan tanggung jawab dan beban kerja yang akan dilakukan. Selain itu dapat membantu keberlanjutan UMKM Pisang Segading.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian dan pemaparan yang sudah dilakukan yaitu: deskripsi pekerjaan terhadap 3 karyawan UMKM Pisang Segading Ponorogo yaitu kurang optimal sehingga karyawan merangkap pekerjaan atau tanggung jawab yang lain dengan jam kerja 8 jam sehingga target usaha untuk menghasilkan 25 kg keripik pisang tidak

tercapai secara optimal, hambatan-hambatan yang ada pada UMKM Pisang Segading Ponorogo yaitu kurang ketersediaan sumber daya manusia, rendahnya ide karyawan, rangkap *job description*, dan tidak terdapat struktur organisasi pada usaha, dan hambatan-hambatan tersebut dalam diselesaikan dengan melakukan rekrutmen karyawan, dan membuat struktur organisasi sehingga pekerjaan akan lebih terstruktur dan keberlanjutan UMKM akan lebih bagus lagi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih kepada Program Studi Teknologi Industri Pertanian, Universitas Darussalam Gontor yang telah memberikan mendanai pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto Abdullah. (2013). *Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi*. Prestasi Pustaka. Jakarta.
- Dessler. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Jilid 2*. Prenhalindo. Jakarta.
- Fadhil. R., S. Maarif., T. Bantacut., dan A. Hermawan. (2017). Model Strategi Sumber Daya Manusia Agroindustri Kopi Gayo dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 16(2): 141-156.
- Hanggraeni. D (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit

- Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Jannah, S. N., dan Sumartik. (2023). Meningkatkan Kinerja Karyawan: Dampak Analisis Pekerjaan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(2): 1-12.
- Marhaeni, Novie P. (2019). Analisis Pekerjaan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia serta Pengaruhnya Terhadap Metode Rekrutmen. *Jurnal Bisnis Terapan*, 3(02): 129–36.
- Nidyawati. (2022). Pengaruh Job Description dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *MBIA*, 21(1): 47–59.
- Rosaliza, M. (2015). Wawancara, Sebuah Interaksi Komunikatif dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Ilmu Budaya*, 11 (2): 71-79.
- Rouf, M. (2018). Analisis Pekerjaan Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Asasiyya: Journal Of Basic Education*, 2(2): 44-64.
- Saleh, A. R., C. Sukarsih., D. Sunandar., Y. Rohmalia., dan A. T. Ramly. (2022). Peranan Perencanaan Pekerjaan dan Analisis Pekerjaan Terhadap Tujuan Organisasi Perusahaan/Instansi. *Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 2(3): 169-176.
- Sugijono. (2016). Analisis Jabatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Orbith*, 12(1). 52-58
- Suryani., I. Mukti, C. D. Sulistyaningrum., dan T. Murwaningsih. (2018). Analisis Penerapan Job Description Pegawai (Studi Kasus di Pengadilan Negeri Surakarta Kelas IA Khusus). *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2(5), 57-63.
- Syamsurizal. (2016). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Wisata*, (49), 1-9.
- Trityanto., S. Lukman., dan Kusworo. (2020). The Effect Job Analysis and Work Load Analysis of Performance of Regional Civil Service Agency in West Java Province. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintah Daerah*, 12 (1): 90-100
- Wakarmamu. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Eureka Media Aksara. Purbalingga.
- Yin. R. K. (2011). Studi Kasus: Desain dan Metode. Raja Grafindo Persada. Jakarta