

# Kesesuaian Pekerjaan dengan Analisis Pekerjaan Menurut Persepsi Karyawan Pada PT. So Good Food Cabang Bandung

**Ai Rohayati**

Dosen Tetap STIE STEMBI – Bandung Business School

**Desi Sundari**

STIE STEMBI – Bandung Business School

## Abstrak

*Analisis pekerjaan memiliki peranan yang sangat penting dalam MSDM yaitu meningkatkan produktifitas organisasi. Dari analisis pekerjaan tersebut organisasi akan mampu menentukan karakteristik calon pegawai dengan pekerjaan yang akan diberikannya. Pekerjaan yang telah diberikan dengan yang dilakukan oleh karyawan tentunya harus sesuai agar apa yang telah dikerjakan sejalan dengan pencapaian tujuan perusahaan. PT. So Good Food Cab. Bandung adalah tempat yang dipilih untuk melakukan penelitian ini.*

*Penulis menggunakan metode deskriptif yang merupakan suatu penelitian yang mengamati permasalahan secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat objek tertentu dengan menggunakan perhitungan Mean, Median dan Modus. Kemudian teknik pengumpulan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden 32 orang.*

*Hasil yang diperoleh dari melakukan penelitian ini yaitu Kesesuaian Pekerjaan dengan Analisis Pekerjaan Menurut Persepsi Karyawan Pada PT. So Good Food Cab. Bandung yaitu cukup baik. Kemudian karyawan pun telah melakukan pekerjaannya sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang diberikan perusahaan.*

**Kata Kunci :** Analisis pekerjaan

## PENDAHULUAN

Analisis pekerjaan memang sangat penting dalam organisasi untuk menempatkan orang pada suatu jabatan/pekerjaan tertentu. Namun kenyataannya ada organisasi tidak merasa perlu untuk membuat uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan karena beranggapan bahwa semua karyawan pasti tahu apa yang akan di kerjakan. Hal ini membuat kegundahan yang sangat mendalam pada karyawan karena merasa pekerjaan yang dijalannya tidak sesuai dengan apa yang dibayangkan, selain itu karyawan terkadang merasa tidak menemukan kecocokan antara pekerjaan dengan kepribadiannya sehingga

ga evaluasi karirnya juga menunjukkan hasil yang tidak maksimal. kenyataan tersebut mungkin tidak asing karena hal ini dianggap wajar mengingat bahwa di masa krisis seperti sekarang ini banyak perusahaan yang melakukan efisiensi dengan mempekerjakan satu orang untuk beberapa bidang pekerjaan sekaligus. Sehingga sulit membuat uraian pekerjaan karena nama pekerjaan sering tidak nyambung dengan pekerjaan sehari-hari. Apalagi perusahaan masih tetap berdiri meskipun tanpa uraian pekerjaan secara tertulis.

Tanpa pengetahuan yang memadai tentang apa yang dilakukan oleh para

karyawan atas pekerjaannya, organisasi tidak akan membentuk prosedur sumber daya manusia yang efektif untuk memilih, mempromosikan, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan (**Henry Simamora 2006:77**).

Menurut Hasibuan dalam **Subekhi dan Jauhar (2012:101)** analisis pekerjaan perlu dilakukan agar dapat mendesain organisasi serta menetapkan uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan.

Secara sederhana, penilaian pekerjaan dipahami sebagai suatu proses penilaian yang sistematis, untuk membandingkan nilai suatu pekerjaan yang lainnya dengan tujuan untuk mempertimbangkan tingkat balas jasa (gaji, upah) yang tepat. Sedangkan analisa pekerjaan merupakan suatu proses pengumpulan informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan dan tanggung jawab suatu pekerjaan tertentu sehingga merujuk pada seleksi dan penempatan pekerjaan yang sesuai. Maka antara penilaian pekerjaan dan analisis pekerjaan adalah sub-sub fungsi yang saling berhubungan jadi bukan berarti keduanya merupakan fungsi yang sama atau berbeda satu sama lain.

Job analysis atau analisa pekerjaan sering dianggap sebagai pondasi dasar dari sebuah sistem sumber daya manusia dalam organisasi. Restrukturisasi, inisiatif perbaikan kualitas, perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, pelatihan, pengembangan karir, sistem penilaian prestasi kerja, itu semua mendasarkan diri pada hasil dari analisa pekerjaan.

Job description (uraian pekerjaan) merupakan dokumen formal organisasi yang berisi ringkasan informasi penting mengenai suatu pekerjaan untuk memudahkan dalam membedakan pekerjaan yang satu dengan yang lain dalam suatu organisasi. Uraian pekerjaan tersebut disusun dalam suatu format yang terstruktur sehingga informasi mudah dipahami oleh setiap pihak yang berkaitan di dalam organisasi. Pada hakikatnya, uraian pekerjaan merupakan bahan baku dasar

dalam pengelolaan SDM di organisasi, dimana suatu pekerjaan dijelaskan dan diberikan batasan.

Informasi dasar dan penting mengenai pekerjaan ini diperlukan oleh banyak pihak, mulai dari pemegang pekerjaan (agar ia mengerti apa yang dituntut dari pekerjaan tersebut), perekrut (agar mengerti orang seperti apa yang sesuai untuk mengisinya), atasan (supaya memahami apa yang ia tuntut dari pekerjaan bawahannya dan menjadi dasar yang objektif untuk mengkomunikasikan ekspektasi organisasi terhadap bawahannya, serta dasar untuk pengukuran kinerja), hingga bagi pengelola pelatihan (agar mengerti kompetensi apa yang perlu dimiliki oleh setiap pemegang pekerjaan). Penyusunan uraian pekerjaan harus dilakukan dengan baik agar mudah dimengerti.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis bermaksud untuk melakukan penelitian melalui observasi maupun wawancara dengan pihak-pihak terkait pada PT. So Good Food cab. Bandung. Adapun hasil dari penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa kondisi antara kesesuaian pekerjaan dengan analisis pekerjaan menurut persepsi karyawan kurang baik.
2. Wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan beberapa karyawan pada bagian kasir, admin, staff HRD, staff Accounting menyebutkan terdapat beberapa pekerjaan yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan, kemudian apabila diberikan pekerjaan yang baru pada deskripsi pekerjaan tidak mengalami perubahan sehingga berujung pada evaluasi pekerjaan karyawan yang tidak maksimal.

## KAJIAN TEORI

### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Peraturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan dari urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. **Yohanes Yahya (2006:1)** memberikan pengertian manajemen sebagai berikut: manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Robbin dan Coulter dalam **Subekhi dan Jauhar (2012:17)** manajemen adalah proses pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terealisasi secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Efisien berarti memperoleh output terbesar dengan input terkecil digambarkan sebagai “melakukan segala sesuatu secara benar”. Efektif adalah menyelesaikan kegiatan-kegiatan sasaran organisasi dapat tercapai digambarkan sebagai “melakukan segala sesuatu dengan benar”.

Jadi menurut beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien dengan menggunakan orang-orang melalui perencanaan (*planning*), pengaturan (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*) melalui sumber daya yang tersedia.

Adapun pengertian dari manajemen SDM menurut beberapa ahli sebagai berikut:

- 1) Menurut **Marwansyah (2010:3)**, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui

fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

- 2) Menurut **Wilson Bangun (2012:5)** manajemen sumber daya manusia melakukan kegiatan, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan dan penawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya untuk mencapai tujuannya.
- 3) Menurut Hasibuan dalam **Subekhi dan Jauhar (2012:12)** sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.
- 4) Menurut Abdurrahmat Fathoni dalam **Subekhi dan Jauhar (2012:13)** sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang teroenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak di analisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun kepentingan individu.

### Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut merupakan fungsi operasional MSDM menurut **Wilson Bangun (2012:7)**.

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia. Fungsi ini meruoakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Penentuan sumber daya manu-

sia yang dibutuhkan disesuaikan dengan tugas-tugas yang tertera pada analisis pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengadaan tenaga kerja mencakup analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutment sumber daya manusia, dan seleksi serta penempatan sumber daya manusia.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan. Pada tahap ini terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota organisasi antara lain pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama.
3. Pemberian Kompensasi. Kompensasi merupakan imalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya.
4. Pengintegrasian. Integrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam menetapkan kebijakan organisasi. Pengintegrasian mencakup, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan.
5. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia. Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya, biasanya memiliki kinerja yang baik.

### Analisis Jabatan

Secara umum analisis jabatan merupakan suatu proses untuk mengidentifikasi dan menentukan secara rinci tugas-tugas (duties) dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu. Analisis pekerjaan adalah proses sistematis untuk mengenal karakteristik suatu pekerjaan (**Wilson Bangun 2012:74**). Kemudian ada juga Deskripsi pekerjaan merupakan salah satu informasi dari analisis pekerjaan yang menyangkut tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang dituntut oleh suatu pekerjaan **Wilson Bangun (2012:75)**.

Menurut Hasibuan dalam **Subekhi dan Jauhar (2012:101)** analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dilakukan. Analisis pekerjaan akan memberikan informasi mengenai uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan bahkan dapat memperkirakan pengayaan atau perluasan pekerjaan dan penyederhanaan pekerjaan pada masa yang akan datang. Analisis pekerjaan adalah informasi tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan dalam suatu perusahaan agar tujuan tercapai.

Menurut Veithzal rivai dalam **Subekhi dan Jauhar (2012:104)** analisis jabatan adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tentang pekerjaan dan proses menentukan persyaratan yang harus disiapkan, termasuk didalamnya sistematika rekrutmen, evaluasi, atau pengendalian dan organisasi atau perusahaannya. Dengan kata lain yaitu mempelajari, mencari dan mementukan gambaran atau desain dari aktivitas-aktivitas yang menentukan tugas-tugas kewajiban dan wujud tanggung jawab dari setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Berdasarkan batasan-batasan di atas maka menurut penulis analisis pekerjaan memiliki arti yang sama dengan analisis jabatan, yaitu proses pengumpulan informasi yang berkaitan dengan

pekerjaan yang dilakukan seorang pekerja secara sistematis.

### Tujuan Analisis Jabatan

Analisis jabatan merupakan usaha yang sistematis dalam mengumpulkan, menilai dan mengorganisasikan semua jenis pekerjaan yang terdapat dalam suatu perusahaan, tentunya tujuan umumnya ialah untuk memenuhi kebutuhan personalia. Beberapa tujuan analisis jabatan menurut Dale Yoder dalam **Suwatno dan Donni (2011:79)** antara lain :

- a. Determining qualification required of job holders (menentukan kualifikasi yang diperlukan pemegang jabatan).
- b. Providing guidance in recruitment and selection (melengkapi bimbingan dalam seleksi dan penarikan karyawan).
- c. Evaluating current employees for transfer or promotion (mengevaluasi kebutuhan karyawan untuk pemindahan atau promosi jabatan).
- d. Establishing requirements for training programs (menetapkan untuk kebutuhan program pelatihan).
- e. Setting wage and salary levels dan maintaining fairness in wage and salary administration (menentukan tingkat upah, gaji dan pemeliharaan administrasi upah dan gaji).
- f. Judging the merits of grievances that question assignments and compensation (mempertimbangkan keadilan dari jasa yang kurang puas terhadap pernyataan yang diberikan).
- g. Establishing responsibility, accountability, and authority (menetapkan tanggung jawab, pertanggung jawaban dan otoritas).
- h. Providing essential guides in the establishment of production standard (menetapkan tuntunan yang esensi dalam penetapan standar produksi).
- i. Providing clues for work simplification and methods improvement (melengkapi kunci untuk meningkatkan metode penyederhanaan kerja)

### Manfaat Analisis Jabatan

Menurut **Suwatno dan Donni (2011:78)** informasi yang dihasilkan dalam analisis jabatan dapat dimanfaatkan untuk:

- a. Mementukan klasifikasi pekerjaan
- b. Membantu mengukur, memperkirakan dan menentukan kompensasi.
- c. Memberikan pedoman dalam pemberian tugas.
- d. Membantu proses pemindahan pekerjaan.
- e. Memberikan penggolongan jabatan sehingga memudahkan dalam melakukan promosi dan demosi.
- f. Membantu klasifikasi jabatan yang diperlukan dengan menentukan jenis dan lamanya suatu program latihan.
- g. Sumber informasi dalam penetapan perlengkapan yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan.
- h. Akan diketahui jenis pekerjaan yang mengandung resiko tinggi dan mementukan tingkat kompensasi yang akan diberikan.
- i. Untuk mendapatkan karyawan baru yang tepat yang mampu mencapai tujuan perusahaan.
- j. Mencegah adanya salah paham antar karyawan. Salah paham dapat dihindarkan apabila masing-masing jabatan diuraikan dan dirumuskan dengan jelas.
- k. Membantu memperbaiki kondisi kerja. Melalui hasil penyelidikan atas jabatan yang diemban, terdapat kemungkinan ditemukannya berbagai kondisi kerja yang ada seperti kondisi kerja yang kurang baik, udara panas, lembab, serta pencahayaan yang ada.
- l. Membantu mengatasi rasa tidak puas karyawan mengenai tanggung jawab, kewajiban dan kompensasi.
- m. Menentukan standarisasi dengan mengadakan penyelidikan jabatan.
- n. Sebagai dasar untuk pemberian induksi dan orientasi kepada karyawan baru.

### Elemen Analisis Jabatan

Menurut Handoko dalam **Subekhi dan Jauhar (2012:119)** barangkali kegiatan desain yang paling menantang dan membingungkan bagi manajemen adalah pengembangan dan pengaturan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilaksanakan setiap karyawan. Ini diakibatkan paling tidak tiga hal pekerjaan, yaitu;

- a. Pada hakikatnya sering terjadi konflik antara kebutuhan-kebutuhan dan keinginan-keinginan karyawan dan kelompok karyawan dengan berbagai persyaratan selain pekerjaan.
- b. Sifat unik setiap karyawan mengakibatkan munculnya bermacam-macam tanggapan dalam wujud sikap, kegiatan fisik dan produktifitas dalam pelaksanaan pekerjaan tertentu.

Perubahan-perubahan lingkungan, organisasional dan perilaku karyawan membuat desain pekerjaan, ketepatan pendekatan-pendekatan pengembangan kerja standar model-model tradisional profesional perilaku

### HIPOTESIS

Diduga ada ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan analisis pekerjaan menurut persepsi karyawan pada PT. So Good Food Cab. Bandung.

### METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini mencakup analisis pekerjaan menurut persepsi karyawan. Sedangkan yang menjadi unit analisis adalah uraian masing-masing pekerjaan dan yang menjadi responden adalah para karyawan yang bekerja di PT. So Good Food Cab. Bandung dengan status karyawan tetap dan memiliki masa kerja minimal 2 tahun. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang di upayakan untuk mengamati permasalahan secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat objek tertentu. Untuk pengambilan sampel

penulis menggunakan sampling jenuh.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Observasi, Kuesioner, Wawancara.

Dalam menganalisis data penulis menggunakan metode perhitungan rata-rata (mean), modus dan median di dalam ilmu statistik untuk lebih lanjut dijelaskan sebagai berikut: a). Perhitungan rata-rata (mean); b). Perhitungan modus; c). Perhitungan median.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian menunjukkan kedua dimensi yaitu dimensi deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan menunjukkan hasil dengan kategori cukup baik. Adapun nilai total maupun rata-rata dari spesifikasi pekerjaan lebih tinggi dari deskripsi pekerjaan. Hal tersebut memperlihatkan bahwa karyawan pada PT. So Good Food Cab. Bandung merasakan adanya kesesuaian yang lebih besar antara spesifikasi pekerjaan dan kondisi nyata.

Adapun nilai rata-rata yang didapat dari keseluruhan enam indikator menunjukkan angka 71. Artinya persepsi karyawan PT. So Good Food Cab. Bandung mengenai analisis pekerjaan yang memiliki dua dimensi menunjukkan hasil yang sama yaitu cukup sesuai. Ini berarti bahwa karyawan PT. So Good Food Cab. Bandung telah melakukan pekerjaannya sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### Perhitungan Mean, Median dan Modus

Berikut adalah perhitungan Mean, Median dan modus dari data yang didapat pada sebelumnya:

1. Perhitungan Mean

$$\text{Dik: } N = 32 \times 8 = 256$$

$$\text{Me} = \frac{569}{256} = 2,2$$

Artinya kesesuaian pekerjaan dengan analisis pekerjaan menurut persepsi karyawan PT. So Good Food Cab. Bandung cukup sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan, baik kesesuaian

tanggung jawab, tugas, wewenang, pendidikan, keterampilan maupun pengalaman kerja yang selama ini telah dilakukan karyawan.

## 2. Peritungan Median

Angka yang ditengah nomor urut 128 dan 129 yaitu  $= \left[ \frac{3-3}{2} \right] = 3$

Artinya kesesuaian pekerjaan dengan analisis pekerjaan menurut persepsi karyawan PT.So Good Food Cab. Bandung cukup sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.

## 3. Perhitungan Modus

Angka yang paling banyak muncul adalah angka 3 dengan frekuensi 162.

Artinya kesesuaian pekerjaan dengan analisis pekerjaan menurut persepsi karyawan PT.So Good Food Cab. Bandung telah sesuai dengan peraturan perusahaan. Terbukti dari hasil kuesioner banyak responden yang memilih sesuai.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat rata-rata yang dihasilkan sebesar 2,1 dan ini berarti analisa pekerjaan cukup baik, modus dari angka yang paling banyak muncul adalah 3 dan ini menunjukkan analisa pekerjaan sudah sesuai dengan yang diharapkan. Untuk median atau angka tengah pada data adalah 3

## Hasil Pengujian Data

### a. Nilai Mean

Nilai mean ini bertujuan untuk menjelaskan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut. Berdasarkan hasil pengujian mean dapat dilihat pada lampiran, menunjukkan bahwa nilai mean yang didapat untuk perhitungan variabel X sebesar 19,25 hal ini menunjukkan bahwa rata - rata responden dalam menjawab sebuah kuesioner memiliki bobot nilai sebesar 19,25.

### b. Nilai Median

Nilai median ini bertujuan untuk menjelaskan kelompok yang didasarkan atas nilai tengah dari kelompok data yang telah di susun urutannya dari yang terkecil sampai yang terbesar ataupun sebaliknya. Berdasarkan hasil pengujian median dapat dilihat pada lampiran, menunjukkan bahwa nilai median yang didapat untuk perhitungan variabel X sebesar 19,5 hal ini menunjukkan bahwa bobot rata - rata median responden dalam menjawab sebuah kuesioner memiliki bobot nilai sebesar 19,5.

### c. Nilai Modus

Nilai modus bertujuan untuk menjelaskan kelompok yang berdasarkan atas nilai yang sedang populer atau nilai yang sering muncul dalam kelompok tersebut. Berdasarkan hasil pengujian modus dapat dilihat pada lampiran, menunjukkan bahwa nilai modus yang didapat untuk perhitungan variabel X sebesar 28,9 hal ini menunjukkan bahwa bobot nilai responden dalam menjawab sebuah kuesioner yang paling sering muncul yaitu 28,9.

## SIMPULAN

Perusahaan membutuhkan dari adanya sebuah analisis pekerjaan untuk mempermudah dalam hal memudahkan dalam membedakan pekerjaan yang satu dengan yang lain dalam suatu organisasi. Uraian pekerjaan tersebut disusun dalam suatu format yang terstruktur sehingga informasi mudah dipahami oleh setiap pihak yang berkaitan di dalam organisasi.

Informasi dasar dan penting mengenai pekerjaan ini diperlukan oleh banyak pihak, mulai dari pemegang pekerjaan (agar ia mengerti apa yang dituntut dari pekerjaan tersebut), perekrut (agar mengerti orang seperti apa yang sesuai untuk mengisinya), atasan (supaya memahami apa yang ia menuntut dari pekerjaan bawahannya dan menjadi dasar yang objektif untuk mengkomunikasikan ekspektasi organisasi terhadap bawahan-

nya, serta dasar untuk pengukuran kinerja), hingga bagi pengelola pelatihan (agar mengerti kompetensi apa yang perlu dimiliki oleh setiap pemegang pekerjaan).

Namun walau demikian teori dengan praktik kembali pada kebijakan dari perusahaan masing-masing dengan sistem dan prosedur yang berbeda-beda. Kesimpulan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ini adalah persepsi karyawan pada PT.So Good Food Cab.Bandung terhadap analisis pekerjaan secara umum menunjukkan hasil dengan rentang Cukup Baik. Adapun dimensi deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan menunjukkan hasil yang sama dengan rentang skala Cukup Baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil analisis pekerjaan pada PT.So Good Food Cab. Bandung telah dipersepsikan dengan cukup baik dan sesuai dengan kondisi yang dihadapi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan kedua belas. Bandung: CV.Afabeta
- Bangun, Wilson.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Suwatno., Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Subekhi, Akhmad., Mohammad Jauhar. 2011. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Prestasi Pustaka Publisher.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Yahya, Yohanes. 2006. *Pengantar Manajemen*. BPF. Yogyakarta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Bandung: CV. Alfab