

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Graha Survei Indonesia didirikan pada tahun 2014 yang merupakan anak perusahaan dari PT Graha Citra Anugerah Lestari yang bergerak di bidang konstruksi bangunan. PT Graha Survei Indonesia sendiri bergerak sebagai konsultan forensik struktur bangunan.



Sumber : Data Perusahaan, 2021

Logo Perusahaan

PT. Graha Survei Indonesia terletak di Ruko Victoria Office Park Blok A2 No. 30, Karawaci, Kota Tangerang, Banten. PT. Graha Survei Indonesia telah melakukan lebih dari 900 penilaian dan pengujian struktur bangunan, jembatan, dermaga, terowongan, bendungan & fasilitas industri baik di Indonesia maupun di luar negeri. Seiring bertambahnya usia struktur, penilaian bangunan, jembatan, terowongan, bendungan, dan struktur industri menjadi sangat penting. Para *engineer* PT Graha Survei Indonesia memberikan Keahlian Teknis untuk menilai kondisi struktur bangunan yang ada. Tim teknik struktural dilatih dan dilengkapi dengan instrumen pengujian portabel berkualitas tinggi untuk pengujian non-destruktif beton dan baja.

PT Graha Survei Indonesia memeriksa dan menilai fasilitas dan bangunan dengan tujuan untuk mengidentifikasi cacat atau kekurangan pada struktur, kualitas beton dan baja di dalam struktur, mengevaluasi daya dukung struktur, memastikan dan menentukan kelayakan bangunan yang telah mengalami perubahan, modifikasi atau penambahan struktur.

Proyek yang dijalankan oleh PT Graha Survei Indonesia adalah uji struktur dalam ranah bangunan/building, dermaga/*jetty*, jembatan, serta bangunan industri lainnya. Beberapa sampel proyek yang telah dijalankan, meliputi :

1. Structural Assesment Discovery Shopping Mall Bali
2. Assesment Stadion Utama GBK Jakarta
3. Pengujian Struktur Bangunan Lawang Sewu
4. Bandara Internasional Soekarno-Hatta
5. Assessment Dan Perencanaan Desain Rehabilitasi Jetty Mamuju Sulawesi Barat
6. Structural Forensic Struktur Jetty Pertamina Tanjung Uban - Kepri
7. Pengujian Struktur Jetty Pertamina Luwuk - Sulawesi Tengah
8. Structural Commissioning and Testing Dermaga Pertramina Balikpapan
9. Structural appraisal & Integrity Test North Butterworth Container Terminal- Penang Malaysia
10. Assessment & Testing Jetty Freeport Timika Papua
11. Structural appraisal Ampera, Palembang
12. Pengujian Stuktur PLTU Pangkalan Sudu - Medan

2.2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi

“Menjadi Perusahaan Forensik, Asesmen dan Pengujian Rekayasa Multinasional yang selalu tumbuh & berinovasi, profesional, mandiri, berintegritas, terpercaya dan juga berkomitmen untuk aktif menciptakan Indonesia dan lingkungan yang lebih baik”

Misi

“Melalui pertumbuhan yang berkelanjutan, kami berkomitmen untuk menyediakan layanan Forensik, Penilaian, dan Pengujian Teknik berkualitas tinggi dan berstandar tertinggi untuk:

1. Jaminan pelayanan prima dan kepuasan pengguna jasa;
2. Memastikan pertumbuhan dan eksistensi perusahaan;
3. Meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan karyawan dan keluarganya;

4. Memberikan manfaat bagi pemangku kepentingan;
5. Berkomitmen untuk aktif dalam menciptakan Indonesia dan lingkungan yang lebih baik.

2.3. Nilai-Nilai dan Budaya Perusahaan

PT Graha Survei Indonesia memiliki nilai-nilai perusahaan sebagai berikut.

1. *Integritas*
2. *Komitmen*
3. *Kerjasama*
4. *Ekselensi*
5. *Keluargaan*

Budaya perusahaan terdapat pada penggunaan seragam yang diuraikan sebagai berikut.

1. Senin : PDL Biru
2. Selasa : PDH Kuning
3. Rabu : PDH Hijau Jingga
4. Kamis : Baju bebas sopan
5. Jumat : PDL Polo Merah

2.4. Layanan yang Disediakan Perusahaan

PT Graha Survei Indonesia menyediakan jasa sebagai berikut.

A. Non destructive testing

Non-destructive testing (NDT) adalah pengujian suatu objek atau material dengan teknologi yang tidak mempengaruhi penggunaannya di masa depan. NDT dapat digunakan tanpa merusak produk atau material. Dengan mengizinkan inspeksi tanpa mempengaruhi penggunaan akhir produk, NDT memberikan keseimbangan yang baik antara kontrol kualitas dan efektivitas biaya.

Pengujian *non-destructive* modern juga digunakan saat ini dalam manufaktur, fabrikasi, dan inspeksi berkala untuk memastikan integritas dan keandalan produk, mengontrol proses manufaktur, mengurangi biaya produksi, dan mempertahankan tingkat

kualitas yang konsisten. Selama desain, NDT digunakan untuk memastikan kualitas bahan dan proses penyambungan selama fase manufaktur dan perakitan, dan pengujian NDT memastikan bahwa produk yang digunakan terus memiliki integritas yang diperlukan untuk memastikan kegunaan dan keamanannya dari publik.

Pengujian yang termasuk dalam pengujian yang tidak merusak (*non destructive testing*) adalah sebagai berikut.

1) *Cover-Meter & Scanning Rebar Test*

Pengujian ini dilakukan dengan melewatkan pulsa ultrasonik melalui beton yang digunakan untuk mengukur ketebalan penutup beton di atas tulangan baja dan pipa logam, selain itu juga digunakan untuk mengidentifikasi lokasi, orientasi dan diameter tulangan (rebar).

2) *Rebound Hammer Test*

Pengujian ini adalah metode pengujian beton yang tidak merusak yang memberikan indikasi kuat tekan beton secara efektif. *Rebound hammer* ini ditemukan oleh Ernst Schmidt, seorang insinyur Swiss, sehingga bisa disebut sebagai Schmidt's Hammer atau Swiss Hammer.

3) *Hardness Test*

Pengujian *hardness* adalah metode yang digunakan untuk mengukur kekerasan suatu material. *Hardness* atau kekerasan mengacu pada ketahanan material terhadap lekukan yang permanen. Ada banyak teknik untuk mengukur kekerasan bahan dan setiap pengujian tersebut dapat mendeteksi berbagai nilai *hardness* untuk satu bahan yang diuji serta untuk menentukan kualitas struktur baja yang dipasang dan digunakan untuk mengevaluasi kapasitas dan kekuatan struktur baja.

4) *Half Cell Potential Test*

Pengujian ini digunakan untuk memprediksi kemungkinan terjadinya korosi di dalam tulangan pada struktur beton bertulang. Teknik ini spesifik mendalami uji korosi beton, dan cara interpretasi data dari *half cell potential test*.

5) *Ultrasonic Thickness Test (UTT)*

Pengujian ini adalah metode melakukan pengukuran yang tidak merusak pada ketebalan lokal elemen padat berdasarkan waktu yang dibutuhkan oleh gelombang ultrasound. Pengujian ini bertujuan untuk menentukan ketebalan material dan mengukur ketebalan dari beton, pipa, kaca, baja dan bahan pelapis.

6) *Ultrasonic Pulse Velocity Test (UPV-Test)*

Pengujian UPV ini dilakukan dengan *pulse* ultrasonik yang menjalar melalui beton yang akan diuji sambil mengukur waktu tempuh yang dibutuhkan *pulse tersebut* untuk melewati struktur beton. Apabila kecepatannya tinggi, maka kualitas dan kontinuitas material sudah baik, sedangkan bila kecepatan lambat maka beton tersebut terdapat banyak retakan atau rongga.

B. *Underwater Inspection*

Pemeriksaan bawah air dilakukan dengan metode sebagai berikut.

1) *Visual Inspection*

Pemeriksaan ini tidak untuk membersihkan struktur, hanya untuk mengetahui kondisi struktur dibawah permukaan laut, sehingga metode ini paling cepat dari metode pemeriksaan lain.

2) *NDT Test Underwater*

Pengujian ini menjadi bagian dari pengujian yang tidak merusak atau *non-destructive testing* yang tidak mempengaruhi kegunaan material di masa depan, hanya saja pengujian ini dilakukan dibawah permukaan air.

C. *Destructive Test (DT)*

Pengujian destruktif adalah metode analisis objek yang melibatkan pengujian dengan memecah suatu bahan agar bisa menentukan sifat bahan tersebut, seperti ketangguhannya, fleksibilitas, sifat mekanik dan kekerasannya. Pengujian ini sering dilakukan pada item yang diproduksi secara massal karena biaya untuk menghancurkan sejumlah spesimen masih layak secara ekonomi.

Pengujian destruktif dilakukan dalam sistem kesehatan dan keselamatan kerja untuk memastikan kapasitas pelindung perangkat keselamatan atau untuk memastikan tidak rusaknya suatu bagian struktur. Pengujian destruktif pun bisa dimanfaatkan untuk memastikan kemampuan perangkat keselamatan agar terus beroperasi di bawah tekanan yang tidak berhubungan dengan perlindungan yang ada, seperti kemampuan respirator untuk terus berfungsi dengan suhu sangat tinggi atau saat dituntut kondisi fisik lain.

D. Loading & Mentoring

Pekerjaan *Loading* dan *mentoring* dijelaskan sebagai berikut.

1) *Static Loading Test*

Statistic Loading Test merupakan jenis pengujian beban in-situ atau di dalam lokasi yang digunakan untuk survei geoteknik sebagai penentu daya dukung, pemindahan secara vertikal dan horizontal, defleksi jembatan, struktural maupun bangunan.

2) *Dynamic Loading Test*

Merupakan metode cepat untuk melakukan evaluasi daya dukung rangka untuk beban yang serupa dengan beban desain. Pengujian ini juga dapat digunakan untuk menguji beban dasar, beban maksimal beton, baja dan kayu. Pengujian ini lebih cepat dan ekonomis dari *statistic loading test*.

3) *Structural Instrument & Mentoring*

Pengujian ini digunakan untuk secara *real-time* mengetahui kondisi struktur dan variabel lainnya seperti frekuensi alami, perpindahan, suhu, dan lain sebagainya.

E. Structural Analysis

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan efek beban pada struktur fisik serta komponen maka dilakukan dengan *Structural analysis*. Segala aspek diuji dalam pengujian ini, diantaranya yaitu ketahanan beban, seperti bangunan, kendaraan, lapisan tanah, dan jembatan. Pengujian ini dilakukan dengan metode mekanika terapan, perhitungan terapan dan ilmu material untuk menyelesaikan masalah perubahan bentuk struktur, stabilitas, kekuatan struktur, dan lain sebagainya. Setelah itu, dilakukan penentuan struktur yang akan digunakan berdasarkan hasil analisa. Pekerjaan dalam *structural analysis* dijelaskan sebagai berikut.

1) *Forensic Evaluation*

Dalam evaluasi forensik ini, engineer mengevaluasi kondisi struktur dengan mengacu pada test yang telah dilakukan dan memberikan hasil analisis serta kesimpulan. Pada tahapan ini adalah *engineer* memberikan evaluasi akhir pada kondisi struktur berdasarkan test yang telah dilakukan dengan memberikan hasil analisis dan kesimpulan.

2) *Failure Analysis and Mode Evaluation*

Dalam analisis kegagalan dan evaluasi mode ini, *engineer* mencari tahu beban maksimum sebuah struktur dengan memberi beban hingga terjadi kegagalan pada rekayasa digital.

3) *Engineering Design Evaluation*

Evaluasi ini bertujuan untuk membandingkan desain yang sudah ada dengan perhitungan yang dilakukan *engineer*.

4) *Disaster Mapping*

Pemetaan bencana adalah area yang telah mengalami ekstrimnya gangguan alam atau manusia yang dilakukan pemetaan yang berdampak pada lingkungan normal sehingga ada nilai kehidupan yang hilang di area tersebut. Biasanya dimungkinkan untuk melakukan pemetaan daerah yang terkena dampak gangguan dengan menggunakan foto udara atau gambar satelit.

5) *Finite Element Analysis*

Analisis ini merupakan bentuk simulasi pengukuran keadaan fisik struktur menggunakan teknik perhitungan Finite Element Model. Perhitungan ini mengoptimalkan fase desain dan dapat mengurangi penggunaan prototype dan eksperimen fisik. Dengan metode ini, dapat menghasilkan produk yang baik dan diperoleh secara efektif.

6) *Structure Lifetime Prediction*

Metode ini digunakan untuk memprediksi ketahanan struktur dengan mengacu pada data real-time perhitungan *engineer* dan pengujian struktur aslinya.

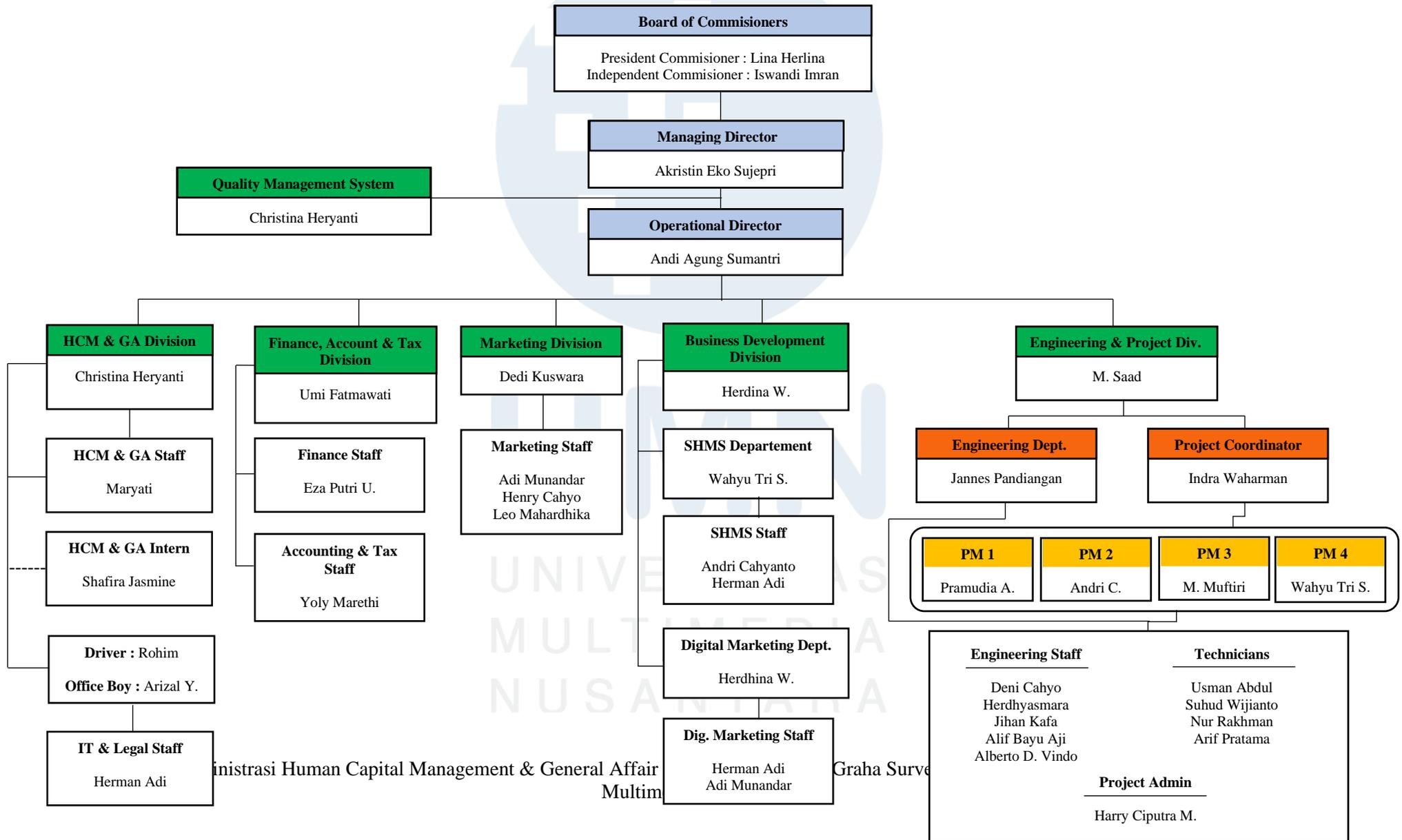
7) *Structural Integrity Prediction*

Prediksi struktur ini berdasarkan pemahaman mendasar tentang mekanisme kegagalan seperti patah, tertekuk, korosi dan kegagalan lainnya. Seringkali, perubahan pemodelan dapat berbeda dengan struktur aslinya dan digunakan untuk memprediksi kerusakan, kecacatan, pemantauan kesehatan struktural yang pada akhirnya menilai kondisi sebenarnya dari suatu struktur.

8) *Material Constitutive Modelling, Testing & Evaluation*

Evaluasi dan pengujian ini melihat perbandingan sistem pemodelan dengan kondisi struktur sebenarnya. Dalam pengujian ini *engineer* menggunakan material virtual yang tepat agar dapat mengarsipkan hasil yang tepat juga dengan kondisi aktual suatu struktur.

2.5.Struktur Organisasi



2.6. Tinjauan Pustaka

2.6.1. Manajemen

Manajemen adalah satu rangkap fungsi yang mengarah pada efektifitas dan efisiensi pemanfaatan sumber daya seperti dalam hal penghematan biaya serta penggunaan yang benar demi tercapainya tujuan organisasi. Saat ini, manajer menghadapi tantangan yang beragam, seperti adanya globalisasi yang menyebabkan kompleksitas meningkat, adanya peraturan pemerintah yang terus diperbarui mengikuti perkembangan zaman, menghadapi pemegang saham, dan adanya persaingan domestik yang ketat.

2.6.1.1. Fungsi Manajemen

Manajemen menurut Gary Dessler (2017) memiliki lima fungsi yang dijelaskan sebagai berikut.

1. *Planning*

Planning merupakan kegiatan merencanakan dan mengembangkan aktivitas, menetapkan tujuan, dan pengembangan prosedur.

2. *Organizing*

Organizing meliputi kegiatan memberikan tugas pada setiap bawahan, membuat departemen, pendelegasian wewenang, koordinasi kerja dengan bawahan.

3. *Staffing*

Staffing meliputi kegiatan penentuan spesifikasi karyawan yang akan dipekerjakan, perekrutan dan pemilihan karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan, evaluasi dan konseling serta menentukan kompensasi karyawan.

4. *Leading*

Leading meliputi kegiatan mengarahkan dan memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

5. *Controlling*

Controlling meliputi kegiatan penetapan standar kualitas, pengawasan dan pemeriksaan kinerja aktual dengan standar kinerja yang ada, dan melakukan tindakan korektif saat dibutuhkan.

2.6.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses dari melatih, dan memberi kompensasi untuk karyawan juga terkait pertimbangan keselamatan karyawan, hubungan karyawan dan keadilan (Gary Dessler, 2017).

Menurut Noe *et al.*(2012), manajemen sumber daya manusia merujuk kepada beberapa praktik dan kebijakan yang dapat memengaruhi karyawan dalam aspek kinerja, sikap dan perilaku (Zhang *et al.*, 2018).

Menurut Boselie (2014), manajemen sumber daya manusia mencakup keputusan yang bersifat manajemen yang berkaitan dengan kebijakan serta praktik yang berdampak pada hubungan antar karyawan dalam pencapaian tujuan kerja mereka (Boselie *et al.*, 2021).

Dalam Zhang *et al.* (2018), terdapat lima dasar yang mendukung kinerja maksimal dalam manajemen sumber daya manusia, dijelaskan sebagai berikut.

1. *Staffing*. Dalam *staffing*, menurut Noe *et al.* (2012), ada banyak cara untuk memberitahukan peluang pekerjaan diantaranya adalah media cetak, obrolan mulut ke mulut (Raidén *et al.*,2009) dan menurut Weir (2009) memilih orang yang berkaitan dengan posisi yang ada. Tahap selanjutnya yaitu menyeleksi kandidat harus dilakukan dengan metode yang lebih objektif sesuai kemampuan dan keterampilan tekniknya agar tidak terjadi bias (Noe *et al.*, 2012).
2. *Work Design*. Hal ini harus mencakup keikutsertaan rencana perubahan, kerja tim, *job rotation*, menggunakan keterampilan yang lebih beragam, dan pemberian kesempatan dalam membuat keputusan (Noe *et al.*, 2012).
3. *Training*. Pelatihan dapat meningkatkan rasa bernilai pada seseorang (Sisson and Storey, 2000) yang dapat meningkatkan loyalitas pada perusahaan.
4. *Compensation*. Dalam manajemen sumber daya manusia, sudah ada yang mengatur sistem penghargaan dan mempertahankan karyawan yang bekerja baik untuk perusahaan, memberi motivasi sambil membuat daya tarik bagi kandidat baru yang sesuai (Tan and Torrington, 2004).
5. *Performance management*. Manajemen kinerja memiliki lebih dari satu fungsi untuk berpusat pada mendorong kinerja individu, tim dan organisasi dengan memberi fasilitas pengembangan karir (Raidén *et al.*, 2009) .

2.6.3. Manajemen Administrasi Sumber Daya Manusia

Menurut George R. Terry, manajemen administrasi adalah aktivitas perencanaan, pengendalian dan mengatur pekerjaan serta memberikan dorongan agar anggota dapat meraih tujuan yang telah direncanakan (Accurate.id).

Manajemen administrasi menurut Prawiro (2018) dalam maxmanroe.com memiliki fungsi sebagai berikut.

1. Perencanaan. Terkait administrasi dalam hal sarana dan prasarana dan anggaran perusahaan
2. Pengorganisasian. Mengelompokkan tugas dan tanggung jawab dan bagaimana pembagian sumber daya manusia didalamnya.
3. Mendorong dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi
4. Pengawasan administrasi perusahaan

Dalam administrasi, terdapat banyak hal yang dilakukan administrator sumber daya manusia. Berikut tugas dalam administrasi menurut HR University.

1. Memelihara data perekrutan dan memperbarui data karyawan, mengatur dan memelihara catatan personel
2. Memantau dan memperbarui absensi dan perizinan.
3. Meninjau, merevisi, dan memperbarui kebijakan perusahaan.
4. Mempersiapkan dokumen-dokumen sumber daya manusia seperti kontrak kerja dan modul perekrutan karyawan
5. Membantu tim perekrutan saat orientasi karyawan baru
6. Menjadi orang pertama yang dihubungi oleh pihak eksternal perusahaan
7. Memberi jawaban terkait sumber daya manusia dan membantu memberikan solusi
8. Membuat laporan dan presentasi terjadwal terkait metrik di sumber daya manusia. Seperti bagaimana tingkat turnover dan sebagainya.
9. Mengatur akomodasi untuk perjalanan
10. Membantu departemen yang memberi gaji terkait informasi kehadiran, perizinan atau cuti karyawan.
11. Mengelola software HRIS di perusahaan dan rutin di perbarui
12. Membantu pengelolaan dan administrasi anggaran sumber daya manusia

2.6.4. Job Description

Job description merupakan suatu pernyataan tertulis terkait apa yang dilakukan pekerja, bagaimana melaksanakannya, dan bagaimana kondisi kerjanya yang dimana informasi terkait hal-hal tersebut akan digunakan untuk membuat spesifikasi pekerjaan yang didalamnya terdapat *Knowledge*, *Skill* dan *Ability* yang diperlukan (Dessler, 2013). Dalam penulisan job description tidak ada standar aturan menulis. Dalam job description mencakup hal-hal yaitu identifikasi pekerjaan, ringkasan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab, otoritas, standar kinerja, bagaimana kondisi kerja dan spesifikasi pekerjaan.

Job description adalah dokumen yang dibuat secara tertulis yang mencakup tugas dan tanggung jawab, perilaku yang diperlukan, kontribusi yang dijalankan, hasil yang diharapkan dan kualifikasi untuk suatu pekerjaan dalam organisasi (Heathfield, 2016). Dalam *Human Resource Management International Digest*, Samuel L. Rohr menjelaskan bahwa job description dapat diubah bentuknya dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang dapat meyakinkan perusahaan untuk menempatkan seseorang tepat dengan posisinya. Hal ini berlaku dalam rekrutmen dan seleksi karyawan. Menurut Herrick (2009), organisasi akan mudah melihat bagaimana KSA (knowledge, skill, abilities) seseorang terkait hubungannya dengan posisi yang ditempatkan (Rohr, 2016).

Selain peran job description dalam proses rekrutmen dan seleksi, Samuel Rohr (2016) juga menjelaskan *job description* bermanfaat untuk beberapa aspek dalam organisasi, dijelaskan sebagai berikut.

1. Memeriksa referensi profesional seorang kandidat.

Ketika memeriksa seorang mantan karyawan dari suatu perusahaan akan ada beberapa hal yang ditemukan. Kemungkinan mantan atasan yang tidak memberi informasi mengenai kinerja karena khawatir terjerat masalah hukum yang mencemarkan nama baik apabila ada pelanggaran sehingga hanya mencantumkan tanggal dan posisi kerjanya. Sedangkan, menurut Kondrasuk (2001), seorang pemberi kerja wajib memberi afirmasi bahwa seluruh pertanyaan saat proses *screening* termasuk memeriksa referensi yang terkait dengan pekerjaannya.

2. Manajemen kinerja

Scott (2011) menjelaskan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan perilaku dalam suatu *job description* akan diubah dalam bentuk pernyataan untuk sistem evaluasi kerja.

Sehingga untuk mengukur kinerja dapat dilakukan dengan membandingkan kinerja karyawan di lapangan dengan yang tertera di *job description*.

3. Kompensasi

Kompensasi dapat menjadi efektif dengan adanya *job description*. Kompensasi dapat diberikan sesuai dengan KSA yang dibutuhkan perusahaan. Sehingga apabila terjadi promosi, demosi, kenaikan gaji, PHK atau dipindahkan, maka hal-hal tersebut dilakukan berdasarkan bagaimana seorang karyawan bekerja sesuai *job description* yang ada.

4. Pelatihan dan pengembangan

Dalam hal ini, *job description* dapat digunakan sebagai acuan pelatihan dan pengembangan karena proses dari mempekerjakan sampai evaluasi juga berdasarkan *job description*. Sehingga dapat memungkinkan pelatih/mentor dengan KSA yang spesifik terkait suatu pekerjaan daripada melakukan pelatihan dengan peserta yang banyak tetapi hanya bersifat umum.

5. Rencana kesuksesan organisasi

Dengan adanya *job description*, sebuah organisasi dapat melacak bagaimana KSA seorang karyawan sehingga dapat menjadi dasar untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, promosi atau pensiun. Untuk mengisi suatu posisi, *job description* membantu organisasi memiliki data yang benar untuk mencari karyawan yang tepat untuk posisi tersebut. Hal ini dapat mendukung kesuksesan organisasi karena semua posisi di dalamnya diisi oleh karyawan yang memiliki kompetensi pada posisi masing-masing.

6. Hubungan antarpekerja atau karyawan

Dalam hal ini, *job description* berperan dalam menetralkan pendapat karyawan yang bersifat umum tentang pekerjaannya. Dalam hal meningkatkan gaji dan manfaat harus kembali melihat *job description* yang mencakup kebutuhan dalam suatu pekerjaan dan KSA yang spesifik. Maka kenaikan gaji pun dilakukan atas dasar KSA yang tertera. Dengan kata lain, perusahaan tidak ingin memberikan apa yang tidak dibutuhkan oleh karyawan dan apabila ada *benefit*, maka *benefit* tersebut diberikan atas kebutuhan individu.

2.6.5. Job Analysis

Mondy dan Martocchio (2014) menjelaskan bahwa *job analysis* didalamnya terdapat peran manajer, pemegang jabatan, seorang pemateri yang ahli, dan HRM profesional yang

berkolaborasi menemukan esensi suatu pekerjaan (Rohr,2016). Hasil dari *job analysis* adalah *job description* dan *job specification*.

Dalam hal ini, *job description* adalah pernyataan terkait tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang perlu dilakukan dalam suatu posisi. *Job specification* adalah hal-hal pada diri seorang kandidat atau karyawan yang diperlukan dalam suatu pekerjaan, termasuk pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik lainnya (KSAO) yang dibutuhkan agar dapat melakukan suatu pekerjaan dengan benar (Rohr, 2016).

Menurut Gatewood & Field (1999) dalam Fallaw *et al.* (2020), *job analysis* adalah sebuah proses yang sistematis dan memiliki tujuan dalam mengumpulkan aspek-aspek penting dalam suatu pekerjaan. Menurut Harvey (1991), *job analysis* didalamnya terdapat pecahan pekerjaan tertentu dalam perilaku yang dapat diobservasi dan diverifikasi, karakter yang menggambarkan lingkungan kerja tempat seseorang berperilaku, dan syarat kompetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya (Fallaw *et al.*,2020).

Job analysis menurut Cascio (1998) dan Levine *et al.* (1998) menjadi hal yang dipertimbangkan dalam bidang sumber daya manusia dalam perannya membuat keputusan dan desain pekerjaan, termasuk juga pelatihan, perekrutan, pengembangan, desain pekerjaan, klasifikasi pekerjaan dan promosi (Fallaw *et al.*,2020).

Seorang atasan menggunakan *job analysis* untuk beberapa kepentingan, yang paling sering adalah untuk proses seleksi, pelatihan dan pemberian kompensasi untuk karyawan. Voskujil (2005) menyebutkan metode yang digunakan dalam mengumpulkan informasi *job analysis* yang nantinya akan menghasilkan informasi dari sumber yang beragam, yaitu observasi, interview atau kuesioner (Goldstein, 2017).

Ada empat manfaat *job analysis* menurut Glints tahun 2021 yang dijelaskan sebagai berikut.

1. Mencegah adanya konflik sebuah tim

Ketika tanggung jawab dan tugas sudah diuraikan dengan jelas dalam *job analysis*, maka hal ini dapat mencegah terjadinya tanggung jawab yang tumpang tindih yang akhirnya merusak proses kerja.

2. Mempermudah penilaian kinerja

Dengan adanya *job analysis*, pihak manajemen sumber daya manusia lebih mudah menilai kinerja karyawan karena sudah terdapat tujuan dan target yang harus dicapai dalam pekerjaan dan bagaimana hasil kerjanya.

3. Mendukung keadilan dalam kompensasi

Struktur dan skala upah berdasarkan golongan jabatan dan tinggi rendah tingkat upah sudah diatur oleh Permenaker no. 1 tahun 2017. Dengan adanya *job analysis*, perusahaan dapat mengatur skala upah berdasarkan jenis pekerjaan secara adil dan menghindari kesenjangan upah.

4. Mendapatkan kandidat yang tepat

Job analysis membantu memperoleh kandidat yang sesuai dengan kebutuhan suatu pekerjaan, peran dan kriteria jabatan. Dari sini, kita bisa mengetahui kualitas kandidat yang seperti apa yang akan dipilih.

