

**ANALISIS URAIAN PEKERJAAN PADA SURYA
SENJA COFFEE**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh

Valencia Vanessa

2017120130

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Terakreditasi oleh BAN-PT NO. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018

Bandung

2021

ANALYSIS OF JOB DESCRIPTION IN SURYA SENJA
COFFEE



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Management

By
Valencia Vanessa
2017120130

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT
Accredited by National Accreditation Agency NO. 2011/SK/BAN-
PT/Akred/S/VII/2018
Bandung
2021

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN



PERSETUJUAN
UNTUK SKRIPSI

ANALISIS URAIAN PEKERJAAN PADA SURYA
SENJA COFFEE

Oleh

Valencia Vanessa

2017120130

Bandung,

Ketua Program Studi Manajemen

Dra. Istiharini, CMA.

Pembimbing,

2017/20130

Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Valencia Vanessa
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 16 Juni 1998
NPM : 2017120130
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

ANALISIS URAIAN PEKERJAAN PADA SURYA SENJA COFFEE

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan; Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M.
Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut diatas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis, mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang direbut, plagiat (plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No. 20 Tahun 2003:
Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.
Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal: 23 Agustus 2021

Pembuat pernyataan:



(Valencia Vanessa)

ABSTRAK

Bisnis kedai kopi di Indonesia berkembang semakin pesat di zaman ini. Hal ini dikarenakan adanya pergeseran *trend* pada kaum muda mengenai konsumsi kopi yang menjadi minuman pokok dan kedai kopi digunakan menjadi sebuah tempat untuk bersosialisasi. Pada ketatnya persaingan bisnis kopi di dalam negeri, salah satu upaya untuk memenangkan persaingan tersebut adalah dengan mengelola sumber daya manusia yang merupakan komponen utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Surya Senja Coffee adalah sebuah kedai kopi yang masih tergolong baru yang berlokasi di Bandung. Masalah yang dihadapi Surya Senja Coffee adalah kerugian keuntungan karena masih banyak karyawan yang tidak dapat menuntaskan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena karyawan tersebut kurang memahami tugas-tugas pada pekerjaan mereka, sementara pihak Surya Senja Coffee tidak memiliki pedoman tertulis bagi masing-masing karyawan sesuai jabatan mereka.

Oleh karena itu diperlukan sebuah pedoman kerja pada masing-masing jabatan yang ada. Pedoman tersebut berupa kumpulan informasi mengenai tugas dan tanggung jawab pada sebuah pekerjaan dalam *Job Description*, yang merupakan hasil dari proses *Job Analysis*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran model *Job Description* dan memberikan usulan model *Job Description* pada seluruh jabatan di Surya Senja Coffee sebagai dokumen tertulis yang dapat digunakan menjadi pedoman pada karyawan. Pada praktiknya terdapat 7 komponen dalam *Job Description* yaitu; *Job Identification*, *Job Summary*, *Responsibilities & Duties*, *Authority of Incumbent*, *Standards of performance*, *Working condition*, dan *Job Specification*.

Metode penelitian yang digunakan adalah *applied research*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan berupa observasi, wawancara, studi pustaka, dan studi dokumen. Teknik pengolahan data yang digunakan untuk membuat *Job Description* yaitu menggunakan proses dalam *Job Analysis*, yaitu sebuah proses mengidentifikasi sebuah pekerjaan atau jabatan, mengumpulkan data, meninjau dan mengkompilasi data, sehingga kemudian dapat menyusun *Job Description* dan *Job Specification*.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, Surya Senja Coffee tidak memiliki *Job Description* tertulis dikarenakan masih banyak komponen yang belum teridentifikasi untuk menyusun *Job Description*. Penulis memberikan usulan model *Job Description* (termasuk *Job Specification*) pada Surya Senja Coffee yang disusun berdasarkan hasil *Job Analysis* yang sudah dilakukan. Saran yang diberikan penulis adalah untuk mempertahankan dan memperbaharui *Job Description* pada masing-masing jabatan minimal dalam jangka waktu 6 - 12 bulan atau ketika perusahaan hendak melakukan proses *Recruitment and Selection* untuk mencari karyawan yang baru, karena sebuah perusahaan atau organisasi merupakan entitas yang berkembang dan bersifat dinamis.

Kata kunci: *Job Description*, *Job Specification*, *Job Analysis*, Surya Senja Coffee

ABSTRACT

Coffee shop businesses in Indonesia are growing rapidly. These impacted by a shifting trend of young people regarding coffee consumption. Coffee become their staple drink and coffee shops are being used as a place to socialize. In the tight competition between coffeeshops, one of the efforts to win the competition is managing the human resources. Human resources are the main component of the company that have a significant role to achieve the goals. Surya Senja Coffee is a new coffee shop located in Bandung. The problem that they are currently facing is loss of profits because of their employees do not quite understand what they are should do with their job, meanwhile Surya Senja Coffee doesn't have any written work guide that can be used to help their employees understand about their jobs.

Therefore, a work guideline is needed for each of the existing jobs. The guideline is a collection of information regarding duties and responsibilities of a job that called Job Description, which is the result of Job Analysis process. The purpose of this study is to find out the existing Job Description model and provide the new one for all positions at Surya Senja Coffee as a written document that can be used as a guideline for employees. There are 7 components that included in a Job Description by practice- that are: Job Identification, Job Summary, Responsibilities & Duties, Authority of Incumbent, Standards of performance, Working condition, dan Job Specification.

This is an applied research that provide guideline for the company. The technique used to gather information were observations, interviews, literature studies, and document studies. The data processing technique used to generate Job Description was the process in Job Analysis, that were- a process of identifying a job or position, data collected, reviewing and compiling data. As the result, data processing was compiled as Job Description and Job Specification.

Based on the analysis that has been done, Surya Senja Coffee does not have a written Job Description because many components of job description have not been identified. The researcher proposes a Job Description model (including Job Specification) for Surya Senja Coffee for all positions exist. The advice given by the author is to maintain and update the Job Description for each position at least for a period of 6 - 12 months or when the company has a new sight of business, because of the developing and dynamic entity.

Keywords: Job Description, Job Specification, Job Analysis, Surya Senja Coffee

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“ANALISIS URAIAN PEKERJAAN PADA SURYA SENJA COFFEE”**. Adapun penyusunan skripsi disusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan dan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program studi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Mama Lian dan Papa Wihwih untuk segala doa dan dukungan sehingga penulis dapat mencapai tahap ini. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada Valerie, dede yang selalu ada untuk menyemangati penulis dalam keadaan apapun.
2. Ibu Dr. Budiana Gomulia, Dra., M.Si. selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
3. Ibu Dr. Istiharini, CMA. selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan ijin kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini
4. Ibu Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi penulis. Terima kasih atas waktu dan tenaga yang sudah diluangkan untuk membimbing, memberi masukan, dan memberi dukungan serta wawasan selama penyusunan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Fernando Mulia, S.E., M.Kom. selaku dosen wali penulis. Terima kasih atas arahan dan bimbingan yang diberikan selama perencanaan studi penulis, serta dukungan dan motivasi yang di berikan selama perkuliahan ini.

6. Glenn, selaku salah satu pemilik Surya Senja Coffee yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian ini serta seluruh narasumber dan karyawan Surya Senja Coffee yang telah membantu penulis dalam memberikan informasi yang sangat berguna untuk menyelesaikan penelitian ini.
7. Bapak Vincentius Josef Wisnu Wardhono, Drs., MSIE. Selaku dosen pengajar matakuliah Pengantar Manajemen Pemasaran, Manajemen Pemasaran, dan Metode Penelitian Manajemen yang sangat penulis hormati. Terima kasih atas pengetahuan dan ilmu yang telah diberikan selama 4 semester sehingga penulis memiliki bekal untuk membuat skripsi ini.
8. Seluruh dosen dan staf administrasi pada Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan. Terima kasih atas seluruh ilmu dan bantuan yang telah bapak dan ibu berikan selama penulis berkuliah di Universitas Katolik Parahyangan.
9. Ibu Ano selaku mentor penulis, terima kasih atas bimbingan dan masukan yang telah ibu berikan kepada penulis.
10. Ci Felicia dan Pauline, sebagai sepupu penulis yang telah menyemangati, memberi masukan, dan menghibur penulis selama penyusunan skripsi ini.
11. Sachibanana, sebagai teman yang selalu menemani, menghibur, dan memberi dorongan dalam penyusunan skripsi ini, serta membantu menenangkan pikiran dalam penyusunan skripsi ini.
12. Varian Vivaldi dan Ko Josh selaku sahabat yang menemani, berbagi pengalaman, memberi dorongan, dan motivasi selama perkuliahan dan penyusunan skripsi ini
13. Clara selaku teman seperjuangan penulis dalam menyelesaikan skripsi serta studi di Universitas Katolik Parahyangan.
14. Laurensia Jessica Bunga, Jason Signori, dan Fransiska Devara selaku teman seangkatan dan sejurusan dari sejak SMA yang selalu menyemangati dan menghibur penulis selama masa perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
15. Ko Rendy, Ci Yeni, dan teman-teman Dante Event Planner yang selalu menyemangati dan menghibur penulis dalam penyusunan skripsi ini.

16. Rekan-rekan “Ngobrol”, Aquatroz, dan Mie Roemah Club yang menyemangati penyusunan skripsi ini, menghibur penulis dikala suka dan duka serta memberikan masukan untuk menghadapi kehidupan.
17. Rekan-rekan mahasiswa Manajemen Unpar angkatan 2017 yang pernah menjadi teman sekelas, teman sekelompok, dan teman berbagi pengetahuan. Terima kasih untuk segala pengalaman yang pernah dilalui.
18. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, semangat, dan membantu penulis dalam proses pembuatan skripsi ini serta membentuk pribadi penulis.
19. Serta Anda yang sedang membaca skripsi ini, penulis menjadi terdorong untuk memberikan yang terbaik agar dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi Anda.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh sebab itu, penulis dengan terbuka menerima kritikan, masukan, dan saran untuk mengembangkan penelitian ini agar dapat menjadi lebih baik di masa yang akan datang. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat dan berguna terutama untuk mendambakan wawasan bagi pihak-pihak yang terlibat di dalamnya, bagi para pembaca, dan bagi masyarakat. Terima kasih.

Bandung, Agustus 2021

Penulis

Valencia Vanessa

DAFTAR ISI

PERNYATAAN.....	i
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Kegunaan Penelitian.....	5
1.5. Kerangka Pemikiran	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. <i>Human Resource Management</i>	10
2.1.1. Definisi <i>Human Resource Management</i>	10
2.1.2. Tujuan <i>Human Resource Management</i>	10
2.1.3. Karakteristik dari <i>Human Resource Management</i>	11
2.1.4. <i>Human Resource Function</i>	12
2.2. <i>Job Analysis</i>	15
2.2.1. Definisi <i>Job Analysis</i>	15
2.2.2. Elemen <i>Job Analysis</i>	15
2.2.3. Kegunaan <i>Job Analysis</i>	17
2.3. <i>Job Description dan Job Specification</i>	18
2.3.1. Definisi <i>Job Description</i>	18
2.3.2. Komponen <i>Job Description</i>	19
2.3.3. Definisi <i>Job Specification</i>	21
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	23
3.1. Metode penelitian	23
3.1.1. Sumber Data.....	23
3.1.2. Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.1.3. Teknik Pengolahan Data Penelitian	25

3.1.4.	Populasi	26
3.1.5.	Variabel Penelitian	26
3.1.6.	Langkah – Langkah Penelitian.....	27
3.2.	Objek Penelitian	29
3.2.1.	Gambaran Umum Surya Senja Coffee	29
3.2.2.	Struktur Organisasi.....	32
3.2.3.	<i>Standard Operating Procedure (SOP)</i>	33
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....		35
4.1.	Model <i>Job Description</i> pada Surya Senja Saat ini.	35
4.2.	Pembentukan Usulan Uraian Pekerjaan	35
4.2.1.	Membuat perencanaan dan meminta dukungan pada <i>Top Management</i>	35
4.2.2.	Mengidentifikasi pekerjaan, observasi, dan wawancara untuk mendapatkan data pada perusahaan.	37
4.2.3.	Mengkompilasi hasil wawancara dan meninjau kembali hasil kompilasi.....	41
4.3.	Model <i>Job Description</i> yang diusulkan.....	51
4.2.1.	<i>Job Description</i> pada <i>Barista</i>	53
4.2.2.	<i>Job Description</i> pada <i>Cook</i>	55
4.2.3.	<i>Job Description</i> pada <i>Owner</i> (Lampiran 2)	56
4.2.4.	<i>Job Description</i> pada <i>General Manager</i> (Lampiran 3).....	56
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....		57
5.1.	Kesimpulan.....	57
5.2.	Saran	57
DAFTAR PUSTAKA		59
LAMPIRAN 1		61
LAMPIRAN 2		63
LAMPIRAN 3.....		65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Stages in the Job Analysis Process	7
Gambar 1.2 Model Konseptual Job Analysis	9
Gambar 2.1 6 Area fungsional pada Human Resource Management	12
Gambar 2.2 Contoh Job Description dari Pearson Education	20
Gambar 3.1 Bagan Langkah-Langkah Penelitian Surya Senja Coffee	27
Gambar 3.2 Proses Bisnis Surya Senja Coffee	31
Gambar 3.3 Bagan Struktur Organisasi Surya Senja Coffee	32

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Pedoman wawancara <i>Job Analysis</i>	36
Tabel 4.2 <i>Work Activity</i>	38
Tabel 4.3 Hasil Wawancara pada <i>General Manager</i>	39
Tabel 4.4 Hasil Wawancara pada <i>Owner</i>	40
Tabel 4.5 Budaya yang terbentuk pada Surya Senja Coffee saat ini	37
Tabel 4.6 Kompilasi Data Hasil <i>Job Analysis</i> pada <i>Owner</i>	42
Tabel 4.7 Kompilasi Data Hasil <i>Job Analysis</i> pada <i>General Manager</i>	43
Tabel 4.8 Kompilasi Data Hasil <i>Job Analysis</i> pada <i>Barista</i>	46
Tabel 4.9 Kompilasi Data Hasil <i>Job Analysis</i> pada <i>Cook</i>	48

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Pertanyaan Wawancara
- Lampiran 2 Usulan Model *Job Description* pada *General Manager*
- Lampiran 3 Usulan Model *Job Description* pada *Owner*
- Lampiran 4 Transkrip Wawancara Karyawan
- Lampiran 5 Hasil Wawancara *Owner*

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Di zaman modern ini, bisnis kedai kopi di Indonesia berkembang semakin pesat. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil riset pada PT. TOFFIN Indonesia, yang merupakan sebuah coffee business platform dan perusahaan jasa solusi bisnis di industry HOREKA (Hotel, Restoran, Kafe). Hasil riset yang dilakukan PT. TOFFIN Indonesia adalah jumlah kedai kopi di Indonesia pada Agustus 2019 yang mencapai lebih dari 2.950 gerai. Seiring bertambahnya gerai kedai kopi di Indonesia, konsumsi kopi domestic di Indonesia juga terus meningkat. Berdasarkan Data Tahunan Konsumsi Kopi Indonesia 2019 yang dikeluarkan oleh Global Agricultural Information Network bahwa proyeksi konsumsi domestik pada tahun 2019/2020 mencapai 294.000 ton atau meningkat sebesar sebesar 13.9% dari konsumsi tahun 2018/2019 (Sugianto, 2019). TOFFIN memperkirakan nilai pasar kedai kopi di Indonesia mencapai Rp 4,8 triliun per tahun (Sugianto, 2019).

Pada saat ini konsumen kopi menganggap kopi sebagai minuman pokok bukan sekedar minuman pelengkap. Konsumsi kopi domestik di Indonesia berdasarkan jumlah kantong kemasan kopi berkapasitas 60 kg, terus meningkat dari tahun 2015 sebesar 4.417 hingga pada tahun 2019 4.800. Kenaikan terus terjadi setiap tahunnya namun kenaikan tertinggi berada pada tahun 2016 yaitu melonjaknya permintaan kopi menjadi 174% pada tahun 2016, menjadi 4.550 kantong berkapasitas 60 kg yang disebabkan bertambahnya konsumen penikmat kopi (*International Coffee Organization*, 2020). Maka dari itu pertumbuhan konsumsi di Indonesia kopi terus meningkat hingga melebihi konsumsi kopi di dunia. Pertumbuhan ini menimbulkan sebuah pola konsumsi kopi saat ini bukan hanya diminum di pagi hari saja namun di setiap waktu (Rezgisari, 2019).

Coffee shop merupakan suatu tempat yang menyediakan beragam minuman kopi dan makanan ringan yang disertai dengan alunan musik dan suasana nyaman bagi konsumen. Sebelumnya, *coffee shop* merupakan suatu tempat yang berlokasi di pinggir jalan atau di dalam sebuah hotel, untuk menikmati kopi dan menghabiskan waktu sendirian seperti membaca buku atau membaca koran.

Namun sekarang *coffee shop* dapat dikategorikan sebagai restoran informal karena *coffee shop* tidak hanya menyediakan makanan ringan dan minuman kopi tetapi menyediakan makanan berat dan minuman non-kopi. Pada zaman ini, *coffee shop* dijadikan sebuah tempat untuk berkumpul dan bersosialisasi, berkencan, bertukar pikiran, memperluas jaringan, dan berbisnis (Poniman & Tan, 2015)

Pergeseran *trend* tersebut membuat bersosialisasi di dalam *coffee shop* menjadi sebuah gaya hidup bagi kaum muda (Herlyana, 2012). Dikarenakan hal tersebut, maka banyak orang tertarik untuk membuka usaha *coffee shop*. Ada 5 elemen yang dievaluasi konsumen saat mengunjungi *coffee shop* yaitu; lokasi, harga, kualitas layanan, suasana, dan desain interior (Koo, Tao, & Yeung, 1999). 5 elemen tersebut membangkitkan persepsi kognitif, respon emosional, utilitas dan aspek emosional konsumen (Yun & Good, 2007).

Dampak *trend* tersebut juga mempengaruhi pasar pada bisnis kedai kopi yang membuat persaingan antara sesama kedai kopi untuk menjadi market leader dalam pasar menjadi semakin ketat. Bagi pendatang baru pada *market* kedai kopi, memasuki pasar yang sudah ada dan agar dapat bersaing dengan para pesaing tentu tidak mudah. *Coffee shop* yang baru tersebut harus dapat mendesain strategi yang tepat untuk memastikan keberlangsungan pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien serta memenuhi kebutuhan konsumen.

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan hal yang harus diutamakan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pihak pimpinan perusahaan tidak boleh mengabaikan peranan karyawan dalam meningkatkan efektivitas perusahaan, sehingga perhatian dan dorongan perlu diberikan agar dapat meningkatkan efektivitas karyawannya (Hariandja, 2002). Namun efektivitas karyawan tidak dapat tercapai bila pengelolaan sumber daya manusia dan implementasinya tidak disusun dengan baik.

Pekerjaan adalah sekelompok tugas yang harus dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Dengan adanya pemahaman pada tugas dan tanggung jawab tersebut, karyawan dapat membuat tujuan pribadi agar dapat meraih posisi atau karir impiannya. Pada *Human Resource Management* dalam sebuah organisasi, dibutuhkan pendalaman pada pemahaman pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dari organisasi tersebut. Untuk

mendapati pengembangan akan pemahaman pekerjaan tersebut maka dibutuhkan suatu proses yaitu; *Job Analysis*. *Job Analysis* merupakan sebuah proses untuk menentukan *skill*, *duties*, dan *knowledge* untuk menjalankan perusahaan. Proses *job analysis* dilakukan saat organisasi sedang dibentuk, saat pekerjaan baru diciptakan, dan adanya perubahan pada pekerjaan yang sudah ada. *Job Analysis* menghasilkan *Job Description* dan *Job Specification* (Mondy & Martocchio, 2016)

Surya Senja Coffee merupakan sebuah *coffee shop* baru yang sudah mulai memasuki *market coffee shop*. Surya Senja Coffee ini berlokasi di Jalan Suryani no. 3, Bandung. *Coffee shop* ini didirikan pada bulan Februari 2021 dan saat ini dikelola oleh 3 *owner* secara langsung serta memiliki 11 karyawan, maka dari itu struktur organisasi yang dimiliki oleh *coffee shop* ini masih sangat sederhana. Surya Senja Coffee masih dalam fase *soft opening* dikarenakan renovasinya yang belum sepenuhnya selesai. Hal ini karena baru berdiri kurang dari 1 tahun, visi misi juga belum tertulis dengan jelas. Namun *coffee shop* ini memiliki tujuan yaitu menjadi *coffee shop* dengan kualitas yang tinggi baik secara produk, jasa, dan sumber daya manusia.

Sebagai pendatang pada ketatnya persaingan bisnis kopi, Surya Senja Coffee mencari cara untuk menyaingi pesaing lainnya dengan mengutamakan pelayanan dan kualitas produk. Karyawan yang bekerja di Surya Senja Coffee merupakan mahasiswa yang masih menempuh pendidikan. Untuk dapat memberikan gambaran pekerjaan apa saja yang seharusnya dilakukan, pihak Surya Senja Coffee membuat *Standard Operational Procedure* (SOP) secara lisan yang sangat sederhana untuk dijadikan pedoman agar tidak terjadi kelalaian dalam bekerja. SOP tersebut berisi tentang hal apa saja yang dikerjakan; saat mulai *shift* seperti mempersiapkan peralatan kerja dan tempat kerja agar selalu rapi dan bersih, saat *shift* seperti melayani konsumen dengan 3S (senyum, sapa, salam) dan menjaga kebersihan dan ketertiban lingkungan kerja, serta saat selesai *shift* seperti membersihkan seluruh peralatan kerja dan lingkungan kerja agar kembali sedia kala.

Preliminary research yang dilakukan penulis selama 3 bulan terakhir lewat observasi, wawancara singkat, dan pengalaman kerja. Masih banyak karyawan yang bingung akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan juga masih suka

bermalas-malasan seperti memilih untuk bermain *game handphone* daripada menyelesaikan pekerjaannya terutama pada saat membersihkan tempat kerja sebelum tutup dan melakukan duplikat dalam menulis stok. Karyawan juga sering melakukan kelalaian yang merugikan perusahaan seperti membuat minuman yang salah, ceroboh dalam mencuci peralatan, dan tidak menuntaskan pekerjaannya.

Pihak Surya Senja Coffee tidak melakukan proses pembuatan *Job Analysis* terlebih dahulu namun langsung melakukan *recruitment* dan *selection*. Penyampaian tugas karyawan dilakukan saat pelatihan yang dilakukan selama 7 hari. Pelatihan yang diberikan secara lisan terkait penjelasan secara teori untuk melakukan pekerjaan tersebut, praktek, dan simulasi pada SOP.

Banyak perusahaan yang merasa bahwa uraian pekerjaan (*Job Description*) bersifat terbatas, dengan cara membatasi orang pada serangkaian tugas tertentu dan membatasi perilaku pekerja (Prein, 2009). Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu *owner* sebagai perwakilan perusahaan, Surya Senja Coffee ingin memiliki karyawan yang fleksibel dimana semua karyawan dapat melakukan semua pekerjaan yang ada. Namun dengan tidak adanya *Job Description* ternyata menyebabkan kelalaian pada karyawan dalam bekerja. Kelalaian tersebut dimulai dari rusaknya peralatan – peralatan untuk membuat kopi, gelas yang pecah, lupa mengunci dapur, tidak menuntaskan pekerjaannya, tidak membersihkan meja dan peralatan lainnya yang kotor, penulisan stok yang salah, meninggalkan kunci dan *handphone* milik perusahaan ditempat terbuka, dan membuat duplikasi data stok. Dari setiap kelalaian yang sudah dipaparkan sebelumnya membuktikan bahwa wawasan tentang informasi pekerjaan masing - masing karyawan pada Surya Senja Coffee masih rendah sehingga menyebabkan kerugian pihak Surya Senja Coffee yang berakibat semakin sulit untuk menyaingi kedai kopi lainnya.

Sejauh ini, belum ada pembentukan *Job Description* dan *Job Specification* yang formal pada Surya Senja Coffee. Kerugian yang dapat dialami organisasi yang tidak memiliki *Job Description* berupa resiko dalam skala kecil sampai skala besar seperti adanya kesalahan dalam merekrut kandidat pekerja yang dapat merugikan perusahaan terkait biaya rekrutmen dan performa organisasi dapat dikatakan cukup rendah karena karyawan tidak bisa menuntaskan pekerjaannya (Prein, 2009). *Job Analysis* menghasilkan sebuah informasi yang dapat digunakan dalam semua aspek

Human Resource Management Function. Tujuan dari *HRM Function* untuk membantu organisasi mencapai tujuan organisasi secara efektif (CIPD, n.d.)

Job Description memiliki reputasi yang buruk di sebagian besar organisasi atau perusahaan. Hal tersebut dikarenakan perusahaan atau organisasi merasa bahwa penulisan *Job Description* sebagai sebuah tindakan yang membuang – buang waktu sampai mereka sadar bila mereka memerlukan informasi yang diberikan oleh *Job Description* untuk mengambil sebuah keputusan atau dapat menyelesaikan masalah. Sedangkan *Job Description* mencakup informasi tentang tugas yang dilakukan karyawan, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, yang berupa kompetensi, yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang terkait. Maka dari itu sebagai organisasi yang bertumbuh, membuat sebuah *Job Description* sangat penting untuk mempertahankan daya saing dan kesejahteraan seluruh organisasi (Al-Marwai & Subramaniam, 2009)

Berdasarkan uraian latar belakang ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Surya Senja Coffee dengan judul “**Analisis Uraian Pekerjaan Pada Surya Senja Coffee**”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana model uraian pekerjaan di Surya Senja Coffee saat ini?
2. Bagaimana usulan model uraian pekerjaan di Surya Senja Coffee?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui model uraian pekerjaan di Surya Senja Coffee.
2. Memberikan usulan model uraian pekerjaan di Surya Senja Coffee.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Surya Senja Coffee
 - Memberikan masukan objektif dan bahan evaluasi mengenai *Job Analysis* dapat menjadi pertimbangan untuk mengelola sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan perusahaan.
2. Bagi Penulis
 - Memberikan pengalaman dan wawasan dalam menganalisa *Job Analysis* pada Surya Senja Coffee.
 - Menjadi bentuk implementasi ilmu yang sudah didapatkan, dan memperkaya studi empiris dan untuk memberikan kontribusi bagi

penulis pada lingkungan bisnis terutama pada *Job Analysis* dan penyusunan strategi sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

- Dapat menjadi referensi bagi penulis lain untuk membantu dan melanjutkan penelitian yang bergerak di bidang serupa.

1.5. Kerangka Pemikiran

Bagi sebuah perusahaan memiliki karyawan yang berkinerja baik merupakan salah satu pendorong kelancaran dalam pencapaian tujuannya. Pengelolaan *Human Resource* yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang paham betul akan tugas dan tanggung jawab pada pekerjaannya akan memiliki performa yang baik. Maka dari itu, dengan menyusun sebuah *Job Description* yang dapat menjabarkan tugas dan tanggung jawab apa saja yang harus dilakukan pada sebuah pekerjaan akan mempermudah aspek pengelolaan *Human Resource* lainnya. Informasi yang dihasilkan akan dijadikan pedoman dalam pengelolaan *Human Resource* terutama pada *Recruitment & Selection, Equal Employment Opportunity (EEO) Compliance, Performance Appraisal, Compensation, dan Training & Development* (Dessler, 2020)

Proses sistematis untuk menyusun *Job Description* adalah *Job Analysis*. *Job Analysis* merupakan sebuah proses yang menentukan *skill, duties, dan knowledge* untuk menjalankan pekerjaan (Mondy & Martocchio, 2016). *Job Analysis* berupa sebuah proses pemahaman akan pekerjaan dalam sebuah organisasi. *Job Analysis* mempunyai focus yang sempit karena merupakan sebuah sistem formal untuk mengumpulkan data tentang apa yang dilakukan orang dalam pekerjaannya. Adapun tujuan dari *Job Analysis* adalah mendapatkan pemahaman yang jelas tentang apa yang dilakukan pada sebuah pekerjaan dan kemampuan apa yang dibutuhkan pada pekerjaan yang sudah dirancang.

Hasil dari *Job Analysis* adalah *Job Description* dan *Job Specification*. *Job description* merupakan sebuah kumpulan informasi mengenai tugas dan tanggung jawab pada sebuah pekerjaan. Pada praktiknya, *Job Specification* sering dimasukkan sebagai bagian utama dari *Job Description*. Sehingga ada 7 komponen dalam *Job Description* yaitu (Dessler, 2020):

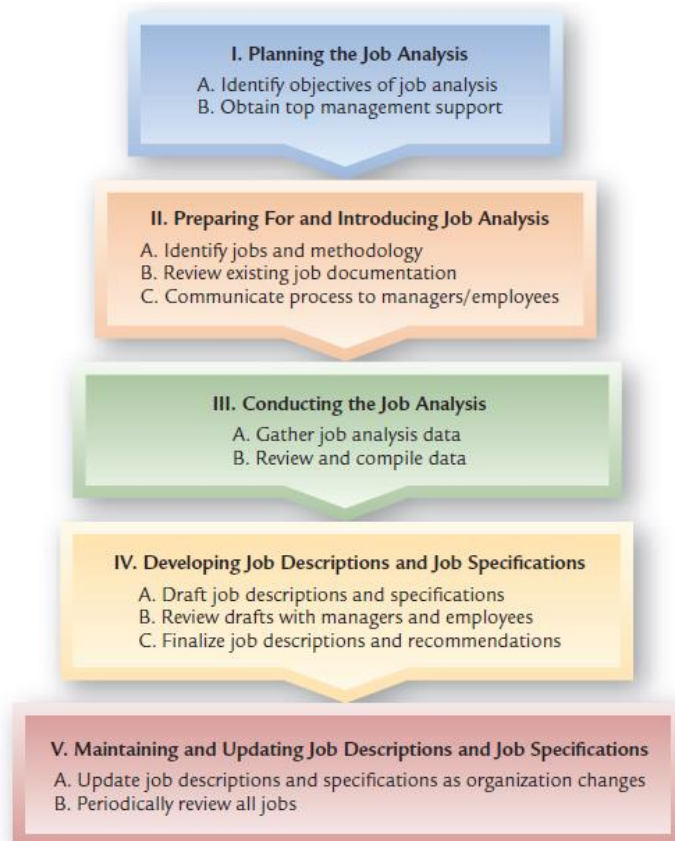
1. *Job Identification*

2. *Job Summary*
3. *Responsibilities & Duties*
4. *Authority of Incumbent*
5. *Standards of performance*
6. *Working condition*
7. *Job Specification*

Proses *Job Analysis* harus dilakukan secara logis, diikuti dengan manajemen yang tepat dan praktik psikometri yang profesional. Oleh karena itu, untuk menyusun *Job Analysis* pekerjaan tertentu menggunakan proses multi-tahap berikut:

Gambar 1.1

Stages in the Job Analysis Process



Sumber: (Mathis & Jackson, 2008)

1. *Planning the Job Analysis*

Dalam tahap ini, perlu diketahui apa saja aspek yang akan digunakan dalam menyusun *Job Analysis* dan memerlukan dukungan dari *Top Management*.

2. *Preparing for and Introducing Job Analysis*

Dalam tahap ini, melakukan identifikasi mengenai pekerjaan dan metodologi yang akan di gunakan dengan cara meninjau kembali dokumentasi pekerjaan, dan akhirnya melakukan komunikasi dan perkenalan mengenai *Job Analysis* yang akan dilakukan.

3. *Conducting the Job Analysis*

Dalam tahap ini, analis melakukan pengumpulan data yang diperlukan untuk melakukan *Job Analysis*. Data tersebut akan ditinjau ulang dan disusun sesuai dengan kategorinya.

4. *Developing Job Descriptions and Job Specifications*

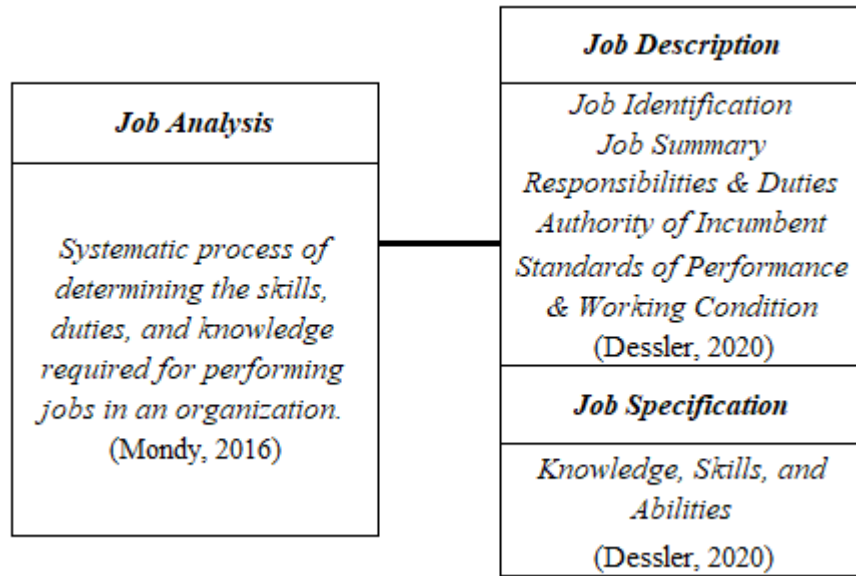
Dalam tahap ini, dari data yang sudah disusun sesuai dengan kategorinya akan dibentuk menjadi draf *Job Description* dan *Job Specification*.

5. *Maintaining and Updating Job Description and Job Specification*

Pada tahapan ini, *Job Description* dan *Job Specification* yang sudah dibentuk akan diperbaharui dan dipertahankan karena perusahaan atau organisasi merupakan sebuah entitas yang berkembang dan bersifat dinamis

Berdasarkan uraian diatas, dibuat suatu model konseptual pada Gambar 1.2 sebagai berikut:

Gambar 1.2
 Model Konseptual *Job Analysis*



Sumber: olahan penulis