

## PENDAMPINGAN PENYUSUNAN JOB DESCRIPTION DAN JOB SPECIFICATION

Made Ayu Lestariani<sup>1</sup>, Haritsa Burhan<sup>2</sup>, Endah Lestari<sup>3</sup>

Universitas Mulia

E-mail: madeayulestari346@gmail.com

### Article History:

Received: 01 September 2022

Revised: 20 September 2022

Accepted: 30 September 2022

**Keywords:** *Pendampingan, Penyusunan, Job description, Job specification*

**Abstract:** Tujuan Pengabdian ini untuk membantu UMKM di Balikpapan cara menyusun *Job Description* dan *Job Specification* di organisasi UMKM, adanya *Job specification* merupakan dokumen atau *statement* tertulis spesifikasi dari karyawan. *Job specification* adalah bagian dalam *job analysis*, yang merupakan *tools* untuk mengumpulkan data yang terkait dengan pekerjaan. *Job specification* biasanya berdampingan dengan *job description* yang merupakan dokumen esensial dalam setiap kegiatan rekrutmen karyawan.

### PENDAHULUAN

*Job specification* adalah dokumen atau *statement* tertulis spesifikasi dari karyawan. *Job specification* adalah bagian dalam *job analysis*, yang merupakan *tools* untuk mengumpulkan data yang terkait dengan pekerjaan. *Job specification* biasanya berdampingan dengan *job description* yang merupakan dokumen esensial dalam setiap kegiatan rekrutmen karyawan. Tanpa *job specification* dan *job description*, hampir tidak mungkin perusahaan dapat merekrut karyawan yang tepat, di tempat dan waktu yang tepat. Pada intinya, *job specification* membantu baik pihak perusahaan maupun pelamar kerja untuk memahami apa yang diharapkan perusahaan dan bagaimana cara meraihnya.

*job description* dan *job specification* adalah dua komponen penting yang tidak dapat terpisahkan. Namun, jangan sampai tertukar karena *job description* dan *job specification* adalah dua dokumen yang berbeda. Berikut detail perbedaannya.

Hasibuan (2010:34), “spesifikasi jabatan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten, juga memuat ringkasan yang jelas dan kualitas definitif yang dibutuhkan dari pemangku jabatan itu

Menurut Rivai (2004:125), “deskripsi pekerjaan/jabatan adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengelola informasi mengenai pekerjaan.”

Perbedaan *Job specification* dan *Job description* dapat di jelaskan sebagai berikut:

| Kategori | <i>Job specification</i> | <i>Job description</i> |
|----------|--------------------------|------------------------|
|----------|--------------------------|------------------------|

|              |                                                                                         |                                                                                                       |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pengertian   | Dokumen tertulis tentang kualitas yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. | Dokumen tertulis tentang apa saja yang akan dikerjakan.                                               |
| Konten       | Pendidikan, pelatihan, pengalaman, kemampuan spesifik untuk pekerjaan.                  | Judul pekerjaan, tugas, sistem supervisi dan pelaporan, bersama siapa saja karyawan akan bekerjasama. |
| Fungsi utama | Memfasilitasi rekrutmen, memilih talent yang tepat.                                     | Mengidentifikasi, mendefinisikan dan mendeskripsikan pekerjaan.                                       |
| Alur         | Dibuat setelah <i>job description</i> .                                                 | Dibuat sebelum <i>job specification</i> .                                                             |

Dapat terlihat, bahwa *job description* dan *job specification* adalah dua komponen yang berbeda dari segi fungsi, konten dan urutan dalam pembuatan, namun saling berkesinambungan

## METODE

Pendampingan workshop ini dilakukan dengan cara memberikan pelatihan dan pendampingan secara langsung bersama karyawan swasta di Balikpapan dengan kriteria karyawan tetap di bawah 2 tahun masa bekerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendampingan dalam pembuatan *job description* dan *job specification* memiliki beberapa fungsi penting, di antaranya:

1. Klarifikasi dan pemahaman yang lebih baik: Pendampingan membantu dalam mengklarifikasi dan memahami dengan lebih baik tugas-tugas, tanggung jawab, dan persyaratan yang terkait dengan posisi pekerjaan yang sedang dibuat. Ini membantu memastikan bahwa semua pemangku kepentingan memiliki pemahaman yang seragam tentang pekerjaan tersebut.
2. Penentuan tujuan yang jelas: Pendampingan membantu dalam menetapkan tujuan yang jelas untuk posisi pekerjaan, termasuk hasil yang diharapkan dan kontribusi yang diharapkan dari individu yang mengisi posisi tersebut. Ini membantu memastikan bahwa pemilihan kandidat yang sesuai dan penilaian kinerja yang akurat dapat dilakukan di masa depan.
3. Pemilihan kualifikasi yang tepat: Dalam pendampingan, pemangku kepentingan dapat menentukan kualifikasi yang diperlukan untuk posisi pekerjaan, seperti pendidikan, pengalaman, dan keterampilan khusus. Hal ini membantu memastikan bahwa hanya kandidat yang memenuhi kualifikasi yang tepat yang akan dipertimbangkan untuk posisi tersebut.
4. Rekrutmen yang efektif: *Job description* dan *job specification* yang disusun dengan baik memudahkan proses rekrutmen dengan menyediakan pedoman yang jelas untuk mencari dan menyeleksi calon karyawan yang sesuai. Pendampingan membantu memastikan

bahwa dokumen-dokumen ini mencerminkan kebutuhan sebenarnya dari perusahaan dan posisi yang sedang dibuat.

5. Evaluasi kinerja yang akurat: Job description dan job specification yang tepat membantu dalam mengevaluasi kinerja karyawan dengan lebih akurat. Mereka memberikan dasar yang jelas untuk mengukur pencapaian, membandingkan kinerja dengan harapan yang ditetapkan, dan mengidentifikasi area pengembangan yang diperlukan.
6. Pengembangan karir: Pendampingan juga dapat membantu dalam merencanakan pengembangan karir dengan lebih baik. Dengan memahami tugas-tugas dan persyaratan yang terkait dengan posisi pekerjaan tertentu, individu dapat mengidentifikasi keterampilan yang perlu ditingkatkan dan peluang yang tersedia untuk pertumbuhan profesional.

Pendampingan dalam pembuatan job description dan job specification membantu memastikan bahwa dokumen-dokumen ini relevan, akurat, dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Mereka juga membantu menciptakan landasan yang kokoh untuk manajemen sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, penilaian kinerja, dan pengembangan karir.

Berikut gambar kegiatan selama pendampingan *Job specification* dan *Job description*



Dan gambar berikut ini:



## KESIMPULAN

Pentingnya workshop dan pendampingan kepada karyawan tentang *Job specification* dan *Job description* untuk peningkatan kinerja karyawan dan system yang dibentuk Manajemen perusahaan

## DAFTAR REFERENSI

- Fakhrizal Akbar. (2020). Pengaruh Job Description, Job Specification dan Leadership terhadap organisasi. Malang. 11 januari 2022
- Hasibuan, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karlina, P., Nurdiana, M., & Kasman. (2019). Pengaruh job description dan job specification terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Pos Indonesia cabang Ciamis). Jurnal bisnis manajemen, 1-2. 14 Juni 2021
- Risky,D.,A (2019). Pengaruh Job description dan Job specification terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ujang Jaya Internasional. Padang.