

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 1.1.1 Profil Flowerry Forist



Gambar 1. 1 Logo Flowerry Forist

Flowerry Forist adalah kerajinan yang memproduksi aneka ragam aksesoris dengan berbahan dasar manik-manik. *Brand* ini berdiri pada tanggal 23 September 2023 di Bandung. Flowerry Forist berfokus pada pemanfaatan manik-manik sebagai bahan dasar atau tambahan terhadap aksesoris sesuai dengan keinginan konsumen. *Brand* ini memasarkan produknya melalui media sosial. Bahan dasar aksesoris dengan menggunakan manik-manik telah lama menjadi *trend* dalam dunia aksesoris dan seni kerajinan tangan. Flowerry Forist hadir sebagai salah satu produsen aksesoris yang memanfaatkan manik-manik sebagai bahan utama atau pendukung dalam setiap produk yang diinginkan oleh konsumen.

Nama "Flowerry Forist" diambil karena memiliki arti toko yang identik dengan bunga-bunga dengan warna yang lebih menonjol dalam keindahannya. Dengan itu, Flowerry Forist tidak hanya berpatokan pada aksesoris, tetapi juga dapat menjadikan manik-manik sebagai aksen tambahan yang menarik. Pada awalnya, produk yang diproduksi oleh Flowerry Forist hanya berupa aksesoris dasar seperti cincin, kalung, dan gelang. Namun, seiring dengan banyaknya permintaan dari konsumen, Flowerry Forist mulai memproduksi aksesoris tambahan lainnya, seperti *strap phone*. Flowerry Forist menggunakan sistem *pre-order* (PO) untuk penjualan aksesoris manik-maniknya. Dengan sistem

PO, konsumen dapat bebas memilih model aksesoris sesuai dengan keinginan. Namun, harga setiap jenis aksesoris berbeda-beda, tergantung pada permintaan konsumen dan tingkat kesulitan pembuatannya. Selain itu, harga juga dapat berbeda-beda tergantung pada sistem pembelian yang digunakan konsumen. Pemesanan melalui PO dan *custom* akan lebih mahal dari pada harga produk yang sudah siap pakai. Sedangkan pembelian secara *offline* akan memiliki harga yang relatif lebih murah.

### **1.1.2 Visi dan Misi**

#### **Visi :**

Menjadi pusat utama untuk pecinta aksesoris yang mencari kualitas, kreativitas, dan inspirasi dalam setiap butiran manik-manik untuk mewujudkan keunikan setiap individu.

#### **Misi :**

1. Memberikan kualitas terbaik dengan menggunakan bahan yang berkualitas
2. Selalu melakukan inovasi dalam setiap produk yang sedang diproduksi
3. Memenuhi permintaan model aksesoris yang diinginkan oleh konsumen
4. Menciptakan layanan yang menyenangkan, nyaman, dan interaktif dengan layanan pelanggan yang responsif dan ramah
5. Membangun komunitas yang berdedikasi disekitar aksesoris manik-manik
6. Menjalankan kemitraan dengan pemasok, desainer dan influencer

### **1.1.3 Jumlah Karyawan/Anggota**





Flowerry Forist merupakan kerajinan yang memproduksi aneka ragam aksesoris dengan berbahan dasar manik-manik yang beranggotakan lima orang. Kelima orang tersebut adalah pendiri dan pengelola Flowerry Forist. *Brand* Flowerry Forist belum memiliki karyawan karena masih dalam tahap awal pengembangan bisnis. Bisnis ini merupakan industri rumahan, yang

dimana segala kegiatan dan pembuatan kerajinan ini dilakukan di dalam rumah.

#### 1.1.4 Produk yang dijual

Flowerry.forist memiliki beberapa macam produk yang ditawarkan. Berikut ini adalah produk yang ditawarkan oleh Flowerry.forist:

Tabel 1. 1 Foto Produk Flowerry Forist

No.	Nama Produk	Produk
1.	Gelang	
2.	Cincin	
3.	Kalung	
4.	Strap phone	

Sumber : Penulis, 2024

## 1.2 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan semua karyawan dalam sebuah organisasi guna mencapai tujuan organisasi (Mahdalina, 2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. MSDM bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien (Lestari & Pranata, 2023). Manajemen yang baik akan meningkatkan peluang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Harris, 2023).

Sumber daya manusia adalah faktor yang menentukan keberhasilan organisasi (Syah & Sukma, 2020). Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu komponen kunci dalam membangun organisasi. Sedangkan menurut (Syah & Nurhayaty, 2023). Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan produktif adalah elemen vital untuk keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu berusaha merekrut pegawai yang berkualitas dan produktif. Perusahaan dapat mengatasi kesulitan dalam memenuhi kebutuhan SDM berkualitas dengan melakukan analisis jabatan (Sari & Pancasasti, 2021).

Organisasi adalah sekumpulan individu yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (Zakaria, Rochani, Wibowo, & Pratiwi, 2022). Setiap anggota organisasi memiliki tugas dan tanggung jawab yang spesifik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan organisasi dapat tercapai melalui berbagai aktivitas dalam manajemen sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Analisis jabatan yang tepat dan rinci merupakan salah satu pendekatan yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk menghadapi tantangan, terutama yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia (Zakaria, Rochani, Wibowo, & Pratiwi, 2022). Untuk mengatasi masalah ini, perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dicapai melalui analisis jabatan untuk mengidentifikasi kompetensi yang diperlukan oleh karyawan (Wahdati, Octaviani, & Komalasari, 2022).

Analisis jabatan adalah suatu proses untuk mengidentifikasi dan mendefinisikan tugas, tanggung jawab, keterampilan, pengetahuan, dan

persyaratan lainnya yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu jabatan (Zakaria, Rochani, Wibowo, & Pratiwi, 2022). Sedangkan menurut (Santana & Gamaputra, 2023) Analisis jabatan adalah proses yang sistematis untuk mengumpulkan, mencatat, mengolah, dan menyusun data jabatan menjadi informasi yang bermanfaat untuk berbagai keperluan. Dalam dunia kerja, analisis jabatan dapat menjadi acuan untuk menilai kinerja pegawai. Analisis jabatan digunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan bersama, ini merancang organisasi dengan memberikan deskripsi, spesifikasi, dan evaluasi pekerjaan (Hendra, Jamilus, Dogan, & Gugler, 2022).

Selain itu, pentingnya analisis jabatan dalam konteks organisasi sangat strategis karena berperan secara signifikan dalam mengklarifikasi peran dan tanggung jawab di antara para pegawai (Sari & Pancasasti, 2021). Berdasarkan pendapat dari (Harris, 2023) tujuan analisis jabatan dapat digunakan untuk menetapkan spesifikasi karyawan, yaitu persyaratan yang harus dipenuhi oleh seseorang untuk dapat menduduki suatu jabatan. Spesifikasi karyawan dapat meliputi kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, dan kemampuan. Selain itu, analisis jabatan dapat digunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan.

Hasil analisis jabatan dapat menunjukkan kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Kemampuan dan keahlian ini dapat menjadi dasar untuk menentukan program pelatihan yang sesuai untuk karyawan. Kemudian, analisis jabatan dapat digunakan untuk menentukan peringkat jabatan dalam organisasi. Hasil analisis jabatan dapat menunjukkan bobot dari suatu jabatan, yaitu tingkat kesulitan, tanggung jawab, dan pengaruhnya terhadap organisasi. Bobot jabatan ini dapat digunakan untuk menilai dan membandingkan antara jabatan yang satu dengan jabatan lainnya. Selain itu, hasil analisis jabatan mempunyai keterlibatan yang sangat besar terhadap proses suatu organisasi/perusahaan (Wahyudi, 2015).

Perusahaan dapat menggunakan analisis jabatan untuk menentukan standar yang harus dimiliki oleh pekerja, terutama dalam kasus penempatan jabatan yang menghasilkan output seperti perincian jabatan dan deskripsi pekerjaan (Billik, E.H.J.FoEh, Niha, & Perseveranda, 2023). Selain itu, untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus membuat *standard operating*

*procedure* (SOP) untuk membantu karyawan mencapai tujuan, SOP ini akan membantu meminimalkan jumlah kesalahan yang dilakukan oleh karyawan saat melakukan tugas (Ajasta & Addin, 2018).

Selanjutnya, untuk menjalankan operasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, perusahaan memerlukan *standard operating procedure* (SOP) yang relevan dengan kebutuhan perusahaan (Ajasta & Addin, 2018). Tanpa SOP, manajemen dan karyawan tidak akan dapat melaksanakan tugas dengan efektif atau menentukan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Selain itu, manajemen juga akan kesulitan dalam mengevaluasi kinerja karyawan secara profesional karena tidak adanya alat ukur atau wewenang yang jelas (Ajasta & Addin, 2018).

Selain *Standard Operating Procedure* (SOP), Keberhasilan sebuah perusahaan dalam melaksanakan fungsinya juga dipengaruhi oleh pemahaman mengenai peran yang harus dijalankan dan persyaratan atau kualifikasi yang harus dipenuhi agar fungsi tersebut dapat berjalan dengan optimal, pekerjaan ini digambarkan dalam peta yang berisi uraian pekerjaan dan persyaratan pekerjaan (*job description* dan *job specification*) (Bayangkara, Cempena, & Brahmayanti, 2022). Deskripsi pekerjaan (*job description*) adalah hasil dari analisis pekerjaan sebagai kumpulan proses atau kegiatan yang mengumpulkan dan mengolah informasi terkait posisi (Elan & Kurniawan, 2016).

Menurut (Elan & Kurniawan, 2016) deskripsi pekerjaan menjelaskan tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan posisi tersebut. Seorang pegawai perlu memahami jenis pekerjaan, cara melakukannya, dan orang yang tepat untuk melakukannya. Untuk itu, diperlukan analisis terhadap pekerjaan tersebut, yang dikenal sebagai analisis jabatan (Pitaloka, Mulyatini, & Kasman, 2019). *Job specification* adalah kumpulan pernyataan yang menjelaskan kualifikasi pemegang pekerjaan atau jabatan, termasuk pendidikan, kemampuan, pelatihan, dan lainnya (Akbar, Fajri, & Ririh, 2023). Spesifikasi jabatan didefinisikan sebagai kumpulan informasi yang menggambarkan kualifikasi atau persyaratan yang diperlukan oleh kandidat untuk posisi tersebut (Akbar, Fajri, & Ririh, 2023).

Analisis jabatan merupakan salah satu langkah penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian mengenai analisis jabatan ini

sangat penting untuk diangkat karena memiliki peranan penting untuk memastikan bahwa fungsi, peran, dan tanggung jawab setiap jabatan dapat tersusun dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Proses ini bertujuan untuk menganalisis posisi kerja di *star-tup* Flowerry Forist dengan maksud memberikan rekomendasi mengenai *Standard Operating Procedure* (SOP), *job description* dan *job spesification* yang terdapat dalam *start-up* Flowerry Forist. Selain itu, penulis ingin menyelidiki dan memberikan gambaran tentang cara startup Flowerry Forist memperkerjakan karyawannya dengan menggunakan analisis jabatan, sehingga penelitian ini dapat digunakan untuk meninjau atau memperbaiki cara manajemen dan karyawan melakukan tugasnya.

Dengan melakukan analisis jabatan, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawannya memiliki keterampilan dan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan jabatannya. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang analisis jabatan pada *start-up* ini dengan judul “**Usulan rancangan *standard operating procedure* (SOP), *job description* dan *job specification* pada *startup* manik-manik Flowerry Forist**”.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *Standard Operating Procedure* (SOP) yang dapat direkomendasikan untuk *start-up* Flowerry Forist?
2. Bagaimana *job description* dapat disusun dengan baik dalam *start-up* Flowerry Forist?
3. Bagaimana *job specification* dapat disusun dengan baik dalam *start-up* Flowerry Forist?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memastikan bahwa setiap jabatan memiliki pemetaan tugas dan tanggung jawab yang jelas, sehingga mencegah tumpang tindih atau kekosongan jabatan.

2. Untuk memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab setiap jabatan, sehingga startup dapat meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.
3. Untuk membantu menetapkan standar kinerja yang objektif dan terukur untuk setiap jabatan, sehingga memfasilitasi penilaian kinerja yang adil dan transparan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai usulan rancangan SOP, *job description*, dan *job specification* yang dapat membantu proses kerja di *start-up* Flowerry Forist menjadi lebih terstruktur dan efisien, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan produktivitas.
2. Penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi bagi penelitian selanjutnya dengan memiliki pemahaman yang jelas tentang proses analisis jabatan, dapat memahami secara mendalam tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan setiap posisi dalam struktur organisasi.

### **1.6 Sistematika Penulisan Akhir**

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab pertama merupakan gambaran umum dari penelitian yang telah dilakukan menjelaskan secara ringkas dan padat tentang objek penelitian, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab kedua tinjauan pustaka berisi teori-teori yang relevan dengan penelitian, mulai dari teori yang bersifat umum hingga teori yang bersifat khusus. Bab ini juga membahas penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian,



yang kemudian digunakan untuk membangun kerangka pemikiran penelitian. Kerangka pemikiran penelitian ini digunakan untuk merumuskan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan metodologi penelitian yang digunakan, meliputi jenis penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab hasil penelitian dan pembahasan menyajikan hasil penelitian secara sistematis, mulai dari penyajian hasil penelitian secara deskriptif, interpretasi hasil penelitian, dan analisis hasil penelitian. Selain itu, Membahas dan menjawab rumusan masalah serta hasil dari analisis data yang telah dilakukan.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan penelitian merupakan jawaban terhadap pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan. Kesimpulan ini haruslah jelas, ringkas, dan padat, serta dapat menjawab keseluruhan pertanyaan penelitian. Kesimpulan penelitian juga harus relevan dengan manfaat penelitian yang telah dilaksanakan.