

Pengadministrasian *Job Description* Karyawan Menggunakan Aplikasi HCIS (*Human Capital Information System*) Di PERUM PERUMNAS

Yuliza Nurbaiti^{1,*}, Reimond Hasangapan Mikkael Napitupulu²

¹ Manajemen Administrasi; Universitas Bina Insani; Jl. Siliwangi No 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia, Telp. (021) 824368886 / (021) 82436996. Fax. (021) 82400924
e-mail : yuliza.n1908@gmail.com

² Manajemen; Universitas Bina Insani ; Jl. Siliwangi No 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia, Telp. (021) 824368886 / (021) 82436996. Fax. (021) 82400924
e-mail : reimond@binainsani.ac.id

* Korespondensi: e-mail: yuliza.n1908@gmail.com

Diterima: 27 Juli 2020; Review: 28 Juli 2020; Disetujui: 10 Agustus 2020

Cara sitasi: Nurbaiti, Y., Napitupulu, RHM. 2021. Pengadministrasian *Job Description* Karyawan Menggunakan Aplikasi HCIS (*Human Capital Information System*) Di PERUM PERUMNAS. *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*. Vol 5 (1): halaman. 73-85

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mempermudah pengadministrasian *job description* menggunakan Aplikasi HCIS (*Human Capital Information System*) agar dapat diketahui oleh karyawan di masing-masing unit kerjanya. Jenis data yang digunakan adalah jenis data primer, karena penelitian ini didapatkan dari hasil observasi langsung ke perusahaan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan metode wawancara terstruktur, kuesioner, observasi dan dokumentasi. Metode wawancara terstruktur yang dilakukan adalah dengan melakukan tanya jawab dengan narasumber, metode kuesioner dengan memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, metode observasi mengamati kegiatan secara langsung, dan metode dokumentasi dengan mengumpulkan data-data terkait pengadministrasian *job description*. Untuk itu peneliti menyarankan untuk menggunakan Aplikasi HCIS (*Human Capital Information System*) sebagai pengadministrasian *job description* karyawan sehingga dapat memudahkan karyawan untuk mengetahui dan memahami *job description* agar lebih efektif dan efisien sehingga pada saat mengalami perubahan *job description* dapat diketahui secara langsung oleh karyawan sehingga dapat meminimalisir terjadinya tumpang tindih pekerjaan.

Kata kunci: *Job Description*, *Human Capital Information System* (HCIS)

Abstract: The purpose of this study is to facilitate the administration of job descriptions using the HCIS (*Human Capital Information System*) application so that employees in each work unit can know. The type of data used is the type of primary data, because this study was obtained from direct observations to the company. Data collection techniques used are structured interviews, questionnaires, observation and documentation. The structured interview method carried out is by conducting questions and answers with the informant, the questionnaire method by providing a set of written statements to the respondents to be answered, the observation method observing the activities directly, and the documentation method by collecting data related to the administration of the job description. For this reason, researchers suggest using the HCIS (*Human Capital Information System*) application as an employee job description administration so that it can make it easier for employees to know and understand job descriptions to be more effective and efficient so that when there is a change in the job description it can be known directly by employees so as to minimize the occurrence of overlapping work.

Keywords: *Job Description*, *Human Capital Information System* (HCIS)

1. Pendahuluan

Di dalam suatu perusahaan maupun instansi, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung kepada kompetensi yang dimiliki karyawan, karena semakin meningkatnya kompetensi yang dimiliki, akan semakin meningkat pula kemajuan suatu perusahaan. Kompetensi karyawan yang sesuai dengan bidang pekerjaan mampu membawa perusahaan dalam mencapai tujuan, oleh karena itu jika kompetensi yang dimiliki tidak sesuai dengan bidang pekerjaan maka karyawan tidak dapat menjalankan *job description* dengan baik sehingga dapat menyebabkan kinerja perusahaan menurun.

Menurut (Triana Agustin, 2019) *job description* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya *job description* suatu karyawan akan memahami dan dapat menentukan arah pekerjaan, kemana harus berbelok, berapa kecepatan yang diperlukan dan sebagainya. *Job Description* menurut (Mondy & Martocchio, 2016) merupakan sebuah penjabaran pekerjaan yang sudah dirincikan sesuai dengan jabatan yang di tentukan. Dalam hal ini perusahaan memerlukan *job description* untuk efektif dan efisiensi di dalam bekerja.

PERUM PERUMNAS (Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang perumahan dan permukiman. PERUM PERUMNAS didirikan sebagai solusi pemerintah dalam menyediakan perumahan yang layak bagi masyarakat menengah ke bawah. Perusahaan didirikan berdasarkan Perusahaan didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1974, diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1988, dan disempurnakan melalui Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2004 tanggal 10 Mei 2004 tanggal 10 Mei 2004. Sejak didirikan tahun 1974, PERUM PERUMNAS selalu tampil dan berperan sebagai "pioneer" dalam penyediaan perumahan dan permukiman bagi masyarakat berpenghasilan menengah ke bawah. Melalui konsep pengembangan skala besar, PERUM PERUMNAS berhasil memberikan kontribusi signifikan dalam pembentukan kawasan permukiman dan kota-kota baru yang tersebar di seluruh Indonesia.

Dengan terus berkembangnya organisasi di PERUM PERUMNAS dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien, maka PERUM PERUMNAS mengalami restrukturisasi organisasi atau perubahan struktur organisasi berdasarkan dengan Surat Keputusan Direksi Nomor : DIRUT/1231/KPTS/10/2020 tentang susunan organisasi dan tata kerja Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional tahun 2020. Akibatnya beberapa divisi dan departemen harus dihilangkan, diubah serta ditambahkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan/kapasitas dan kapabilitas karyawan. Karyawan yang mengalami perpindahan jabatan perlu menyesuaikan diri dengan bidang pekerjaan yang baru, sehingga memerlukan *job description* untuk menjelaskan tugas, wewenang dan tanggung jawab pekerjaannya. Dengan terjadinya hal tersebut menyebabkan beberapa karyawan belum paham mengenai *job description* karena pengadministrasian yang kurang efektif sehingga karyawan belum memahami *job description* secara jelas, hal itu menyebabkan karyawan tidak dapat memaksimalkan kompetensinya dalam bekerja.

Pengadministrasian *job description* di PERUM PERUMNAS masih menggunakan metode secara manual dan belum menggunakan HCIS (*Human Capital Information System*) sehingga menimbulkan beberapa masalah seperti, hilangnya berkas-berkas karena tidak tersimpan dengan baik serta tidak ada *back-up* atas berkas tersebut, berkas akan menjadi rusak dan usang jika disimpan terlalu lama sehingga hal tersebut menyebabkan karyawan tidak dapat memahami *job description* dengan baik. Dengan adanya menu *job description* di HCIS (*Human Capital Information System*) diharapkan karyawan dapat memahami dan mengetahui *job description* karena data *job description* tidak akan hilang jika berada di HCIS (*Human Capital Information System*) dan kemudahan dalam mengakses.

Sistem informasi yang mendukung suatu kinerja pada perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) seperti PERUM PERUMNAS yaitu Aplikasi HCIS (*Human Capital Information System*). Pada Aplikasi HCIS (*Human Capital Information System*) ini menangani masalah sistem informasi kepegawaian *Human Resource* (HR) khususnya pada organisasi. Aplikasi yang berada di PERUM PERUMNAS dapat di akses menggunakan *platform* desktop dan dapat juga di akses dengan menggunakan *web browser* yang terhubung secara *online*. Modul yang terdapat pada HCIS (*Human Capital Information System*) PERUM PERUMNAS yaitu mulai dari data pribadi, data karir, jatah cuti, hingga data penggajian secara detail dengan menggunakan digitalisasi. Salah satu modul yang dimiliki Aplikasi HCIS (*Human Capital Information System*) PERUM PERUMNAS adalah profil pegawai, dimana didalamnya menampilkan biodata

karyawan yang berisi salah satunya yaitu menu *job description* karyawan. Dalam hal ini Aplikasi HCIS PERUM PERUMNAS hanya dapat dikelola pada Divisi SDM.

Dari penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengadministrasian *Job Description* Karyawan Menggunakan Aplikasi HCIS (*Human Capital Information System*) Di PERUM PERUMNAS".

Berdasarkan penjabaran di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengadministrasian *job description* karyawan menggunakan Aplikasi HCIS di PERUM PERUMNAS? Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mempermudah pengadministrasian *job description* menggunakan Aplikasi HCIS agar dapat diketahui oleh masing-masing karyawan di unit kerjanya.

Job Description

Job description menurut (Jackson et al., 2018) adalah dokumen tertulis yang menguraikan fungsi-fungsi atau tugas-tugas penting pekerjaan, menggambarkan kondisi di mana pekerjaan tersebut dilaksanakan, dan menyatakan kompetensi termasuk pelatihan khusus atau persyaratan sertifikasi untuk pekerjaan tersebut. *Job description* menurut (Snell & Morris, 2019) merupakan pernyataan tugas, kewajiban dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan yang akan dilakukan.

Adapun manfaat *job description* menurut (Ardana et al., 2012) adalah sebagai berikut: 1). *Job description* membantu menghindari adanya kebingungan dan memberikan pemahaman dalam melaksanakan pekerjaan. 2). Dapat menghindari tumpang tindih tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. 3). Memudahkan prosedur *recruitment*, seleksi, pelatihan dan berbagai aktivitas SDM. 4). Membantu karyawan dalam merencanakan karier, mengurangi praktik deskriminasi dalam promosi dan pemindahan serta memudahkan evaluasi pekerjaan untuk memastikan adanya keadilan dalam pemberian kompensasi. 5). Bermanfaat dalam program keselamatan kerja, dapat menunjukkan tindakan yang berbahaya dan mengadakan perubahan dalam pelaksanaan. 6). *Job description* penting dalam perencanaan perubahan organisasi dan reorganisasi sesuai perkembangan keadaan. 7). Memberi arahan tentang pengalaman yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. 8). Untuk memperbaiki administrasi dan pengendalian pekerjaan.

Tujuan *job description* menurut (Fried, 2015) adalah untuk membantu dan mempelajari tugas pekerjaan dan mengingatkan tentang hasil yang diharapkan untuk dicapai. Bagi atasan, *job description* dapat meminimalkan kesalahpahaman yang terjadi antara atasan dan bawahan mengenai persyaratan pekerjaan. *Job description* yang baik juga menetapkan hak manajemen untuk mengambil tindakan korektif jika tugas yang ditentukan dalam dokumen tidak dilakukan sama sekali atau dilakukan pada tingkat yang tidak memadai atau tidak sesuai.

Indikator *job description* menurut (Dessler, 2020) dapat diuraikan sebagai berikut: 1). Identifikasi pekerjaan. Bagian identifikasi pekerjaan berisi beberapa jenis informasi seperti jabatan pekerjaan. Hal ini mencakup seperti nama pekerjaan, departemen dan lokasi pekerjaan, hubungan pelapor, dan tanggal *job description* terakhir direvisi. 2). Ringkasan pekerjaan. Ringkasan pekerjaan adalah pernyataan singkat yang merangkum esensi pekerjaan, dan harus mencakup fungsi atau aktivitas utamanya. 3). Tugas dan tanggung jawab. Di dalam *job description* harus menyajikan daftar tanggung jawab dan tugas pekerjaan. Seperti tingkat tanggung jawab atas tugas, pentingnya tugas dan seberapa sering dilakukan. 4). Wewenang. Wewenang merupakan hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu. Bagian ini menentukan batas wewenang pemegang pekerjaan. 5). Standar kinerja. Bagian standar kinerja mencantumkan standar yang diharapkan perusahaan untuk dicapai oleh karyawan untuk setiap tugas dan tanggung jawab utama uraian pekerjaan. Standar kinerja biasa mencakup persyaratan tugas, fungsi dan perilaku yang ditetapkan oleh atasan sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan. 6). Kondisi kerja. Kondisi kerja pekerjaan ini termasuk lingkungan fisik, seperti panas atau dingin, kebisingan, cahaya, risiko kecelakaan dan kesehatan, jam kerja dan waktu kerja yang tidak biasa; gaji dan tunjangan; kesempatan untuk fleksibilitas dalam jam kerja atau tempat kerja. 7). Spesifikasi pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan adalah uraian karakteristik fisik dan psikologis individu yang dapat memenuhi tuntutan pekerjaan agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten.

Hambatan yang berkaitan dengan *job description* menurut (Snell & Morris, 2019) termasuk yang berikut ini: 1). Jika ditulis dengan buruk/menggunakan istilah yang tidak jelas dan tidak spesifik, mereka memberikan sedikit panduan kepada pemegang pekerjaan. 2). Terkadang tidak diperbaharui karena tugas pekerjaan atau spesifikasi berubah. 3). Melanggar undang-undang atau perjanjian serikat pekerja dan menyebabkan keluh kesah karyawan. 4). Karyawan dapat membatasi ruang lingkup aktivitas pemegang kerja, mengurangi organisasi fleksibilitas.

Human Capital Information System (HCIS)

Human Capital Information System (HCIS) menurut (Jonni & Husain, 2016) adalah sistem terintegrasi yang digunakan untuk mengumpulkan, menyimpan dan menganalisa informasi tentang sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang terdiri dari *database*, komputer aplikasi, perangkat keras dan perangkat lunak yang diperlukan untuk mengumpulkan, merekam, menyimpan, mengelola, memberikan, menyajikan dan memanipulasi data untuk fungsi-fungsi sumber daya manusia. Sejalan dengan itu *Human Capital Information System (HCIS)* menurut (Snell & Morris, 2019) adalah sistem terkomputerisasi yang menyediakan data terkait SDM yang terkini dan akurat untuk tujuan pengendalian dan pengambilan keputusan. Sedangkan *Human Capital Information System (HCIS)* menurut (Susanto et al., 2020) adalah bagian dari *management information system* yang memberikan informasi mengenai tenaga kerja yang terdesentralisasi dalam organisasi dan membantu *human resource* dalam pengambilan keputusan. Dari pengertian ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *Human Capital Information System (HCIS)* adalah suatu sistem terintegrasi yang digunakan untuk mengumpulkan, menyimpan dan menganalisa informasi tentang sumber daya manusia pengendalian dan pengambilan keputusan.

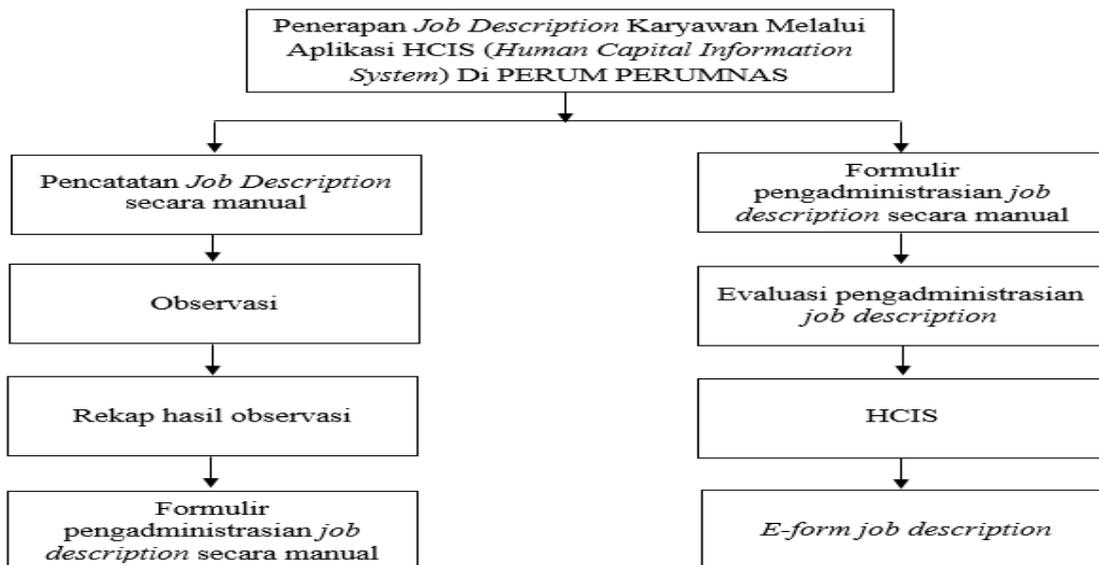
Menurut (Susanto et al., 2020) HCIS efektif jika mampu memberikan data terperinci tentang karyawan organisasi. Ada berbagai jenis subsistem keluaran HCIS yang menangani aspek utama manajemen SDM yang meliputi: 1). Perencanaan tenaga kerja dan subsistem manajemen. Ini adalah sistem informasi yang mendukung perencanaan tenaga kerja melalui pendelegasian tenaga kerja yang sesuai seperti ke lokasi kantor baru. Kebutuhan informasi tentang jumlah tenaga kerja yang tersedia dan spesialisasi mereka sangat penting bagi organisasi untuk merencanakan tenaga kerja mereka. 2). Subsistem perekrutan. Organisasi perlu merancang rencana perekrutan yang tepat untuk mengisi posisi kosong di sebuah organisasi dan persyaratan keterampilan bagi pelamar yang berminat. Memiliki sistem informasi perekrutan yang tepat sangat penting untuk memudahkan proses perekrutan baik bagi organisasi maupun karyawan. 3). Subsistem kompensasi dan tunjangan karyawan. Sistem ini melibatkan penentuan upah, gaji, dan tunjangan karyawan yang meliputi manfaat asuransi, manfaat pensiun, dan pembayaran medis. Informasi ini akan dibagikan dengan tingkat manajemen yang lebih tinggi dan dapat digunakan untuk membandingkannya dengan rencana anggaran organisasi. 4). Subsistem pelaporan lingkungan. Sistem ini digunakan untuk menyusun laporan organisasi yang akan diberikan kepada pemerintah atau serikat pekerja mengenai karyawan.

Indikator *Human Capital Information System (HCIS)* Menurut (Laudon & Laudon, 2016) untuk sepenuhnya memahami HCIS, membutuhkan pemahaman tentang organisasi, manajemen, dan teknologi informasi yang lebih luas untuk memberikan solusi terhadap tantangan dan masalah di lingkungan bisnis. Uraian indikator HCIS adalah sebagai berikut: 1). Organisasi. Organisasi adalah sistem perserikatan formal yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi merupakan hierarki yang terdiri dari tiga tingkat utama: manajemen senior, manajemen menengah, dan manajemen operasional. Manajemen senior membuat keputusan strategis jangka panjang tentang produk dan layanan serta memastikan kinerja keuangan perusahaan. Manajemen menengah melaksanakan program dan rencana manajemen senior, dan manajemen operasional bertanggung jawab untuk memantau kegiatan bisnis sehari-hari. Sistem informasi melayani masing-masing level ini. 2). Manajemen. Manajemen adalah ilmu yang mengatur proses pemanfaatan seluruh sumber daya secara efektif dan efisien agar dapat mencapai suatu tujuan tertentu. Tugas manajemen adalah memahami banyak situasi yang dihadapi organisasi, membuat keputusan, dan merumuskan rencana tindakan untuk memecahkan masalah organisasi. 3). Teknologi Informasi. Teknologi informasi adalah salah satu dari banyak alat yang digunakan manajer untuk mengatasi perubahan. Teknologi informasi dapat memainkan peran

yang kuat dalam membantu manajer merancang dan memberikan produk dan layanan baru serta mengarahkan dan mendesain ulang organisasi mereka .

Manajemen Administrasi

Manajemen administrasi menurut (Nuraida, 2014) adalah ilmu yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian semua hal yang berhubungan dengan daur hidup data dan informasi bisnis dalam perusahaan. Manajemen administrasi menurut (Silintowe & Dewi, 2020) adalah proses kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen (perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, dan pengawasan). Dari kesimpulan diatas Manajemen administrasi adalah proses kerjasama untuk mencapai tujuan yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.



Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2. Metode Penelitian

Menurut (Radjab & Jam'an, 2017) data penelitian dapat dikelompokkan dalam 2 jenis, yaitu Data Primer dan Data Sekunder: 1). Data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data utama. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. 2). Data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan, jurnal, dan lain-lain. Pada penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer karena data yang didapatkan dari hasil observasi langsung ke perusahaan untuk melihat pengadministrasian *job description* karyawan, melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden.

Teknik pengumpulan data menurut (Agung & Yuesti, 2019) dapat dilakukan dengan menggunakan: 1). Wawancara. wawancara adalah kegiatan tanya jawab untuk memperoleh informasi. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur: a). Wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, jika peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. b). Wawancara tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas, tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. 2). Kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui internet. 3). Observasi. Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila

dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. 4). Dokumentasi. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian, namun melalui dokumen. Dokumen yang digunakan dapat berupa struktur organisasi, formulir *job description*, laporan, buku panduan penyusunan SMART *job description*, dan dokumen lainnya. Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara terstruktur, kuesioner, observasi dan dokumentasi. Metode wawancara dilakukan dengan melakukan tanya jawab untuk mendapatkan informasi tentang pengadministrasian *job description*, metode kuesioner dengan memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, metode observasi dilakukan secara langsung dengan mengamati kegiatan di perusahaan dan metode dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data-data seperti formulir *job description*, sejarah perusahaan, struktur organisasi dan *job description* pada masing-masing unit kerja untuk mendukung penelitian ini.

Teknik analisa penelitian menurut (Sugiyono, 2015) terbagi menjadi 2 yaitu: 1). Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. 2). Kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Penelitian deskriptif kuantitatif menurut (Yusuf, 2014) adalah salah satu jenis penelitian yang bertujuan mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisa kuantitatif deskriptif, karena penelitian ini menggunakan pengumpulan data, analisis, dan kemudian diinterpretasikan. Tujuannya agar mendapatkan informasi yang akurat mengenai pengadministrasian *job description* karyawan PERUM PERUMNAS.

Teknik pengambilan sampel menurut (Sugiyono, 2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi SDM PERUM PERUMNAS. Sampel dalam penelitian adalah mewakili dan dijadikan responden penelitian. Sampel menurut (Sugiyono, 2018) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun teknik dalam pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh menurut (Sugiyono, 2017) adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi SDM PERUM PERUMNAS sebanyak 17 orang, hal ini digunakan karena populasi dibagian tersebut relatif kecil sehingga semua populasi digunakan sebagai sampel.

3. Hasil dan Pembahasan

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi SDM, responden memiliki banyak kegunaan diantaranya adalah untuk mendeskripsikan identitas para responden yang ada sehingga gambaran dari jawaban yang diberikan terhadap pernyataan dapat diprediksi. Karakteristik yang dimaksud menyangkut jenis kelamin dan usia sebagai berikut: 1). Berdasarkan Jenis Kelamin. Keragaman responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel 1. berikut ini:

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	12	71
2.	Perempuan	5	29
Total		17	100

Sumber: Data Olahan (2021)

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan responden laki-laki lebih banyak dari pada responden perempuan. Responden laki-laki berjumlah 12 orang dengan persentase 71% dan responden perempuan sebanyak 5 orang dengan persentase 29%. Sebagian besar responden adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 71%. Hal tersebut dikarenakan laki-laki lebih kuat dibanding perempuan sehingga bisa menyelesaikan pekerjaan lebih cepat. 2). Berdasarkan Usia. Keragaman responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel 4.2. berikut ini:

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	25-30	6	35
2.	31-35	4	24
3.	36-40	5	29
4.	>41	2	12
Total		17	100

Sumber: Data Olahan (2021)

Berdasarkan karakteristik usia responden pada tabel 2. tersebut, menunjukkan bahwa responden yang berusia 25-30 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 35%, responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 24%, responden yang berusia 36-40 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 29% dan responden berusia diatas 41 sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 12%. Dari data diatas terlihat bahwa karyawan dengan usia 25-30 tahun lebih banyak dikarenakan pada usia tersebut dapat bekerja dengan cepat dan akurat.

Job description

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 17 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan jawaban responden terhadap pernyataan masing-masing item akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran dan indikator sesuai dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Indikator dan Butir Pernyataan *Job Description*

No.	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
<i>Job Description</i>			
1.	Identifikasi pekerjaan	4, 15, 17	3
2.	Ringkasan pekerjaan	2, 7, 11	3
3.	Tanggung jawab dan tugas	3, 10	2
4.	Wewenang	9, 12	2
5.	Standar kinerja	1, 5	2
6.	Kondisi kerja	6, 8, 13	3
7.	Spesifikasi pekerjaan	14, 16, 18	3
Jumlah			18

Sumber: Wello et al (2019)

Pada variabel *job description*, penelitian ini diukur melalui 7 indikator yang dibagi dalam 18 pernyataan. Hasil tanggapan variabel *job description* dijelaskan pada tabel 4.4. berikut ini :

Tabel 4. Hasil Kuesioner Indikator *Job Description*

Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor
P1	7	2	2	4	2	17
P2	6	1	2	4	4	17
P3	1	-	3	3	10	17
P4	5	1	2	1	8	17
P5	5	3	3	2	4	17
P6	1	1	1	5	9	17
P7	-	1	4	8	4	17
P8	5	5	1	1	5	17
P9	3	1	5	4	4	17
P10	1	3	3	8	2	17
P11	6	1	1	2	7	17
P12	4	4	1	4	4	17
P13	-	1	5	8	3	17
P14	6	4	2	1	4	17
P15	9	3	1	3	1	17
P16	8	3	1	3	2	17
P17	5	3	4	3	2	17
P18	8	3	1	2	3	17

Sumber: Data Olahan (2021)

Tabel 5. Persentase Skor Tanggapan Responden Indikator *Job Description*

Indikator	No	Pernyataan	Skor	Skor (%)	Skor % Per Indikator
Identifikasi Pekerjaan	4	Penjabaran nama atasan dan bawahan diuraikan secara jelas	45	5,02%	18,86%
	15	Saya tidak mengetahui tanggal <i>job description</i> disetujui	67	7,48%	
	17	Saya mengetahui secara jelas penempatan pekerjaan saya seperti divisi dan departemen	57	6,36%	
Ringkasan Pekerjaan	2	<i>Job description</i> yang harus dikerjakan sulit untuk dipahami	52	5,80%	15,18%
	7	Gambaran pekerjaan yang ringkas dan mudah dipahami	36	4,02%	
	11	Saya mengetahui secara jelas fungsi dari pekerjaan yang dilakukan	48	5,36%	
Tugas dan Tanggung Jawab	3	Saya merasa bahwa tugas-tugas yang diberikan atasan kepada saya sesuai dengan <i>job description</i> yang telah ditentukan perusahaan	30	3,35%	8,26%
	10	Saya tidak mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	44	4,91%	
Wewenang	9	Saya mengetahui batasan wewenang jabatan saya	46	5,13%	10,83%
	12	Penjabaran wewenang pekerjaan yang diberikan kurang jelas	51	5,69%	

Standar Kinerja	1	Penjabaran standar kinerja yang mudah dipahami	59	6,58%	12,61%
	5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar, sesuai standar yang ditentukan dan tepat waktu	54	6,03%	
Kondisi Kerja	6	Fasilitas kantor kurang memadai untuk mendukung pekerjaan	31	3,46%	13,84%
	8	Saya dalam bekerja berada pada kondisi lingkungan yang aman dan bersih	55	6,14%	
	13	Saya selalu membicarakan dan menyelesaikan masalah secara bersama-sama dengan rekan kerja	38	4,24%	
Spesifikasi Pekerjaan	14	Jabatan pekerjaan di tentukan dari pengalaman bekerja	58	6,47%	20,42%
	16	Uraian persyaratan pekerjaan di perusahaan sudah jelas	63	7,03%	
	18	Latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan jabatan pekerjaan saya	62	6,92%	
Total			896	100%	100%

Sumber: Data Olahan (2021)

HCIS (*Human Capital Information System*)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 17 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap pernyataan masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran dan indikator sesuai dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Indikator dan Butir Pernyataan HCIS

No.	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
<i>Human Capital Information Sytem</i>			
1.	Organisasi	2, 5, 9,12, 14	5
2.	Manajemen	1, 7, 8, 11, 15	5
3.	Teknologi Informasi	3, 4, 6, 10,13	5
Jumlah			15

Sumber: Ardilla (2020)

Variabel pada HCIS, pada penelitian ini diukur melalui 3 indikator yang dibagi dalam 15 pernyataan. Hasil tanggapan variabel pada HCIS dijelaskan pada tabel 4. berikut ini :

Tabel 7. Hasil Kuesioner Indikator HCIS

Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah
P1	4	5	5	-	3	17
P2	7	7	2	1	-	17
P3	11	3	3	-	-	17
P4	10	5	1	1	-	17
P5	3	2	3	3	6	17
P6	9	2	4	2	-	17
P7	5	1	3	4	4	17
P8	8	5	1	2	1	17

P9	9	4	4	-	-	17
P10	-	-	3	6	8	17
P11	8	7	2	-	-	17
P12	7	4	4	1	1	17
P13	1	1	2	6	7	17
P14	12	3	2	-	-	17
P15	12	3	1	1	-	17

Sumber: Data Olahan (2021)

Tabel 8. Persentase Skor Tanggapan Responden Indikator HCIS

Indikator	No	Pernyataan	Skor	Skor (%)	Skor % Per Indikator
Organisasi	2	Struktur organisasi yang jelas memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	71	7,54%	35,24%
	5	Atasan saya tidak mampu memotivasi bawahannya	44	4,67%	
	9	Manajemen tingkat atas secara aktif terlibat dalam perencanaan operasi sistem	73	7,75%	
	12	Saya memotivasi karyawan lain untuk meningkatkan kinerja	66	7,01%	
	14	Manajemen tingkat atas, menengah dan bawah membutuhkan teknologi informasi untuk memudahkan bawahannya dalam bekerja	78	8,28%	
Manajemen	1	Saya mampu berkoordinasi dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan	58	6,16%	34,71%
	7	Saya mengalami kesulitan dalam pengambilan keputusan ketika diminta oleh atasan	50	5,31%	
	8	Teknologi informasi memudahkan atasan dalam membuat keputusan untuk memberikan layanan yang terbaik	68	7,22%	
	11	Saya turut berkontribusi dalam memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan	74	7,86%	
	15	Saya dapat merumuskan tindakan untuk memecahkan masalah	77	8,17%	
Teknologi Informasi	4	Teknologi informasi memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	75	7,96%	30,04%
	6	Teknologi informasi membuat saya semangat dalam bekerja	69	7,32%	
	3	Penggunaan teknologi informasi memudahkan saya untuk membuat <i>job description</i> lebih efektif dan efisien	76	8,07%	
	10	Dalam bekerja saya lebih tertarik menggunakan metode manual dari pada menggunakan teknologi informasi	29	3,08%	
	13	Teknologi informasi yang canggih menyulitkan saya dalam bekerja	34	3,61%	

Total	942	100%	100%
--------------	------------	-------------	-------------

Sumber: Data Olahan (2021)

Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas instrumen menurut (Rukajat, 2018) digunakan untuk mengukur sampai seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur di dalam melakukan fungsinya. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas menurut (Rukajat, 2018) adalah sebagai berikut: a). Apabila nilai r-hitung positif serta $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid. b). Apabila nilai r-hitung negatif dan $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ ataupun $r\text{-hitung negatif} > r\text{-tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid. Dengan pernyataan, suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel dengan taraf signifikansi 5%. Apabila butir pernyataan tersebut tidak valid harus diperbaiki/diganti oleh pernyataan lain. Uji validitas instrumen selengkapnya dapat dilihat berikut ini:

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Instrumen Untuk Variabel *Job Description*

Pernyataan Ke-	R-Hitung	R-Tabel (5%)	Keterangan
1	0,694	0,482	Valid
2	0,604	0,482	Valid
3	0,492	0,482	Valid
4	0,769	0,482	Valid
5	0,730	0,482	Valid
6	0,586	0,482	Valid
7	0,526	0,482	Valid
8	0,594	0,482	Valid
9	0,600	0,482	Valid
10	0,642	0,482	Valid
11	0,546	0,482	Valid
12	0,570	0,482	Valid
13	0,758	0,482	Valid
14	0,646	0,482	Valid
15	0,826	0,482	Valid
16	0,683	0,482	Valid
17	0,560	0,482	Valid
18	0,667	0,482	Valid

Sumber: Data Olahan (2021)

Berdasarkan tabel 9. menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel *job description* memiliki nilai lebih besar dari r-tabel yaitu 0,482 pada taraf signifikansi 5%. Artinya setiap pernyataan atau indikator dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Instrumen Untuk Variabel HCIS

Pernyataan Ke-	R-Hitung	R-Tabel (5%)	Keterangan
1	0,526	0,482	Valid
2	0,628	0,482	Valid
3	0,581	0,482	Valid
4	0,67	0,482	Valid
5	0,573	0,482	Valid
6	0,628	0,482	Valid
7	0,512	0,482	Valid
8	0,511	0,482	Valid
9	0,663	0,482	Valid
10	0,499	0,482	Valid

11	0,504	0,482	Valid
12	0,538	0,482	Valid
13	0,503	0,482	Valid
14	0,770	0,482	Valid
15	0,677	0,482	Valid

Sumber: Data Olahan (2021)

Berdasarkan tabel 10. diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel HCIS memiliki nilai lebih besar dari r-tabel yaitu sebesar 0,482 pada taraf signifikan 5%. Artinya setiap pernyataan atau indikator dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas atau keandalan menurut (Duli, 2019) adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Reliabilitas akan menunjukkan seberapa besar tingkat akurasi dan seberapa besar alat ukur tersebut dapat dipercaya serta diandalkan dalam proses pengukuran. Menurut (Duli, 2019) *Cronbach's Alpha* yaitu metode yang digunakan bukan untuk menghitung reliabilitas suatu tes yang tidak mempunyai pilihan benar atau salah maupun ya atau tidak, melainkan digunakan untuk menghitung reliabilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 artinya instrumen yang diuji dapat dikatakan reliabel. Adapun hasil dari uji reliabilitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: .

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Nilai Interval	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
1.	<i>Job Description</i>	0,60	0,909	Sangat Tinggi
2.	HCIS	0,60	0,840	Sangat Tinggi

Sumber: Data Olahan (2021)

Berdasarkan tabel 12. terlihat bahwa variabel *job description* diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,909 dengan nilai interval yaitu 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *job description* dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data. Untuk variabel HCIS diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,840 dengan nilai interval yaitu 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel HCIS dinyatakan reliabel. Dengan demikian kedua variabel diatas dinyatakan reliabel

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dengan adanya *job description* menghindari adanya kebingungan dan memberikan pemahaman dalam melaksanakan pekerjaan untuk menghindari tumpang tindih tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu peneliti mengusulkan untuk membuat pengadministrasian *job description* karyawan PERUM PERUMNAS menggunakan Aplikasi HCIS dengan tujuan agar setiap karyawan mudah mengetahui *job description* masing-masing secara detail sehingga efektivitas dan efisiensi kerja dapat tercapai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *job description* yang memiliki indikator terkuat yaitu pada indikator identifikasi pekerjaan dengan pernyataan "Saya tidak mengetahui tanggal *job description* disetujui". Dalam pernyataan tersebut karyawan belum mengetahui *job description* dengan jelas.

Hal ini diperkuat oleh (Elan & Kurniawan, 2016) yang menyatakan bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan adanya *job description* maka akan membantu mengarahkan pekerjaan menjadi teratur, sehingga langkah-langkah yang diambil dalam melakukan pekerjaan akan lebih jelas.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pada variabel HCIS yang memiliki indikator terkuat yaitu pada indikator "Manajemen tingkat atas, menengah dan bawah membutuhkan teknologi informasi untuk memudahkan bawahannya dalam bekerja". Selanjutnya penelitian (Ardilla, 2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang

signifikan antara HCIS sangat berdampak pada kualitas pelayanan *human capital* yang termasuk dalam HCIS dapat diimplementasikan secara baik dengan sistem. Untuk itu peneliti menyarankan untuk menggunakan Aplikasi HCIS sebagai pengadministrasian *job description* karyawan sehingga dapat memudahkan karyawan untuk mengetahui dan memahami *job description* agar lebih efektif dan efisien sehingga pada saat mengalami perubahan *job description* dapat diketahui secara langsung oleh karyawan sehingga dapat meminimalisir terjadinya tumpang tindih pekerjaan. Dengan *output* berupa *e-form job description* yang dapat di download oleh masing-masing karyawan maupun pimpinan melalui Aplikasi HCIS.

Referensi

- Agung, A. A. P., & Yuesti, A. (2019). *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif dan Kualitatif* (I. N. Suardhika (ed.)). CV Noah Aletheia.
- Ardana, I. komang, Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. <https://doi.org/10.31219/osf.io/yq85t>
- Ardilla, D. S. (2020). Kajian Pengaruh Implementasi Human Capital Information System (HCIS) Terhadap Kualitas Pelayanan Human Capital (HC) Pada Perusahaan KPN Corp. *Entrepreneurship, Management and Industry*, 3(4). <https://doi.org/10.36782/jemi.v3i4.2124>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Elan, U., & Kurniawan, I. (2016). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security di PT Wilmar Nabati Indonesia. *Fakultas Ekonomi*, 5(1).
- Fried, B. J. (2015). *Human Resources In Healthcare : Managing For Success* (M. D. Fottler (ed.); 4th ed.). Health Administration Press.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Wener, S. (2018). *Managing Human Resources* (12th ed.). Oxford University Press.
- Jonni, M., & Husain, S. M. (2016). Perancangan Aplikasi Human Resource Information System (HRIS) Berbasis Website Pada PT Super Tata Raya Steel. *Jurnal Teknik*, 5(2).
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2016). *Management Informasi System* (S. Wall (ed.); 14th ed.). Pearson.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Harlow : Pearson Education.
- Nuraida, I. (2014). *Manajemen Administrasi Perkantoran* (Indah Sri Utami (ed.)). PT Kanisius.
- Radjab, E., & Jam'an, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Lembaga perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Silintowe, Y. B. R., & Dewi, Y. E. P. (2020). *Manajemen Perkantoran Modern*. CV Amerta Media.
- Snell, S., & Morris, S. (2019). *Managing Human Resources* (18th ed.). Cengage Learning.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (22nd ed.). CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Susanto, H., Leu, F.-Y., Chen, C. K., & Mohiddin, F. (2020). *Managing Human Capital in Today's Globalization : A Management Information System Perspective*. Apple Academic Press.
- Triana Agustin. (2019). Analisis Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2).
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Kencana.