



www.esaunggul.ac.id

**ANALISIS JABATAN
MANAJEMEN SDM PELAYANAN KESEHATAN
PERTEMUAN 1
DEASY FEBRIYANTY, SKM., MKM
PRODI KESMAS & FIKES**

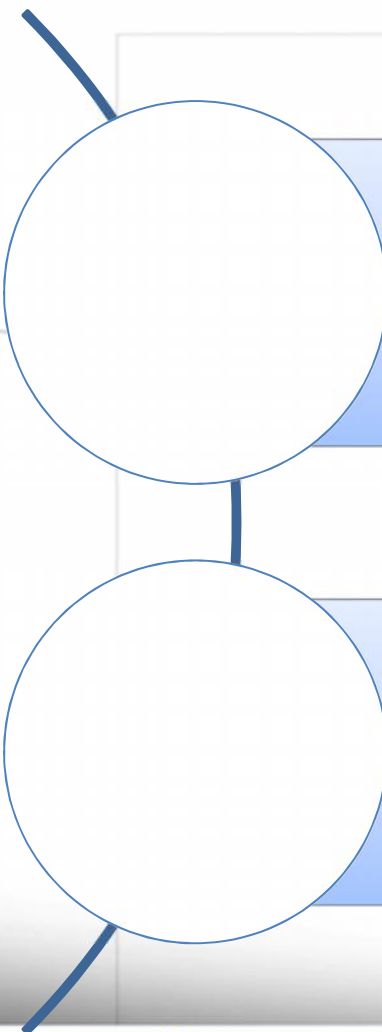
TUJUAN/CAPAIAN PEMBELAJARAN

Mahasiswa mampu menguraikan Analisis Jabatan SDM pada pelayanan kesehatan dengan benar

Langkah2 Pengadaan Karyawan



Analisis Pekerjaan



Informasi tertulis mengenai pekerjaan2 apa saja yg harus dikerjakan dlm suatu perusahaan agar tujuan tercapai.

Dpt memastikan bahwa orang2 yg dipekerjakan itu memang memiliki kemampuan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan serta preferensi, minat, dan kepribadian individu u/ setiap jenis pekerjaan dlm setiap *setting* organisasi.

Tujuan Analisis Pekerjaan

Evaluasi peranan lingkungan terhadap pekerjaan individu.

Kaji kembali kemungkinan ada persyaratan kerja yang usang.

Ciptakan peraturan yang dapat menguntungkan semua pihak.

Rancang kebutuhan SDM masa depan.

Sesuaikan antara jumlah pelamar dan pekerja yang tersedia.

Tujuan Analisis Pekerjaan

Rancang kebutuhan pendidikan dan pelatihan untuk karyawan baru maupun karyawan yang sudah berpengalaman.

Rancang rencana pengembangan potensi karyawan .

Tentukan standar kerja/prestasi yang realistis.

Penempatan karyawan yang hendaknya sesuai dengan minatnya.

Penempatan karyawan sesuai dengan keahlian.

Tahap Analisis Pekerjaan

1) Mempelajari organisasi



2) Menentukan pekerjaan yang akan dianalisis



3) Membuat kuesioner analisis pekerjaan

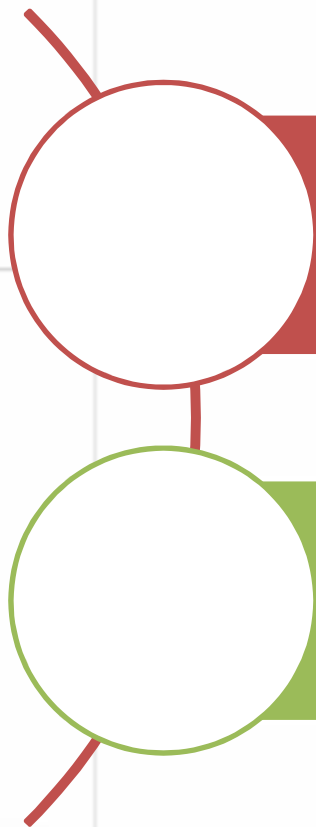


4) Mengumpulkan informasi analisis pekerjaan

Definisi Analisa Jabatan

Proses u/ memperoleh informasi serinci mungkin mengenai fakta-fakta yg terjadi, yg diperlukan guna menyelesaikan tugas2 yang ada dlm suatu jabatan

Definisi Analisa Jabatan



Suatu kegiatan u/ memberikan analisa pd setiap jabatan/pekerjaan, shg akan memberikan pula gambaran ttg spesifikasi u/ jabatan ttt

Merupakan informasi ttg jabatan itu sendiri dan syarat2 yg diperlukan u/ dpt memangku jabatan tsb dg baik

Jenis Analisa Jabatan

Job Analysis for
personnel
specification

Job Analysis for
training purposes

Job Analysis for
setting rates

Job analysis for
method
improvements

Prinsip2 Analisa Jabatan

Analisa jabatan hrs memberikan semua fakta yg penting
→ ada hubungannya dg jabatan yg bersangkutan. Fakta2 yg penting tergantung u/ tujuan apa hasil analisa akan digunakan

Analisa jabatan tunggal hrs dpt memberikan fakta2 yg dpt diperlukan u/ bermacam2 tujuan.

Prinsip2 Analisa Jabatan

Analisa jabatan harus sering ditinjau kembali dan apabila perlu bisa diperbaiki

Dalam organisasi2 yg besar jabatan2 itu tidaklah statis, namun sering terjadi perubahan, baik mengenai proses, metode, alat maupun aspek-aspek lainnya.

Analisa jabatan merupakan program yg terus menerus dlm organisasi besar

Prinsip2 Analisa Jabatan

Analisa jabatan hrs dpt menunjukkan unsur2 jabatan mana yg paling penting diantara beberapa unsur jabatan dalam tiap jabatan

Kadang2 setiap jabatan mengandung beberapa unsur jabatan yg penting

Analisa jabatan harus dapat memberikan informasi yang teliti dan dapat dipercaya

REFERENSI

1. Kurniati, Anna dan Effendy, Ferry. (2012). Kajian SDM Kesehatan di Indonesia. Jakarta: Penerbit Salemba Medika
2. Purnaya, I Gusti Ketut. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi
3. Ilyas, Yaslis. (2013). Perencanaan SDM Rumah Sakit. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
4. Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
5. Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada
6. Ilyas, Yaslis (2012). Kinerja. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
7. Kaswan. (2011). Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM. Bandung: Alfabeta
8. Peraturan perundangan, pedoman2 pemerintah, jurnal ilmiah dll