

ABSTRAK

Peranan manajemen personalia sekarang ini semakin penting tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi sumber daya manusianya sejajar dengan pentingnya strategi manajemen produksi, pemasaran, keuangan dan sistem informasi.

Manajemen personalia mempunyai tugas untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif dalam berbagai organisasi yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Pelaksanaan tugas-tugas manajemen personalia bertujuan agar perusahaan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu fungsi manajemen dari manajemen personalia yang dapat dijadikan pedoman bagi pelaksanaan fungsi manajemen personalia selanjutnya adalah analisis jabatan.

Analisis jabatan mencakup deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan. Yang dimaksud dengan deskripsi jabatan adalah suatu uraian yang memuat penjelasan mengenai tugas, tanggung jawab, dan wewenang suatu pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh tenaga kerja. Pada deskripsi jabatan lebih menekankan unsur pekerjaan itu sendiri dari pada unsur manusia/tenaga kerjanya. Sedangkan yang dimaksud dengan spesifikasi jabatan adalah suatu uraian yang memuat penjelasan mengenai syarat-syarat tenaga kerja yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Kebalikan dari deskripsi jabatan, justru spesifikasi jabatan lebih menekankan unsur manusia / tenaga kerjanya yang akan menjalankan pekerjaan.

Mengingat pentingnya analisis jabatan dalam kegiatan manajemen personalia selanjutnya maka analisis jabatan harus dibuat secara dinamis dengan selalu meninjau perkembangan yang dapat mempengaruhi analisis jabatan seperti kemajuan teknologi, perubahan struktur organisasi atau pun penyempitan kegiatan.

Judul yang diambil pada penulisan skripsi ini adalah "**Studi Mengenai Pelaksanaan Analisis Jabatan**", dengan studi kasus pada Urusan Umum dan Sumber Daya Manusia PT Bank NISP Pusat yang terletak di Jalan Asia Afrika no. 100 Bandung.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah post facto. Maksudnya, penelitian tentang suatu peristiwa yang sudah terjadi dan terjadinya peristiwa itu di luar kuasa penulis. Kesimpulan yang didapat dari penelitian ini hanya berlaku bagi PT Bank NISP dan tidak bisa digunakan untuk menyimpulkan keadaan di perusahaan lain.

Yang menjadi subyek penelitian adalah Kepala / Wakil Urusan Umum dan Sumber Daya Manusia, Koordinator Bidang Sumber Daya Manusia, Staf Bidang Sumber Daya

Manusia, Staf Bidang Hubungan Industrial dan Keamanan, Koordinator Bidang Training dan Development, Koordinator Bidang Umum, Staf Bidang Logistik, Staf Bidang Pemeliharaan dan Inventaris.

Untuk mendapatkan hasil yang diinginkan maka digunakan analisis data deskriptif. Yaitu mengumpulkan data yang diperoleh di tempat penelitian kemudian dianalisis, dan dari situ ditarik suatu interpretasi.

Dari penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Urusan Umum dan Sumber Daya Manusia PT Bank NISP Pusat telah membuat deskripsi jabatan dengan baik. Kesimpulan ini diambil setelah penulis membandingkan dengan teori yang dikemukakan oleh beberapa ahli dan hasil pengamatan serta wawancara yang dilakukan oleh penulis secara langsung kepada karyawan yang bekerja di situ. Deskripsi jabatan yang telah dibuat oleh perusahaan itu dilaksanakan oleh karyawan dalam pekerjaannya sehari-hari. Tetapi dari deskripsi jabatan yang ada itu belum dibuat spesifikasi jabatan secara tertulis. Kemudian penulis mengajukan spesifikasi jabatan berdasarkan deskripsi jabatan yang ada dan pengamatan serta wawancara secara langsung di Urusan Umum dan Sumber Daya Manusia PT Bank NISP Pusat.

Akhirnya penulis menyarankan pada Urusan Umum dan Sumber Daya Manusia PT Bank NISP Pusat khususnya untuk segera membuat spesifikasi jabatan. Spesifikasi jabatan yang penulis ajukan dapat dimanfaatkan oleh perusahaan.