

Analisis jabatan sebagai landasan dalam melakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan di PT. NAR

Yohanes, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20344800&lokasi=lokal>

Abstrak

Analisis jabatan merupakan suatu hal yang mendasar sebelum memulai proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karena semua informasi yang diperoleh akan digunakan selama proses ketiga hal tersebut. Tanpa adanya analisis jabatan maka masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja dan kualifikasi karyawan akan muncul dikemudian hari.

Prosedur rekrutmen, seleksi dan penempatan tanpa melalui proses analisis jabatan akan menghasilkan ketidakcocokan antara jabatan dengan si pemegang jabatan. Di PT.NAR keluhan yang sering didapati di lapangan adalah kurangnya pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki sebagian besar karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Beberapa upaya yang dilakukan oleh manajemen seperti melakukan pelatihan, baik tentang produk maupun motivational training, memang telah sedikit membantu mengurangi gap antara tuntutan pekerjaan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan, Namun demikian tidak semua karyawan dapat memenuhi tuntutan perusahaan sehingga terpaksa dilakukan pemutusan hubungan kerja.

Selain kurangnya pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan, tingkat pendidikan dan pengalaman minimum yang menjadi persyaratan jabatan seringkali dianggap tidak cocok/terpenuhi. Pada beberapa jabatan dijumpai bahwa si pemegang jabatan tidak memiliki pengalaman yang cukup di bidang tersebut, selain itu latar belakang pendidikan yang dimiliki juga tidak sesuai. Kondisi ini tentu sangat menyulitkan pihak manajemen dalam melakukan penempatan. Untuk menjawab permasalahan tersebut maka perlu disusun suatu program analisis jabatan agar dapat menghasilkan uraian jabatan dan spesifikasi jabatan yang dapat menjadi landasan dalam melakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan. Hal ini sangat penting mengingat sampai saat ini PT. NAR belum memiliki uraian jabatan dan spesifikasi jabatan secara formal.

Program analisis jabatan di PT. NAR secara khusus dirancang untuk keperluan rekrutmen, seleksi dan penempatan meskipun informasi yang dihasilkannya dapat juga dipakai untuk kegiatan-kegiatan manajemen lainnya. Prosedur analisis jabatan melingkupi beberapa tahapan kegiatan yang harus diikuti secara seksama mulai dari tahap persiapan sampai pada format penulisan laporan hasil analisis jabatan. Dalam setiap tahapan kerja diperlukan komitmen dan kerjasama antara manajemen, atasan langsung, pemegang jabatan, rekan kerja setingkat dan analis jabatan agar dapat memperoleh data atau informasi yang akurat dalam pengumpulan data. Metode pengumpulan data juga dirancang sedemikian dengan menggunakan tiga metode yaitu kuesioner, wawancara dan pengamatan agar data yang diperoleh lebih komprehensif