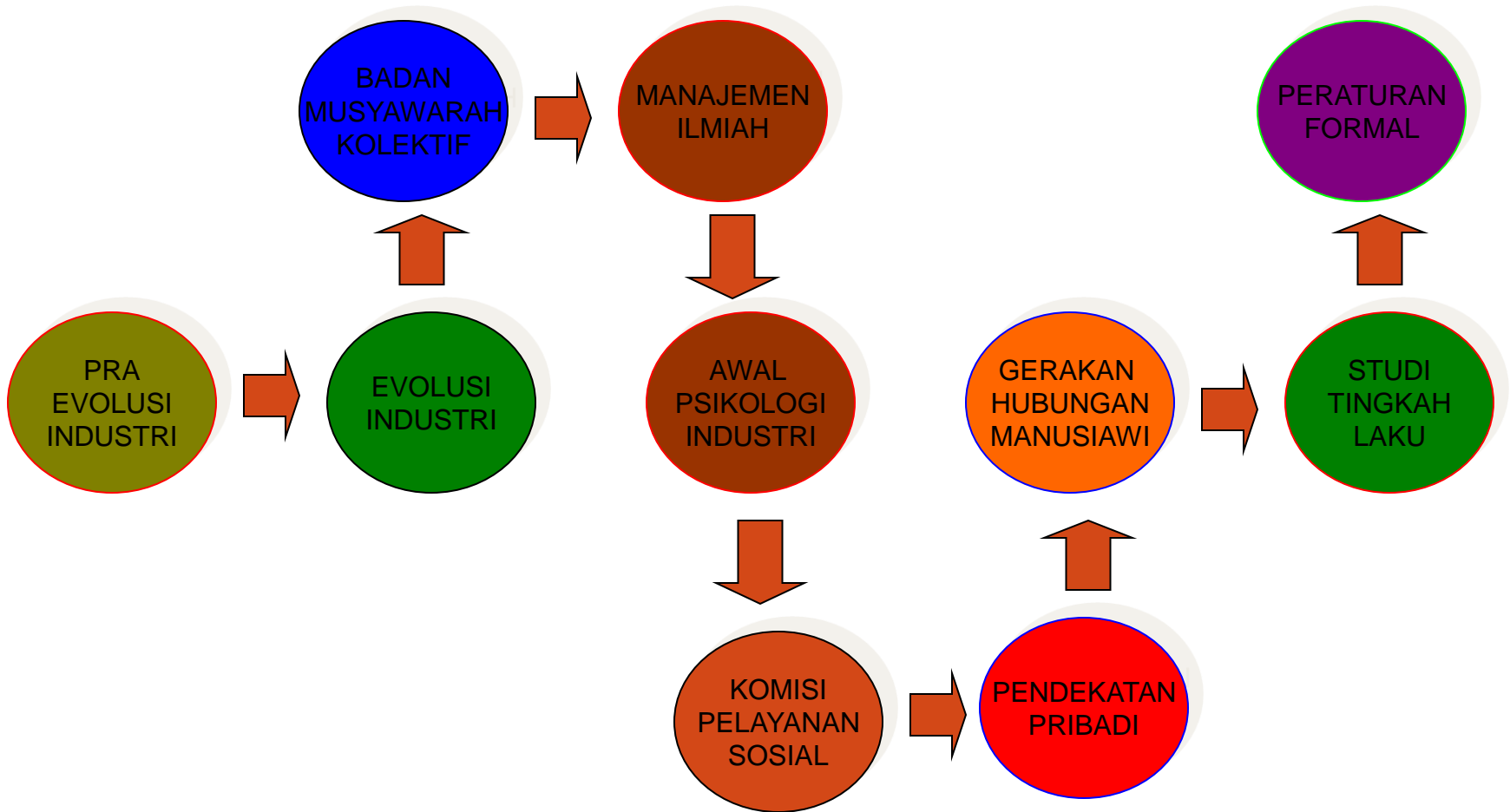


EVOLUSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(HADARI NAWAWI, 1996)



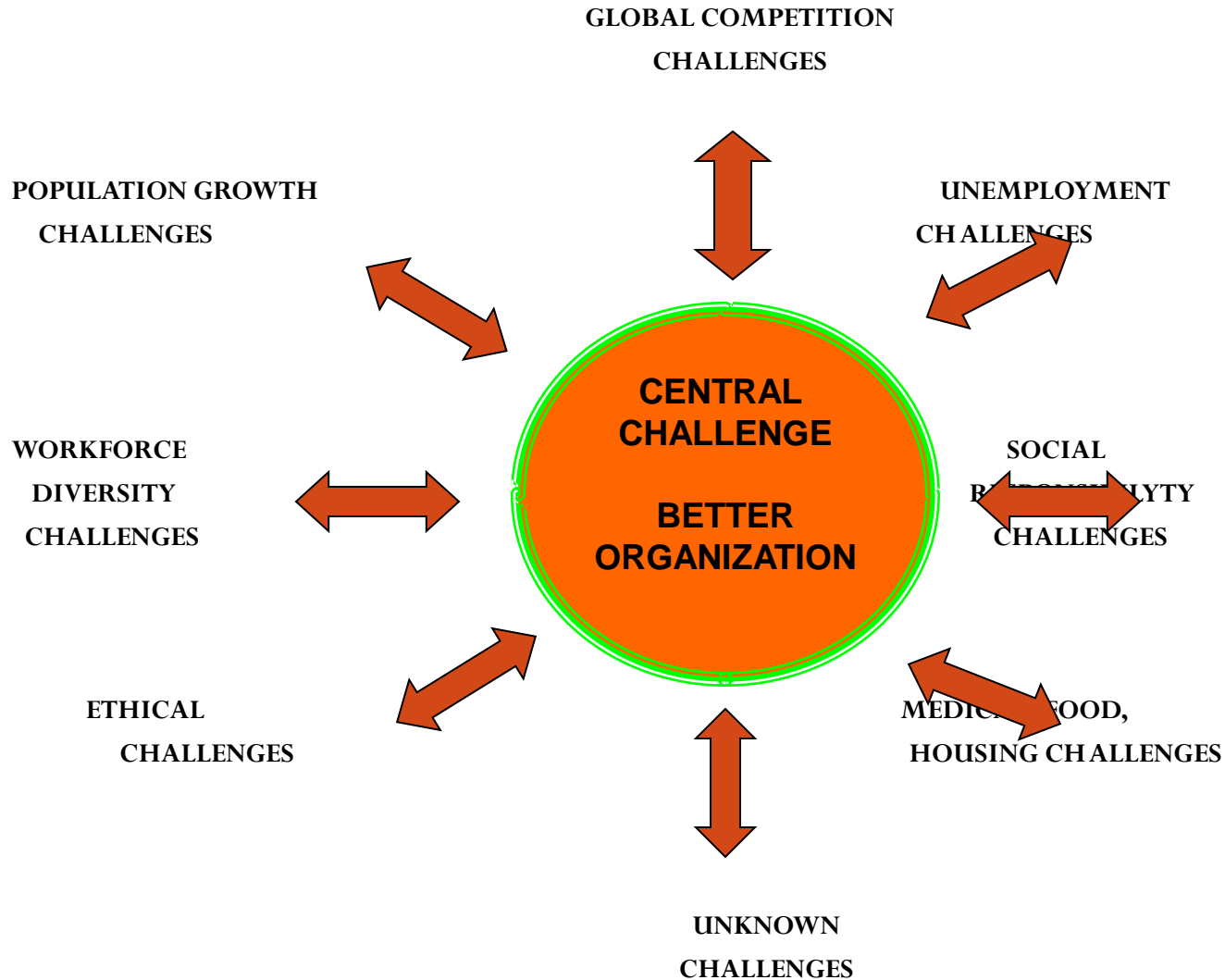
TANTANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(HADARI NAWAWI, 2000)

EKSTERNAL	INTERNAL
<ol style="list-style-type: none">1. PERUBAHAN YANG CEPAT2. KERAGAMAN TENAGA KERJA3. GLOBALISASI4. PERATURAN PEMERINTAH5. PERKEMBANGAN PEKERJAAN6. KEKURANGAN TENAGA KERJA TERAMPIL	<ol style="list-style-type: none">1. POSISI ORGANISASI DALAM BISNIS YANG KOMPEETITIF2. FLEKSIBILITAS3. PENGURANGAN TENAGA KERJA4. RESTRUKTURISASI5. BISNIS KECIL6. BUDAYA ORGANISASI7. TEKNOLOGI8. SERIKAT PEKERJA
INDIVIDU/PROFESIONAL	LAINNYA
<ol style="list-style-type: none">1. KESERASIAN ANTARA PEKERJA DENGAN ORGANISASI2. TANGGUNG JAWAB ETHIS DAN SOSIAL3. PRODUKTIVITAS4. PELIMPAHAN WEWENANG5. PENYALURAN BUAH PIKIRAN	<ol style="list-style-type: none">1. KELEMAHAN MANAJEMEN DALAM MENGEM-BANGKAN ORGANISASI AGAR MENJADI KOMPETITIF DALAM MEWUJUDKAN EKSI-TENSINYA2. BANYAK MANAJER YANG TAK MELAKSA-NAKAN TANGGUNG JAWABNYA DALAM MENGELOLA SDM DI LINGKUNGANNYA3. SULIT MENEMUKAN PETUGAS MSDM YANG MEMILIKI KEMAMPUAN MENYELARASKAN ANTARA STRATEGI BISNIS PERUSAHAAN DENGAN STRATEGI SDM

THE CENTRAL CHALLENGE TO ORGANIZATION

(Werther & Davis, 1996)



PROCUREMENT/ PENGADAAN TENAGA KERJA DASAR PEMIKIRAN

UNTUK MENENTUAN KEBUTUHAN AKANTENAGA KERJA, MAKA TERLEBIH DAHULU DIPERLUKAN
JENIS/MUTU KARYAWAN YANG DIINGINKAN SESUAI DENAN PERSYARATAN JABATANNYA
DAN JUMLAH TENAGA KERJA YANG AKAN DITARIK

MUTU
TENAGA KERJA



- 1) RANCANGAN JABATAN
- 2) STUDI TERHADAP TUGAS DAN KEWAJIBAN SUATU JABATAN

JUMLAH KARYAWAN YANG
DIBUTUHKAN



- 1) WORK LOAD ANALYSIS
- 2) WORK FORCE ANALYSIS



ANALISIS JABATAN
(Job Analysis)



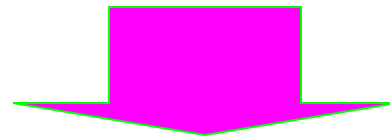
ANALISIS JABATAN (Job Analysis)

DEFINISI

THE PROCEDURE FOR DETERMINING THE DUTIES AND SKILL REQUIREMENTS OF A JOB AND THE KIND OF PERSON WHO SHOULD BE HIRED FOR IT (Dessler, 2000)

JOB ANALYSIS IS THE PROCESS OF STUDYING AND COLLECTING INFORMATION RELATING TO THE OPERATIONS AND RESPONSIBILITIES OF A SPECIFIC JOB (FLIPPO, 1984)

SUATU PROSES BERPIKIR YANG BERSIFAT ABSTRAK MENGENAI SUATU PEKERJAAN



HASILNYA

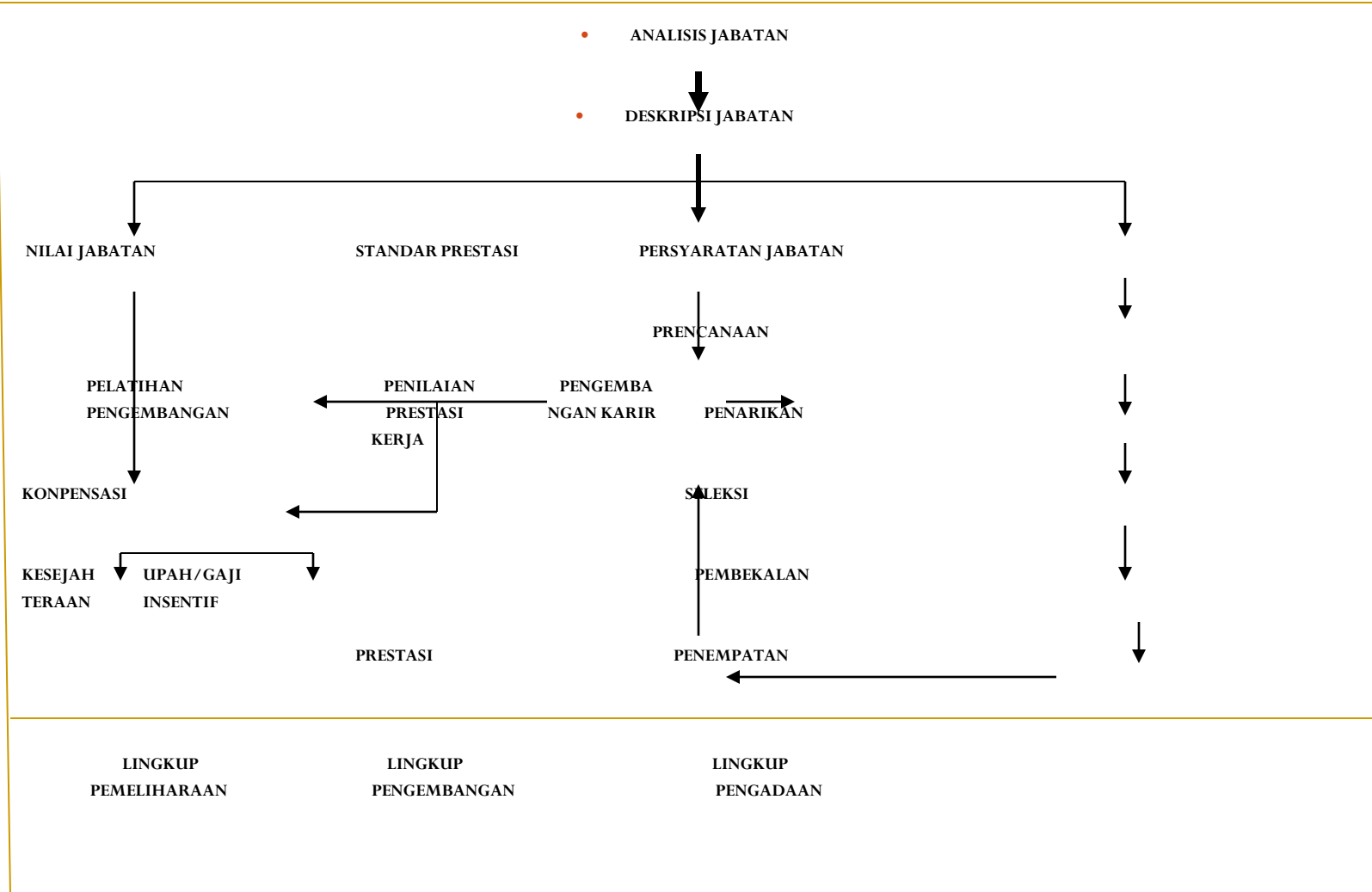
DIRUMUSKAN MENJADI DESKRIPSI DAN SPESIFIKASI JABATAN
(JOB DESCRIPTION AND JOB SPECIFICATION)

DALAM BENTUK TERTULIS

PRINSIP DAN PROSEDUR ANALISIS JABATAN

PRINSIP ANALISIS JABATAN	PROSEDUR ANALISIS JABATAN
<p>1. HARUS DITENTUKAN SECARA JELAS BATAS- BATAS PEKERJAAN DALAM JABATAN, HAL INI ADA DALAM JABATAN</p> <p>2. HARUS BERDASARKAN ATAS KENYATAAN SEBENARNYA (OBYEKTIF) MENGGUNAKAN DATA APA ADANYA, BERKATIAN DENGAN WEWENANGNYA, SUBYEKTIF PRIBADI DIHINDARKAN</p> <p>4. PROSES KEGIATAN DALAM JABATAN ITU HARUS DISUSUN SECARA KRONOLOGIS</p> <p>5. MEMPERHATIKAN SITUASI PEKERJAAN</p>	<p>1. PENENTUAN TUJUAN ANALISIS JABATAN</p> <p>2. PERENCANAAN ANALISIS JABATAN</p> <p>3. PENGUMPULAN DATA JABATAN</p> <p>4. PENGOLAHAN DATA JABATAN</p> <p>5. PENYAJIAN HASIL ANALISIS JABATAN</p> <p>6. PENYUSUNAN PROGRAM MSDM LAINNYA</p>

HUBUNGAN ANALISIS JABATAN DENGAN FUNGSI OPERASIONAL MSDM



PERBEDAAN JOB ANALISIS DAN MOTION STUDY
(HASIBUAN, 2000)

ASPEK	JOB ANALISIS	MOTION STUDY
1. TUJUAN	MEMBERI GAMBARAN TERHADAP SUATU JABATAN	MENGUBAH DAN MEPERBAIKI METODE KERJA
2. SKUP	MENYELURUH, MENCAKUP TUGAS, TANGGUNGJAWAB	MENGUBAH DAN MEMPERBAIKI GERAKAN-GERAKAN
3. TINGKAT KETELITIAN	KURANG TELITI	SANGAT TELITI
4. ORGANISASI	DILAKUKAN OLEH BAGIAN PERSONALIA	DILAKUKAN OLEH INDUSTRIAL ENGINEERS
5. TEKNIK	OBSERVASI, INTERVIEW, QUESTIONARE	OBSERVASI, FOTOGRAFI, STOPWACH
6. KEGUNAAN	REKRUTMEN, LATIHAN, PENGUPAHAN, DSB	MEMPERBAIKI METODE DAN STANDARISASI