

ABSTRAK

PT. Karya Idaman Bersama (KIB) terletak di Pandaan Pasuruan, berdiri pada bulan November 2005. PT. KIB merupakan perusahaan yang memproduksi tas berbahan baku kulit dengan sasaran pasar kelas menengah ke atas. Dalam perjalanannya PT. KIB mengalami beberapa masalah dengan proses produksinya, diantaranya supervisor dan kepala regu kurang koordinasi, Supervisor beberapa kali saling lempar tanggung jawab atas suatu pekerjaan, dan supervisor dan kepala regu kurang mengetahui tugas-tugasnya. Permasalahan ini telah menjadi perhatian *Human Resources Department*, dan memicu munculnya internal memo 003/int-HRD/KIB/2006 dan 004/int-HRD/KIB/III/2006. Terkait dengan permasalahan yang ada dan data-data yang terkumpul penulis menyimpulkan bahwa supervisor dan kepala regu kurang memahami ruang lingkup kerjanya. sehingga penulis berusaha mencari sebab-sebab yang mungkin dari munculnya permasalahan tersebut sekaligus merencanakan desain intervensi yang tepat untuk meningkatkan pemahaman atas ruang lingkup kerja para supervisor dan kepala regu pada bagian produksi di PT. KIB Pandaan Pasuruan, sehingga dapat menunjang sasaran yang hendak dicapai.

Sebab-sebab yang mungkin dari kurangnya pemahaman atas ruang lingkup kerja para supervisor dan kepala regu adalah; satu, supervisor dan kepala regu kurang kompetensi untuk menempati posisi-posisinya. Dua, tidak adanya agenda pertemuan rutin supervisor. 3, tidak efektifnya sosialisasi Sistem dan prosedur yang telah diberlakukan. 4. tidak adanya umpan balik yang spesifik. 5.. tidak adanya dokumen tertulis (deskripsi jabatan) yang memberikan informasi akan ruang lingkup pekerjaan dari para supervisor dan kepala regu. Melalui teknik wawancara tak terstruktur dan observasi, dan dilanjutkan dengan analisis dari data yang terkumpul, ditemukan sebab yang paling mungkin adalah tidak adanya dokumen tertulis (deskripsi jabatan) yang memberikan informasi akan ruang lingkup pekerjaan dari para supervisor dan kepala regu.

Dua desain intervensi yang diusulkan dalam penulisan tugas akhir ini; pertama, membuat agenda pertemuan rutin supervisor. Kedua, membuat deskripsi jabatan. Melalui berbagai pertimbangan akan kelebihan dan kekurangan usulan dua intervensi tersebut, penulis menggunakan pilihan desain intervensi kedua untuk mengatasi permasalahan kurangnya pemahaman ruang lingkup kerja supervisor dan kepala regu.

Proses pembuatan deskripsi jabatan dalam penulisan tugas akhir ini melalui analisa jabatan dengan menggunakan teknik kuesioner terstruktur kombinasi antara teknik *position analysis questionnaire* (PAQ) dan *guideline oriented job analysis*.