

**ABSTRAK**

Universitas Airlangga  
Fakultas Psikologi  
Program Studi Magister Profesi Psikologi  
Mayoring Psikologi Industri dan Organisasi

Kadek Liana Puspita, S.Psi (090315192 M) Pengembangan Desain Analisis Jabatan pada Divisi Kapal Niaga PT.PAL Indonesia (Persero).  
xix + 109 hal, 1 lampiran

Divisi Kapal Niaga merupakan salah satu divisi yang menjadi ujung tombak dari PT.PAL Indonesia (Persero) yang memiliki sumber daya manusia terbesar bila dibandingkan dengan divisi lain. Pada Divisi Kapal Niaga, uraian pekerjaan dan spesifikasi jabatan yang merupakan hasil dari analisis jabatan tidak jelas, lengkap dan tepat.

Berdasarkan pada analisis tulang ikan, sebab-sebab yang diperoleh dapat dikategorikan pada orang, sistem, metode dan biaya. Proses pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara tidak terstruktur terhadap Assistant Manager Bidang Sumber Daya Manusia dan Assistant Manager Bidang Operasional Divisi Kapal Niaga. Berdasarkan pada informasi yang ada diperoleh sebab yang paling mungkin yakni pada metode/teknik dari analisis jabatan itu sendiri. Oleh karena itu, akan dikembangkan suatu desain analisis jabatan sebagai langkah awal membantu penyelesaian permasalahan di Divisi Kapal Niaga. Desain intervensi yang digunakan mengacu pada teknik dari analisis jabatan yang ada. Desain ini disesuaikan dengan situasi dan kondisi di lapangan yakni desain dengan kombinasi teknik *Position Analysis Questionnaire* (PAQ) dan *Guidelines Oriented Job Analysis* (GOJA). Desain ini akan menghasilkan uraian pekerjaan dan spesifikasi jabatan yang jelas, lengkap dan tepat.

Desain analisis jabatan dengan mengacu pada teknik kombinasi *Position Analysis Questionnaire* (PAQ) dan *Guidelines Oriented Job Analysis* (GOJA) yang menghasilkan uraian pekerjaan dan spesifikasi jabatan telah memperoleh persetujuan dari Assistant Manager Bidang Sumber Daya Manusia Divisi Kapal Niaga dan Assistant Manager Bidang Analisis dan Evaluasi Jabatan Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) dan implementasinya disesuaikan dengan situasi dan kondisi di lapangan.

Saran yang dapat penulis berikan agar pelaksanaan analisis jabatan berjalan dengan lancar adalah kesiapan dari pemegang jabatan dalam waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan informasi mengenai jabatan. Saran yang dapat penulis berikan setelah pelaksanaan analisis jabatan dilaksanakan adalah agar penyusunan hasil analisis jabatan disesuaikan dengan kompetensi jabatan yang sudah ada.

Daftar Pustaka, 20 (1993-2004)