

**PENTINGNYA PENGORGANISASIAN DAN
PERANAN ANALISIS JABATAN DALAM
MENINGKATAN KUALITAS KERJA PADA
CV. MANGGALA DESIGN AND FURNITURE**



Skripsi Oleh :

**ADE MARKUS
NIM 01071001011**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi**

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA
Tahun 2011**

S
658.306
Ade
P
2011

**PENTINGNYA PENGORGANISASIAN DAN
PERANAN ANALISIS JABATAN DALAM
MENINGKATAN KUALITAS KERJA PADA
CV. MANGGALA DESIGN AND FURNITURE**



Skripsi Oleh :

**ADE MARKUS
NIM 01071001011**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi**

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA
Tahun 2011**

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**NAMA : ADE MARKUS
NIM : 011071001011
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENTINGNYA PENGORGANISASIAN DAN PERANAN ANALISIS JABATAN DALAM MENINGKATAN KUALITAS KERJA PADA CV. MANGGALA DESIGN AND FURNITURE**


PEMBIMBING SKRIPSI

TANGGAL PERSETUJUAN

DOSEN PEMBIMBING

Tanggal 23 Oktober 2011

Ketua :




Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 19560701 198503 1 003

Tanggal 22 Oktober 2011

Anggota :



Drs. M. Kosasih Zen. M.Si

NIP. 19521003 197602 1 001

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

NAMA : ADE MARKUS
NIM : 011071001011
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENTINGNYA PENGORGANISASIAN DAN
PERANAN ANALISIS JABATAN DALAM
MENINGKATAN KUALITAS KERJA PADA
CV. MANGGALA DESIGN AND FURNITURE

Telah dilaksanakan ujian komprehensif pada tanggal 27 Oktober 2011 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif


Indralaya, 27 Oktober 2011

Ketua,



Drs. Yuliansyah M. Diah, MM
NIP. 19560701 198503 1 003

Anggota,



Drs. H. Supardi A. Bakri, MPA
NIP. 19510512 197803 1 002

Anggota,



Drs. M. Kosasih Zen, M.Si
NIP. 19521003 197602 1 001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Mohamad Adam, M.E
NIP. 19670624 199402 1 003

Motto

*Bersekolah Ngak Kan Pernah Ngebuat Kamu
Kaya Harta,
Tetapi Dengan Bersekolah Akan Ngebuat Kamu
Kaya Ilmu.*

*Seindah apapun sebuah kebohongan,
Pada akhirnya takkan pernah
Lebih baik dari pada
Sejelek apapun sebuah kejujuran.*

JADI ORANG HARUS PUNYA BANYAK KEAHLIAN

Kupersembahkan Skripsi Ini Untuk:

Kedua orang tuaku

Almamaterku

Hidupku dan Masa depanku

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya akhirnya penulisan skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya.

Penulisan skripsi ini mengambil judul **“Pentingnya Pengorganisasian dan Peranan Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada CV. Manggala Design and Furniture”**. Penulisan skripsi ini dibagi dalam enam bab, terdiri dari Bab I Pendahuluan, Bab II Tinjauan Pustaka, Bab III Metodologi Penelitian, Bab IV Gambaran Umum Perusahaan, Bab V Hasil Penelitian dan Pembahasan, dan Bab VI Kesimpulan dan Saran.

Data yang digunakan adalah data primer yang diolah dari kuesioner yang telah diisi oleh responden dan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan CV. Manggala Design And Furniture.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pengorganisasian dan penerapan analisis jabatan yang di terapkan pada perusahaan saat ini tidak berjalan dengan baik, sehingga kualitas kerja juga menunjukkan hasil yang kurang optimal. Oleh karena itu untuk meningkatkan kualitas kerjanya CV. Manggala Design And Furniture sebaiknya memperbaiki proses koordinasi, memperbanyak frekuensi pendelegasian wewenang, memfokuskan pada sistem desentralisasi kekuasaan, memperjelas maksud dari pendeskripsian jabatan, melakukan pelatihan untuk memperbaiki spesifikasi jabatan karyawan yang belum memenuhi kualifikasi serta memperbaiki pembagian tugas karyawan sesuai dengan jabatannya masing-masing.

Penulis berharap kiranya skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi perbaikan manajemen perusahaan dan bahan masukan akademisi bagi penelitian manajemen sumber daya manusia nantinya.

Penulis

Ade Markus

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjangkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunianya-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pentingnya Pengorganisasian Dan Peranan Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada Cv. Manggala Design And Furniture”** sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Adapun pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan dukungan baik moril maupun materil dalam penulisan skripsi ini, antara lain:

1. Kedua orang tuaku Ali Yonggi Riwonang Lie dan Wati Husin serta kedua saudaraku Rahmat Wagiman dan Purwanto Karta yang telah memberikan dukungan, doa, serta bantuan lainnya.
2. Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, MBA, Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Prof. H. Syamsurijal A.K., Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Dr. Mohamad Adam, M.E selaku Ketua Jurusan Manajemen.
5. Bapak Welly Nailis, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen.
6. Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, MM selaku Pembimbing I dan bapak Drs. M. Kosasih Zen, M.Si selaku Pembimbing II, yang telah secara tulus dan ikhlas mencurahkan tenaga dan pikiran, serta meluangkan waktu dalam memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini sampai selesai.

7. Seluruh staf CV . Manggala Design and Furniture terutama Ibu Wiwin Somya, ST yang telah memberikan data-data yang dibutuhkan penulis dalam penulisan skripsi ini.
8. Anak-anak “Texas Gank Depan PGRI” (Embot, Kiki, Gieng, Gitok, Tara, Marwa, Jeko, Rio, Endik, Gembol, Sandra, dan Agung) kalian adalah saudara terhebat yang pernah ku miliki.
9. Anak-anak “Gank Macan” (Rusdy, Adi, Andri, Handoko, Dan Daniel) kalian adalah kesatria tertangguh yang pernah ku kenal dan inspirasi terhebat dalam perjalanan hidup ini.
10. Anak-anak "3DIVA" (Mita SE, Fia SE, dan Rina SE) akhirnya aku lulus juga.
11. Anak-anak “Gank MELATT” (Revita SE, Figa SE, Taya SE, dan Desti) kalian adalah bunga terindah yang pernah ku kenal.
12. Semua anak Manajemen angkatan 2007, kawan terima kasih tas bantuannya selama ini. Semua kenangan bersama kalian tak kan lekang oleh waktu di benak ku.
13. Anak-anak konsentrasi SDM angkatan 2007 *Go!go!go!..SDM...go..!*
14. Serta semua pihak yang banyak membantu selama ini.

Penulis

Ade Markus



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PANITIA UJIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAKSI	xiv
ABSTRACT	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Organisasi	8
2.1.1. Pengertian Pengorganisasian	8
2.1.2. Koordinasi	9
2.1.2.1. Pengertian Koordinasi	9
2.1.2.2. Kebutuhan akan koordinasi	10
2.1.2.3. Masalah-masalah pencapaian koordinasi yang efektif	14

2.1.2.4. Pendekatan-pendekatan untuk mencapai koordinasi yang efektif -----	15
2.1.3. Pendelegasian -----	18
2.1.3.1. Pendelegasian Wewenang -----	19
2.1.3.2. Kendala Dalam Pendelegasian Wewenang -----	19
2.1.3.3. Pendelegasian Wewenang Yang Efektif -----	20
2.1.4. Sentralisasi dan Desentralisasi -----	21
2.1.4.1. Sentralisasi -----	21
2.1.4.2. Desentralisasi -----	21
2.2. Analisis Jabatan -----	22
2.2.1. Pengertian Analisis Jabatan -----	22
2.2.2. Manfaat Dan Fungsi Analisis Jabatan -----	23
2.2.3. Informasi Analisis Jabatan -----	24
2.3. Kualitas Kerja -----	26
2.3.1. Pengertian Kualitas Kerja -----	26
2.3.2. Penilaian Kualitas Kerja -----	26
2.4. Penelitian Terdahulu -----	27
2.5. Kerangka Konseptual -----	29

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian -----	31
3.2. Rancangan Penelitian -----	31
3.3. Populasi dan Sampel -----	31
3.4. Definisi Operasional Penelitian -----	32

3.4.1. Definisi Konsep	32
3.4.1.1. Pengorganisasian	32
3.4.1.2. Analisis Jabatan	33
3.4.1.3. Kualitas Kerja	34
3.4.2. Definisi Operasional	35
3.4.2.1. Variabel bebas (X)	35
3.4.2.2. Variabel terikat (Y)	35
3.4.3. Pengukuran Variabel Penelitian	37
3.5. Teknik Pengumpulan Data	37
3.6. Jenis dan Sumber Data	38
3.6.1. Data Primer	38
3.6.2. Data Sekunder	38
3.7. Metode Analisis Data	39

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat CV. Manggala Design and Furniture	40
4.2. Visi dan Misi CV. Manggala Design and Furniture	41
4.3. Tujuan dan Sasaran CV. Manggala Design and Furniture	42
4.4. Struktur Organisasi Perusahaan	43
4.5. Pembagian Tugas Staf CV. Manggala Design and Furniture	44
4.6. Produk dan Harga	51
4.7. Sisa Produksi / Limbah	53

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Uji Instrumen	54
5.1.1. Uji Validitas	54
5.1.2. Uji Reliabilitas	56
5.2. Analisa Frekuensi	57
5.2.1. Variabel Bebas	57
5.2.1.1. Pengorganisasian (X1)	57
5.2.1.2. Analisis Jabatan (X2)	61
5.2.1. Variabel Terikat	64
5.2.1.1. Kualitas Kerja (Y)	64
5.3 Analisa Deskripsi	68

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan	70
6.2. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA	72
-----------------------	-----------

LAMPIRAN	74
-----------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Tabel Definisi Operasional	35
Tabel 4.1.	Produk Dan Harga Yang Ditawarkan (Berdasarkan Keseluruhan)	51
Tabel 4.2.	Produk Dan Harga Yang Ditawarkan (Berdasarkan Satuan Unit Produk)	52
Tabel 4.3.	Jenis Jasa Produk Dan Harga Yang Ditawarkan CV. Manggala Design and Furniture	53
Tabel 5.1.	Hasil Uji Validitas	55
Tabel 5.2.	Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 5.3.	Proses Koordinasi	57
Tabel 5.4.	Proses Pendelegasian	58
Tabel 5.5.	Sentralisasi Kekuasaan	59
Tabel 5.6.	Proses Desentralisasi	60
Tabel 5.7.	Deskripsi Jabatan	61
Tabel 5.8.	Spesifikasi Jabatan	62
Tabel 5.9.	Pembagian Tugas	63
Tabel 5.10.	Tepat Waktu	64
Tabel 5.11.	Komplain	65
Tabel 5.12.	Hasil Kerja	66
Tabel 5.13.	Nilai, Sikap dan Prilaku	67
Tabel 5.14.	<i>Descriptive Statistics</i>	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Diagram Tiga macam saling ketergantungan di antara satuan-satuan organisasi -----	11
Gambar 2.2. Kerangka Konseptual -----	28
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Cv. Manggala Design and Furniture ---	43

Pentingnya Pengorganisasian Dan Peranan Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada CV. Manggala Design And Furniture

ABSTARKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengorganisasian dan penerapan analisis jabatan yang dilakukan CV. Manggala Design and Furniture dalam meningkatkan kualitas kerjanya secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pengorganisasian yang meliputi indikator proses koordinasi, pendelegasian wewenang, serta sistem desentralisasi kekuasaan yang tidak berjalan dengan baik. Kemudian penerapan analisis jabatan yang tidak menggunakan spesifikasi jabatan dalam perekrutan tenaga kerja, kurangnya penjelasan mengenai deskripsi jabatan sehingga karyawan belum memiliki kejelasan tentang apa yang harus dikerjakan, serta pembagian tugas yang tidak berjalan pada kegiatan bisnisnya. Sehingga kualitas kerja karyawan yang meliputi ketepatan waktu, hasil kerja dan minimalisasi komplain yang diterima belum dapat menunjukkan hasil yang optimal.

Untuk meningkatkan kualitas kerja pada CV. Manggala Design and Furniture, penulis menyarankan agar perusahaan lebih memperbaiki proses koordiasinya, lebih memperbanyak frekuensi pendelegasian wewenang, serta memfokuskan pada sistem desentralisasi kekuasaan saja. Kemudian memperjelas maksud dari pendeskripsian jabatan tersebut, kemudian melakukan pelatihan untuk memperbaiki spesifikasi jabatan karyawan yang belum memenuhi kualifikasi sebuah jabatan serta memperbaiki pembagian tugas karyawan sesuai dengan jabatannya masing-masing. Serta mengganti komplain menjadi pengarahan kepada karyawan yang memiliki kualitas buruk, memberikan pelatihan agar karyawan lebih terlatih sehingga hasil kerja dapat memenuhi tuntutan perusahaan yang akhirnya dapat mengefektifkan waktu pengerjaan pesanan.

Kata kunci : pengorganisasian, analisis jabatan dan kualitas kerja.

The Importance of Organizing And Applying of Job Analysis To Increasing Job Quality At CV. Manggala Design And Furniture

ABSTRACT

This research have purposed to know how organizing and applying of job analysis done by CV. Manggala Design and Furniture for increasing job quality to be effectively and efficient.

Result of research show that organizing process covering indicators of coordination process, delegation of authority, and decentralization system of power that is not run carefully. Than the applying of job analysis that is not applies job specification for the recruitment of labor, lack of explanation of about job description so that employee has not owned clarity the things having to done, and division of duties which is not run at activity of its business. So employee quality of the labor who is covering time accuracy, result of job and complain minimalize received is not able to showed the optimal result.

In order to increase quality of job at the CV. Manggala Design and Furniture, writer suggests that company is more improve or repairingly the coordination process, more multiplyingly the delegation frequency of authority, and focused at decentralization system of power only. Then clarifies intention from the job description, then give some training to improve specification of employee position who has not fulfilled qualification and improve division of duties employee as according their occupation. And changes complain to become guidance to employee who is having ugly quality, gives training that employee is more trains so the result of job can fulfill company claim, that is finally can effectively the order workmanship time.

Keyword : organization, job analysis and quality of job

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai sumber daya haruslah mampu menghadapi perubahan, hal inilah yang menjadi dasar sebuah organisasi pada saat sekarang ini. Dengan kata lain manusia haruslah mampu menyesuaikan dirinya dengan lingkungan disekitarnya. Akan tetapi sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi sebuah organisasi yang harus dijaga. Bayangkan jika sebuah organisasi tanpa manusia didalamnya, apa yang akan terjadi? Sumber daya manusia terkadang sulit untuk dikendalikan atau dimanajemen karena setiap individu memiliki karakteristik dan sifat yang berbeda. Inilah sebabnya dalam sebuah organisasi haruslah memiliki system manajemen yang handal untuk menghadapi persoalan yang ada. Sebuah sistem manajemen dasar memiliki empat elemen dasar yaitu perencanaan, pengorganisasia, pelaksanaan dan pengawasan atau yang lebih dikenal dengan istilah POAC (*Planning, organizing, Actuating, controlling*) dalam ilmu manajemen.

Menurut James A.F. Stoner (1982) mengemukakan “manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Tetapi ada juga teori yang dikemukakan oleh Henry Fayol (1841-1925) “fungsi utama manajemen sebagai perencanaan, pengorganisasian, komando, koordinasi dan pengendalian teori kemudian menyempit menjadi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan,



dan pengendalian". Selanjutnya Max Weber (1864-1920). "mengklasifikasi organisasi sebagai struktur wewenang yang karismatik, tradisional, dan legal rasional".

Untuk manajemen sumber daya manusia (MSDM) praktek POAC berorientasi pada kegiatan atau aktivitas karyawan. Hal-hal tersebut meliputi perencanaan karyawan seperti apa dan dengan kemampuan/karakteristik yang bagaimana yang cocok untuk menempati sebuah jabatan. Pengorganisasian karyawan meliputi mana saja karyawan yang dapat di tempatkan pada sebuah department (kelompok kerja). Pelaksanaan dapat berarti mengenai apa-apa saja yang harus dan akan dilakukan oleh karyawan. Serta yang terakhir pengawasan dijalankan dengan cara menilai semua kegiatan karyawan (baik atau buruknya aktivitas karyawan).

Oleh karena itu agar bisa mendapatkan gambaran yang lebih baik mengenai faktor-faktor mana yang lebih dominan untuk golongan karyawan tertentu, penulis melakuakn interview pada karyawan yang ada agar mendapatkan data yang akurat sehingga dapat melakukan reorganisasi yang tepat untuk di jalankan pada CV. Manggala Design and Furinture. Informasi yang didapat dari wawancara tersebut tersebut akan sangat berguna bagi penulis untuk melakukan berbagai upaya perbaikan yang diperlukan.

Pengorganisasian (*organizing*) merupakan proses penyusunan anggota dalam bentuk struktur organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan sumber daya yang dimiliki dan lingkungan yang melingkupinya baik intern maupun ekstern. Dua aspek utama dalam organisasi yaitu departementasi dan pembagian kerja yang merupakan dasar proses pengorganisasian.

Organisasi merupakan proses untuk merancang struktur formal, mengelompokkan dan mengatur serta membagi tugas diantara para anggota untuk mencapai tujuan.

Jadi organisasi dapat didefinisikan sebagai berikut :

- Organisasi dalam arti badan yaitu kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.
- Organisasi dalam arti bagan yaitu gambaran skematis tentang hubungan kerjasama dari orang-orang yang terlibat dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Unsur-unsur dasar yang membentuk organisasi yaitu :

1. Adanya tujuan bersama
2. Adanya kerjasama dua orang atau lebih
3. Adanya pembagian tugas
4. Adanya kehendak untuk bekerja sama

Kemudian dalam hal untuk peningkatan kualitas karyawan proses pemenuhan kualifikasi karyawan juga sangat berperan untuk mewujudkan keadaan tersebut. Perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh dan menempatkan karyawan yang *qualified* pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaannya lebih berdaya guna serta berhasil guna.

Pada dasarnya analisis jabatan akan menghasilkan deskripsi pekerjaan serta spesifikasi pekerjaan yang berfungsi untuk menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat sesuai minat dan bakat yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Menurut French (1986), “analisis jabatan adalah penyelidikan yang sistematis tentang isi pekerjaan, lingkungan fisik yang melingkupi pekerjaan, dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk menjalankan tanggung jawab jabatan/pekerjaan”.

CV. Manggala Design and Furniture adalah perusahaan yang bergerak di bidang furniture dan arsitektur design. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2004 oleh ibu Wiwin Sonya, ST. CV. Manggala Design and Furniture berdomisili di jalan Al-Ghazali No.104 Bukit Besar Palembang. Dasar pemikiran didirikannya perusahaan ini adalah semakin banyaknya tumbuh industri perkantoran dan perumahan di Kota Palembang yang membutuhkan jasa furniture untuk mengisi kekosongan para ruang kerja mereka.

Dengan semakin pesatnya permintaan akan jasa pembuatan mebel ataupun design untuk wallpaper, pengecatan, ataupun property lainnya, proses pelaksanaan kegiatannya usaha CV. Manggala Design and Furniture mengalami cukup banyak kesulitan. Khususnya untuk pembagian tugas tiap karyawan. Hal ini disebabkan karena belum adanya sistem analisa jabatan yang berguna untuk menentukan tugas-tugas dari tiap jabatan dalam proses kerjanya. Serta tak jarang pula dapat menjadi penghambat CV. Manggala Design and Furniture dalam menentukan karyawan mana yang masih harus ada di pabrik ataupun keluar saat terjadi kendala di lapangan.

Dari sebuah sistem manajemen yang telah ada saat ini pada CV. Manggala Design and Furniture yaitu:

Sistem yang dipakai saat ini:

1. Semua kontrol perusahaan dilakukan oleh satu orang (pemilik).
2. Karyawan hanya sebatas pekerja yang terbatas maksudnya, karyawan belum mampu menyelesaikan permasalahan yang timbul pada saat pelaksanaan proses kerja.
3. Karyawan belum memenuhi klasifikasi yang sesuai dengan jabatan yang dipegangnya. Penggunaan tenaga kerja yang hanya didasarkan pada kepercayaan bahwa karyawan tersebut dianggap mampu mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Sehingga diduga dapat menimbulkan hambatan-hambatan meliputi:

1. Proses produksi sering terhambat, hal ini disebabkan oleh semua kendala tidak diselesaikan sendiri di bawah departemen yang bersangkutan, tetapi di bebaskan kepada pemilik untuk mencari penyelesaiannya.
2. Karyawan kurang bisa mengembangkan potensi yang ada, sebab keputusan karyawan dalam menyelesaikan masalah dikembalikan kepada pemilik.
3. Kinerja karyawan terkesan tidak sejalan dengan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan menginginkan agar karyawan dapat berperan sebagai motor penggerak utama di bawah pengawasan pemilik, sehingga tidak lagi berlama-lama menunggu perintah selanjutnya apabila terjadi hambatan dalam mengerjakan pesanan yang telah di *order* oleh konsumen di bawah pengawasan pemilik.

Dari fakta yang terjadi pada CV. Manggala Design and Furniture terdapat perbedaan antara penerapan teori yang ada dan kejadian sesungguhnya dan tak jarang hal inilah yang menghambat proses kerja CV. Manggala Design and Furniture. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mempelajari masalah yang terjadi pada sistem manajemen yang digunakan pada CV. Manggala Design and Furniture saat ini dengan maksud membahas masalah ini dan berusaha mencari solusi agar dapat menerapkan sistem organisasi yang tepat dengan menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia yang berpola pada POAC dengan pemokusannya pada analisis jabatan untuk tahapan pemenuhan standar kualifikasi tenaga kerjanya.

Berdasarkan kenyataan yang terjadi pada CV. Manggala Design and Furniture penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pentingnya Pengorganisasian Dan Peranan Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada CV. Manggala Design And Furniture”** dengan harapan dapat membantu CV. Manggala Design and Furniture mengatasi masalah yang sedang dihadapi saat ini.

1.2. Rumusan Masalah

Setelah mengetahui masalah yang terjadi dan menghubungkannya dengan judul yang dibuat penulis, maka perumusan masalah yang dirumuskan yaitu:

“ Bagaimana pengorganisasian dan penerapan analisis jabatan yang dilakukan CV. Manggala Design and Furniture dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan secara efektif dan efisien?”

1.3. Batasan Masalah

Untuk mempermudah penulis dalam membahas permasalahan dan menghindari adanya salah tafsiran dalam permasalahan yang ada maka perlu adanya batasan masalah, agar dalam pembahasannya tidak melebar dari pokok bahasan yang seharusnya. Yakni dibatasi hanya pada penerapan teori organisasi meliputi pengorganisasian itu sendiri, koordinasi, dan pendelegasian wewenang yang tepat serta penggunaan analisis jabatan sebagai instrumen dalam peningkatan kualitas kerja karyawan pada CV. Manggala Design and Furniture.

I.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan penulis yaitu, menganalisis masalah yang ada kemudian menjelaskan pada CV. Manggala Design and Furniture bahwa betapa pentingnya pengorganisasian dan peranan analisis jabatan agar kualitas kerja organisasi dapat mencapai hasil yang lebih efektif dan efisien.

I.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

Manfaat teoritis:

- Memberikan kesempatan pada penulis untuk pemahaman teori-teori, dan pengetahuan yang telah didapatkan selama mengikuti perkuliahan di Universitas Sriwijaya. Serta menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman penulis dalam rangka menyusun tulisan ilmiah, sekaligus sebagai bekal untuk penelitian selanjutnya.

Manfaat praktis:

- Menjelaskan pentingnya pengorganisasian dan seleksi karyawan bagi sebuah organisasi, serta memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi manajemen CV. Manggala Design and Furniture.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke 10 jilid 1*.
Yogyakarta: PT. Indeks.
- Docstoc. *Documents & Resources For Small Businessse & Profesionals : Bab_3_Analisis_jabatan.pdf*. Diakses pada hari Rabu 25 Agustus 2010 dari <http://www.docstoc.com/docs/47364521/>
- Flippo, Edwin B, 1995, *Manajemen Personalialia, Edisi VI*, PT. Erlangga, Jakarta.
- Google. *Manajemen dan organisasi. Struktur Organisasi*. Di ambil hari rabu 25 Agustus 2010 dari <http://www.sylabus.web44.net/bisnisfile/bisniskuliah5.htm>
- Gunadarma. 2007. *Pengantar Manajemen Umum. Bab_5 : Organisasi, Koordinasi, Wewenang Delegasi dan Penyusunan Personalialia Organisasi*. Diakses pada rabu 25 Agustus 2010. Dari http://elearning.gunadarma.ac.id/docmodul/pengantar_manajemen_umum/Bab_5.pdf
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Jakarta: BPF E
- Hasibuan, S. P, Melayu, 2007, *Manajemen Sumber daya Manusia*, cetakan kesepuluh, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry, G.Hodges. 1992. *Management Principal and Practise* . The Riberside Perr: Cambridge.
- Matutina, 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia, cetakan kedua*, Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.
- Riorini, Sri vandayuli, "*Quality Performance dan Komitmen Organisasi*", Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen. Volume 4, Nomor 3, 2004, hal 253-274.
- Robert L, Mathis – John Jackson. *Human Resorces Management 9 th Edition*, chapter. 7
- Saepudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Filed under: Pangandaran In News. Diambil pada tanggal 20 Des 2009 dari <http://pangandaraninfo.com/favicon.ico>

Schuler, Randall.S dan Susan E Jacson. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*.1997.Jakarta:Erlangga.

Shinta, et al. *Makala Teori Organisasi Umum: Koordinasi Yang Efektif Dalam Organisasi*. Diakse pada hari rabu tanggal 29 juni 2011 dari <http://nti0402.wordpress.com/2010/01/01/koordinasi-yang-efektif-dalam-organisasi/>

Siboro, Christian. 2009. *Program Certificate Human Resource*. Surabaya: Universitas Airlangga.

Stoner, James A.F. 1982. *Management , 2nd Edition*, Prentice/ Hall International, Inc. Englewood Cliffs, New York

Terry, George. R. 1960. *The Principles of Management, Third Edition*, Homewood Illinois: Richard Irwin

Zen,M.Kosasih. 2009. *Analisis Jabatan*. Palembang: Universitas Sriwijaya.