

PERANCANGAN JOB ANALYSIS DIVISI PRODUKSI PADA PERUSAHAAN CV.JAFAS

Vincentius Leo Andrean

Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Ciputra
E-mail: vleo1320@gmail.com

Abstract: This research aims to design an appropriate job analysis on the production of CV.JAFAS. Job analysis is designed to improve employee performance production division. Job analysis will also be designed to expand on the company's production division CV.JAFAS. Job analysis is about the job description and job specification. This study uses a qualitative method that used human resource consultants, peers, human resource department and production division employees CV.JAFAS as a research subject. The object of research using CV.JAFAS company that makes the design of job analysis. The data collection was done by interviewing and documenting by recording the interviews. The results of this study are researchers designed a job analysis is used for the production division which contains the job description and job specification CV.JAFAS production division. With the job analysis is expected that employee performance can increase production divisions

Keywords: 4-5 Job analysis, Job description, Job specification, performance, Perancangan job analysis, sumber daya manusia

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk merancang job analysis yang sesuai pada divisi produksi CV.JAFAS. Job analysis ini dirancang untuk meningkatkan performance karyawan divisi produksi. Job analysis ini juga akan dirancang untuk ekspansi pada divisi produksi perusahaan CV.JAFAS. Job analysis ini berisi tentang job description dan job specification. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang menggunakan konsultan human resource, perusahaan sejenis, human resource department, dan karyawan divisi produksi CV.JAFAS sebagai subjek penelitian. Objek penelitian menggunakan perusahaan CV.JAFAS yang membuat perancangan job analysis. Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara melakukan wawancara dan juga melakukan dokumentasi dengan cara merekam hasil wawancara. Hasil dari penelitian ini adalah peneliti merancang job analysis yang digunakan untuk divisi produksi yang berisi tentang job description dan job specification divisi produksi CV.JAFAS. Dengan adanya job analysis ini diharapkan agar performance karyawan divisi produksi dapat meningkat.

Kata kunci: Job analysis, Job description, Job specification, performance, Perancangan, sumber daya manusia

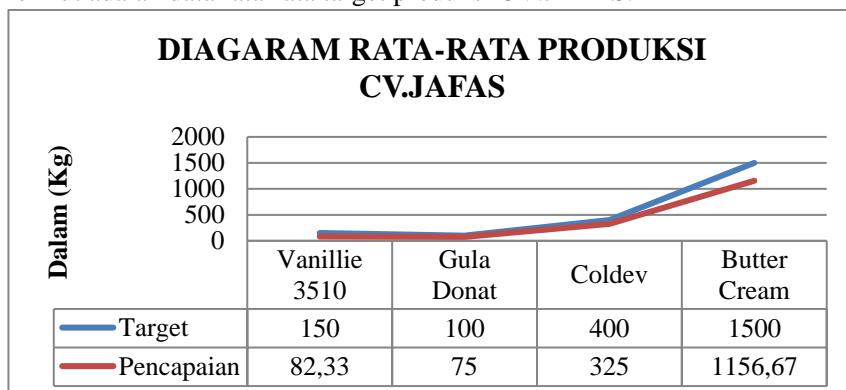
PENDAHULUAN

Dunia bisnis di Indonesia semakin berkembang pesat saat ini, oleh karena itu untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain diharapkan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya dengan baik. Salah satu faktor kunci keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkualitas dalam keterampilan dan juga memiliki daya saing yang kuat. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dimiliki perusahaan jika mempunyai sebuah *job analysis* yang baik. *Job analysis* ini merupakan awal dari kegiatan manajemen sumber daya manusia, yang

berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia. Analisis pekerjaan adalah bagian dasar dan penting dari manajemen sumber daya manusia (SDM). kegiatan analisis jabatan ini merupakan sub proses perencanaan sumber daya manusia. Analisis pekerjaan dilakukan setelah analisis tenaga kerja dan analisis kebutuhan pekerjaan. Hal ini juga menunjukkan pekerjaan yang dilakukan dan akuntabilitas pekerjaan yang diperlukan (Saif, et al:2013).

CV.JAFAS merupakan sebuah perusahaan keluarga (*family business*) yang bergerak di bidang bahan kue dan juga *food chemical*. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 1997. Alamat perusahaan ini berada di Pengampoen Square H-3, Surabaya. Saat ini, CV.JAFAS menyadari bahwa masih ada kelemahan di divisi produksi, yaitu dalam pengecekan barang jadi dan karyawan tidak bekerja sesuai yang diharapkan. Bedasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan divisi produksi, informan menyatakan bahwa pegawai divisi produksi merasa tugas yang diberikan terlalu banyak sehingga dalam bekerja kurang efisien.

Berikut adalah data rata-rata target produksi CV.JAFAS.



Gambar 1 Diagram Produksi

Sumber: Data Internal Rata-Rata Produksi CV.JAFAS Desember 2015-February 2016

Pada gambar 1 dapat membuktikan bahwa karyawan tidak bekerja secara produktif. Karyawan tidak bekerja secara produktif ini dikarenakan, masih belum pernah dilakukan evaluasi untuk *job analysis* yang ada pada divisi produksi CV.JAFAS, oleh karena itu perusahaan perlu melakukan evaluasi fungsi *job description* dan *job specification* pada tiap-tiap jabatan di divisi produksi saat ini. *Job analysis* yang ada saat ini masih kurang membantu kinerja karyawan produksi, karena masih terdapat *job description* yang masih belum sesuai dengan apa yang dikerjakan saat ini dan juga *job specification* saat ini masih belum sesuai yang diinginkan perusahaan. maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk merancang *job analysis* yang sesuai pada divisi produksi CV.JAFAS

LANDASAN TEORI

Job analysis

Menurut Bangun (2012:74) *Job analysis* adalah proses sistematis untuk mengenal karakteristik suatu pekerjaan. Perusahaan bisa mendapatkan informasi suatu pekerjaan yang diperoleh melalui *job analysis* mencakup tugas-tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang dituntut suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan dapat ditentukan persyaratan-persyaratan yang harus dimiliki seseorang untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan. Tujuan dari *job analysis* adalah memberikan *job description* dan *job specification* suatu pekerjaan. Menurut Dessler (2011:116) deskripsi pekerjaan adalah daftar tugas dari suatu pekerjaan, tanggung jawab, laporan hubungan dengan pekerjaan lain, kondisi pekerjaan, dan pengawasan tanggung jawab yang dibutuhkan dalam *job analysis*. Menurut Cooper dan Rothman (2013:124) spesifikasi pekerjaan adalah penjelasan tertulis tentang persyaratan terendah yang sanggup dilakukan oleh pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan efektif. Hal tersebut termasuk kemampuan pekerja, pengetahuan, sifat, dan kriteria lainnya

yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan dengan efektif. Seorang karyawan akan mau dan mampu bekerja dengan baik jika ia di tempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya serta kebutuhannya dapat terpenuhi dengan ia melakukan pekerjaan itu.

Performance

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Moehleriono(2012:69) menjelaskan arti kata kinerja berasal dari kata-kata job *performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode kualitatif. Menurut Moleong (2013:4) Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Bungin (2013:48) menyatakan penelitian deskriptif memiliki tujuan untuk menggambarkan, meringkaskan berbagai kondisi, situasi atau variabel yang timbul dalam objek penelitian. Penelitian deskriptif adalah metode yang melukiskan atau mendeskripsikan suatu data yang objektif berdasarkan fakta. Bentuk dari penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif adalah data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka. Data-data yang dibutuhkan diperoleh dari wawancara dan dokumentasi yang sifatnya mendukung penelitian.

Afrizal (2014: 139) mendeskripsikan subjek penelitian sebagai informan yang artinya subjek mampu memberikan informasi kepada peneliti baik tentang dirinya ataupun orang lain. Objek penelitian menurut Moleong (2013:132) mendeskripsikan objek penelitian sebagai suatu titik perhatian atau sasaran pada suatu penelitian. Subjek dari penelitian ini adalah karyawan dari CV.JAFAS yang bekerja di divisi produksi yang meliputi manajer produksi dan karyawan produksi. Karyawan yang diwawancara mempunyai kriteria sudah bekerja di perusahaan CV.JAFAS di bagian divisi produksi minimal selama 2 tahun. Karyawan sebagai subjek dengan tujuan untuk mendapatkan informasi tentang apa yang dikerjakan sehari-hari dan apakah bersedia untuk memahami *job description* dan menyesuaikan *job specification* yang akan dirancang.

Human resource department dari CV.JAFAS yang mengerti tentang *job analysis* perusahaan. *Human resource department* menjadi subjek penelitian untuk mengetahui *job analysis* divisi produksi yang ada di perusahaan saat ini. Konsultan di bidang *Human Resource Management* yang berpengalaman dalam menangani perusahaan yang sedang merancang *Job analysis*. Serta memiliki pengalaman sebagai konsultan minimal 3 tahun lamanya. Tujuannya adalah untuk dapat melakukan perbaikan perancangan *job analysis* Perusahaan sejenis yang mempunyai *job analysis* produksi. Perusahaan sejenis menjadi subjek penelitian untuk dapat melakukan perbandingan dan perbaikan *job analysis*. Kriteria subjek perusahaan sejenis ini adalah perusahaan yang sudah beroperasi minimal pada tahun 2015 dan memiliki divisi produksi. Objek penelitian yang sudah ditentukan oleh peneliti adalah perusahaan CV.JAFAS yang sedang membuat perancangan *Job analysis* untuk divisi yang bekerja selama hari dari senin sampai jumat.

Metode pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah wawancara, dan dokumentasi. Bungin (2013:133) menjelaskan bahwa metode wawancara merupakan suatu proses dalam memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden. Metode wawancara yang akan digunakan adalah wawancara semiterstruktur. Dokumentasi menurut Sugiyono (2012:149) merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu dalam bentuk tulisan, gambar-gambar, atau karya monumental dari seseorang. Fungsi dari dokumentasi ini adalah untuk mendukung kebenaran dari proses wawancara.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis dalam penilitian ini menggunakan pengertian *job analysis*, tujuan dari *job analysis*, cara merancang *job analysis* cara merancang *job description*, menentukan *job specification*, evaluasi job analysis dan pengaruh *job analysis* terhadap *performance*. Berdasarkan hasil wawancara pengertian *job analysis* dapat disimpulkan bahwa setiap informan memiliki pendapat pengertian *job analysis* adalah merupakan suatu proses untuk menentukan apa saja jabatan yang ada di perusahaan, pekerjaan apa saja yang dilakukan dalam suatu pekerjaan dan spesifikasi apa saja yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Setelah memahami pengertian *job analysis*, analisa berikutnya adalah menentukan tujuan dari *job analysis* yang akan dirancang. Berdasarkan hasil wawancara tujuan dari *job analysis*, mengindikasikan bahwa setiap informan menyampaikan tujuan dari *job analysis* ini adalah untuk dapat melakukan pemetaan pekerjaan dengan cara mengetahui tugas-tugas apa saja yang dikerjakan dalam suatu perusahaan dan menemukan suatu spesifikasi yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut. Jika karyawan dapat bekerja sesuai *job analysis* yang diinginkan oleh perusahaan maka pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien. Untuk perusahaan berkembang dapat mempertimbangkan budget perusahaan tetapi bisa mendapatkan karyawan yang kompeten.

Setelah melakukan analisa tujuan *job analysis*, peneliti akan menganalisa cara merancang *job analysis* dari hasil wawancara dengan informan. Hasil wawancara cara merancang *job analysis* mengindikasikan bahwa informan I dan II menggunakan metode pemetaan dari setiap pekerjaan dengan cara melihat alur produksi serta apa saja yang dikerjakan oleh karyawan. Informan III menggunakan metode melihat apa saja yang dilakukan karyawan dan mencatat apa saja yang dikerjakan oleh karyawan.

Setelah mengetahui cara merancang *job analysis*, peneliti akan menganalisa cara untuk merancang *job description* dan menggali informasi apa saja yang dikerjakan oleh karyawan divisi produksi. Berdasarkan hasil wawancara pada setiap informan mengindikasikan cara merancang *job description* ini adalah menggali apa saja yang diperintahkan oleh bagian senior kemudian kita juga menggali apa saja yang dilakukan oleh bagian staff. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan III dan informan IV *job description* dari divisi produksi adalah menyiapkan bahan untuk produksi, lalu melakukan produksi, kemudian setelah selesai melakukan pembersihan tempat produksi. Karyawan memiliki tanggung jawab untuk memerhatikan kebersihan produk dan memberikan takaran bahan yang pas pada saat produksi. Berdasarkan hasil wawancara *job specification* setiap informan mengindikasikan *Job specification* harus sesuai dengan setiap pekerjaan yang dilakukan kita bisa menentukan *job specification* dengan cara menggali informasi dengan *interview* atau melakukan psikotest, seperti didivisi produksi CV.JAFAS harus memiliki tenaga yang kuat dan juga bisa menjaga kebersihan.

Setiap informan mengindikasikan bahwa evaluasi harus dilakukan. Evaluasi ini berfungsi untuk mengetahui apa saja yang harus diperbaiki agar dapat meningkatkan *performance* perusahaan. *Performance* merupakan suatu ukuran bagi para pekerja untuk mengukur hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara mengenai *performance* setiap informan mengindikasikan bahwa dengan adanya *job analysis* maka setiap karyawan akan mengerti pekerjaan apa saja yang harus dilakukan, dan juga dapat meningkatkan *performance* perusahaan.

Pembahasan

Pengertian *job analysis* ini sejalan dengan teori dari Dessler (2011:103), yaitu merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan keterampilan yang dibutuhkan dari pekerjaan dan jenis orang yang harus dipekerjakan untuk pekerjaan tersebut, karena bahwa setiap informan memiliki pendapat pengertian *job analysis* adalah merupakan suatu proses untuk menentukan apa saja jabatan yang ada di perusahaan, pekerjaan apa saja yang dilakukan dalam suatu pekerjaan dan spesifikasi apa saja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Tujuan dari *job analysis* ini juga sejalan dengan teori Bangun(2012:75), Tujuan dari *job analysis* adalah memberikan uraian dan spesifikasi suatu pekerjaan, karena setiap informan menyampaikan

tujuan dari *job analysis* ini adalah untuk dapat melakukan pemetaan pekerjaan dengan cara mengetahui tugas-tugas apa saja yang dikerjakan dalam suatu perusahaan dan menemukan suatu spesifikasi yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut. Jika karyawan dapat bekerja sesuai *job analysis* yang diinginkan oleh perusahaan maka pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien. Cara untuk merancang *job analysis* ini sejalan dengan teori Bangun (2012:80) yaitu melakukan observasi terlebih dahulu kemudian melakukan pemetaan pada tiap-tiap pekerjaan, karena informan I dan II menggunakan metode pemetaan dari setiap pekerjaan dengan cara melihat alur produksi serta apa saja yang dikerjakan oleh karyawan. Informan III menggunakan metode melihat apa saja yang dilakukan karyawan dan mencatat apa saja yang dikerjakan oleh karyawan.

Cara merancang *job description*, proses ini sejalan dengan teori Dessler (2011:116), deskripsi pekerjaan adalah daftar tugas dari suatu pekerjaan, tanggung jawab, laporan hubungan dengan pekerjaan lain, kondisi pekerjaan, dan pengawasan tanggung jawab yang dibutuhkan dalam *job analysis*, karena setiap informan mengindikasikan cara merancang *job description* ini adalah menggali apa saja yang diperintahkan oleh bagian senior kemudian kita juga menggali apa saja yang dilakukan oleh bagian staff. Cara merancang *job specification* ini juga sejalan dengan teori Cooper dan Rothman (2013:124), spesifikasi pekerjaan adalah penjelasan tertulis tentang persyaratan terendah yang sanggup dilakukan oleh pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan efektif, karena setiap informan mengindikasikan *job specification* harus sesuai dengan setiap pekerjaan yang dilakukan kita bisa menentukan *job specification* dengan cara menggali informasi dengan *interview* atau melakukan psikotest. Tahap berikutnya dari proses *job analysis* ini adalah melakukan evaluasi, pada tahap ini sejalan dengan teori Bangun (2012:81), karena dengan melakukan evaluasi maka *performance* perusahaan selalu meningkat. *Job analysis* akan dapat meningkatkan *performance* ini sejalan dengan penelitian Suthar et al. (2013), karena tiga pendapat informan mengindikasikan bahwa dengan adanya *job analysis* maka setiap karyawan akan mengerti pekerjaan apa saja yang harus dilakukan, dan juga dapat meningkatkan *performance* perusahaan.

Tabel 1 Hasil rancangan job analysis divisi produksi CV.JAFAS bagian Supervisor dan karyawan

<i>Job analysis</i>	
Nama Jabatan: Department:	Supervisor Produksi Divisi Produksi
<i>Job specification</i>	
Pendidikan	1. Minimal S1 Management
Keterampilan	2. Bisa mengoperasikan komputer 3. Mengerti tentang operasional produksi 4. Bisa mengatur karyawan
Pengalaman kerja	5. Pernah bekerja di bagian operasional produksi
<i>Job description</i>	
Tugas-tugas	1. Melakukan pengecekan stock bahan baku 2. Melaporkan stock bahan baku ke bagian pembelian. 3. Melakukan pengawasan proses produksi kepada karyawan yang melakukan produksi 4. Melakukan pengecekan kebersihan barang jadi produksi 5. Melakukan pengecekan stock barang jadi untuk dilaporkan ke bagian penjualan
Tanggung jawab	6. Bertanggung jawab atas stock bahan baku produksi 7. Bertanggung jawab atas stock barang jadi
Wewenang	8. Pengontrolan stock barang dan bahan baku yang digunakan.

<i>Job analysis</i>	
Nama Jabatan: Department:	Produksi Divisi Produksi
<i>Job specification</i>	

Pendidikan	1. Minimal SMA/SMK
Keterampilan	2. Bisa mengoperasikan mesin produksi bahan kue 3. Bisa bekerja dalam tekanan 4. Bisa bekerja dengan konsisten
Pengalaman kerja	5. Pernah bekerja di pabrik/industri makanan
Data umum	6. Berat :60-80 7. Jenis Kelamin: Pria 8. Umur maksimal:35 tahun
<i>Job description</i>	
Tugas-tugas	1. Menyiapkan bahan baku 2. Mempersiapkan peralatan 3. Melakukan proses produksi 4. Melakukan pengemasan barang 5. Mebersihkan tempat produksi
Tanggung jawab	6. Bertanggung jawab dalam menjaga kebersihan produk 7. Bertanggung jawab dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan
Wewenang	-

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan rancangan *job analysis* ini peneliti dapat menentukan bagaimana cara untuk melihat *performance* dari divisi produksi. *Performance* dapat dilihat dengan cara apakah karyawan sudah melaksanakan tugasnya dengan baik dan apakah karyawan sudah melakukan tanggung jawabnya. Hasil rancangan ini juga bisa digunakan untuk melakukan rekrutment selanjutnya pada saat perusahaan melakukan ekspansi untuk divisi produksi yang lokasinya berada di *safe n lock*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan tujuan penelitian yaitu untuk merancang *job analysis* divisi produksi, maka dari hasil rancangan *job analysis* untuk divisi produksi dapat disimpulkan bahwa untuk merancang *job analysis* dibutuhkan informasi-informasi dari suatu jabatan. Informasi suatu jabatan dapat didapatkan melalui proses wawancara kepada karyawan yang memegang jabatan tersebut. Setelah informasi didapatkan kemudian dari hasil wawancara peneliti melakukan penyaringan informasi yang akan digunakan untuk merancang *job analysis*. Hasil rancangan *job analysis* ini berisi tentang *job description* dan *job specification*. *Job description* ini berisi tentang tugas-tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang akan dilakukan oleh pemegang jabatan di divisi produksi. Tugas-tugas dari divisi produksi ini yang pertama adalah menyiapkan bahan baku, yang kedua adalah mempersiapkan peralatan, yang ketiga melakukan proses produksi, yang keempat melakukan pengemasan, yang kelima memberishkan tempat produksi. Tanggung jawab karyawan divisi produksi ini adalah menjaga kebersihan produk, yang kedua adalah membersihkan peralatan setela dipakai, yang ketiga adalah merawat peralatan produksi. Wewenang yang diberikan kepada karyawan ini adalah melakukan produksi dengan takaran yang sesuai dengan bahan yang ada. *Job specification* ini berisi tentang apa saja yang spesifikasi yang dibutuhkan untuk bekerja di divisi produksi, seperti, pendidikan dan keterampilan. Pendidikan yang dibutuhkan minimal sma, untuk keterampilan yang dibutuhkan adalah ulet, memiliki tenaga kerja yang kuat, bisa menjaga kebersihan, dapat mengoperasikan mesin. Dengan adanya *job analysis* ini diharapkan agar *performance* karyawan divisi produksi dapat meningkat.

Keterbatasan dan Saran

CV.JAFAS dapat melakukan perancangan *job analysis* ini untuk lebih mengetahui lebih detail mengenai setiap pekerjaan di divisi produksi. Dengan merancang *job analysis* ini juga dapat mempermudah untuk

mengalisa kebutuhan karyawan pada setiap jabatan. Selain itu perusahaan dapat meningkatkan *performance* divisi produksi dengan merancang *job analysis*. Penelitian ini hanya terbatas pada perancangan *job analysis*, peneliti berharap pada penelitian selanjutnya dapat dikembangkan lagi, dan juga menambah jumlah informan untuk menambah wawasan tentang *job analysis*. Peneliti selanjutnya juga diharapkan bisa menjelaskan lebih detail lagi tentang manfaat apa saja yang ada pada *job analysis*. Penelitian ini diupayakan untuk mencapai hasil yang maksimal, namun penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu minimnya jumlah informan dikarenakan penelitian hanya dilakukan di lingkungan CV.JAFAS Selain itu, keterbatasan waktu penelitian membuat peneliti tidak dapat melakukan uji coba terhadap hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya mendukung penggunaan penelitian kualitatif dalam berbagai disiplin Ilmu*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Bangun, Wilson.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Erlangga.
- Bungin, M. B.2013. *Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Jakarta: Kencana Preneda Media Group
- Cooper, C., & Rothman, I. 2013. *Organizational and Work Psychology*. Ed.2. New York: Routledge
- Dessler, Gary. 2011. *Human Resource Management*. Ed. 12. Edinburgh Gate, Harlow: Pearson Education Limited
- Moheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Moleong, L.2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Saif, N., Khan, M. S., Rehman, K., ur REHMAN, S., Nawa, T., & Naqeeb, M. (2013). Competency Based *Job analysis*. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 3(1), 105-111.
- Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suthar, B. K., Chakravarthi, T. L., & Pradhan, S. (2014). Impacts of *Job analysis* on *Organizational Performance*: An Inquiry on Indian Public Sector Enterprises. *Procedia Economics and Finance*, 11, 166-181