

ANALISIS URAIAN JABATAN SEBAGAI IMPLEMENTASI MANPOWER PLANING PADA CV. SAMUDERA JAYA PERKASA TANJUNGPINANG

Herman

STIE Pembangunan Tanjungpinang
hermanlawyer73@gmail.com

Meilin Lorensia

STIE Pembangunan Tanjungpinang

Abstrak: Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui analisa uraian jabatan sebagai implementasikan Manpower Planning pada CV. Samudera Jaya Perkasa Tanjungpinang. Dalam rangka memberikan gambaran yang jelas, logis dan akurat mengenai hasil pengumpulan data, data yang diperoleh dihimpun berupa data yang didapat melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan studi pustaka yang kemudian dianalisis lebih dalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan analisis pekerjaan maka perusahaan akan memperoleh informasi tentang uraian pekerjaan, uraian jabatan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan pada organisasi atau perusahaan sehingga diperoleh rekomendasi yang dibutuhkan. Uraian jabatan yang terlihat dari struktur organisasi akan menjelaskan bagaimana tugas kerja akan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi inilah yang kemudian menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan diantara fungsi, bagian atau posisi maupun orang-orang yang menunjukkan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi sehingga membantu perencanaan sumber daya manusia pada CV. Samudera Jaya Perkasa. Pada CV. Samudera Jaya Perkasa Tanjungpinang perencanaan sumber daya manusia (Manpower Planing) belum dilakukan. Pimpinan tidak bisa mengetahui secara pasti kondisi ideal dalam perencanaan sumber daya manusia di dalam perusahaan karena perusahaan belum pernah melakukan evaluasi atas sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.

Kata Kunci: Uraian Jabatan, Manpower Planing.

Abstract: The purpose of this study is to find out the analysis of job descriptions as the implementation of Manpower Planning on CV. Samudera Jaya Perkasa Tanjungpinang. In order to provide a clear, logical and accurate picture of the results of data collection, the data obtained is collected in the form of data obtained through observation, interviews, documentation and literature studies which are then analyzed in depth. The results of the study show that with job analysis, companies will obtain information about job descriptions, job descriptions, job specifications, and job evaluations in organizations or companies so that the necessary recommendations are obtained. The job description that can be seen from the organizational structure will explain how the work tasks will be divided, grouped and coordinated formally. This organizational structure then shows the framework and arrangement of the manifestation of a fixed pattern of relationships between functions, sections or positions as well as people who show different duties, authorities and responsibilities in an organization so as to help human resource planning on CVs. Samudera Jaya Perkasa. On CV. Samudera Jaya Perkasa Tanjungpinang manpower planning has not been carried out. Leaders cannot know exactly the ideal conditions in human resource planning in the company because the company has never evaluated the resources owned by the company.

Keywords: Job Description, Manpower Planning.

PENDAHULUAN

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) atau Manpower planning merupakan hal mendasar yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk membentuk manajemen SDM yang baik dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan (Dimitriou & Georgiou, 2021). Perencanaan SDM (Manpower planning) meliputi hal-hal detail dan teknis mengenai karyawan, antara lain jumlah karyawan yang dibutuhkan dan karakteristik kebutuhan karyawan dalam rangka pencapaian tujuan (Istiqobudi, 2019). Manpower planning baik jangka pendek maupun jangka panjang tidak akan lepas dari analisis uraian jabatan (Istiqobudi, 2019).

Pembagian beban kerja pada setiap individu/kelompok berpengaruh pada recruitment baik internal maupun eksternal dan akhirnya pada corporate planning. Pembagian beban kerja tercermin dalam job description dari masing-masing jabatan yang ada dalam perusahaan. Job description yang baik akan memberikan kejelasan tugas, kewajiban serta pengukuran kinerja dalam pencapaian tujuan (Suhada & Nasrulloh, 2022). Dengan demikian, perusahaan akan lebih efektif dalam merumuskan strategi-strategi yang tepat untuk selanjutnya diimplementasikan (Ruscitasari et al., 2022).

CV. Samudera Jaya Perkasa Tanjungpinang adalah perusahaan pengadaan barang dan jasa serta pembangunan fisik (kotraktor). Dalam pengembangan usahanya

saat ini CV. Samudera Jaya Perkasa Tanjungpinang telah berhasil masuk menjadi mitra pemerintah provinsi Kepulauan Riau baik untuk pengadaan barang/jasa maupun pembangunan fisik beberapa Gedung pemerintah. Namun dengan perkembangan usahanya ini pemilik belum menjalankan fungsi manajemen secara terperinci. Perusahaan belum memiliki rincian uraian jabatan yang akan menuntun karyawan dalam bekerja sehingga menyebabkan tumpang tindih tugas dan wewenang antar karyawan. Struktur organisasi perusahaan menunjukkan belum adanya kejelasan garis wewenang dan tanggungjawab menyebabkan pola kerja yang tidak tersistematis.

Jumlah karyawan yang ada pada CV. Samudera Jaya Perkasa Tanjungpinang sebanyak 10 orang. Terdapat kekosongan karyawan pada beberapa bagian dalam operasional sehari-hari. Bahkan untuk bagian operasional dengan kondisi operasional perusahaan saat ini perusahaan hanya memiliki 4 staf saja. Sedangkan untuk kekosongan jabatan yang ada akan diisi oleh karyawan dengan rangkap pekerjaan. Seperti bagian Gudang dikarenakan kondisi masuknya barang tidak setiap hari maka mereka juga akan diperbantukan pada bagian operasional. Sedangkan bagian operasional juga merangkap sebagai staf pemasaran dan supir. Untuk staf keuangan juga ikut serta mengurus bagian perpajakan.

Di akui pimpinan saat ini belum adanya perencanaan sumberdaya manusia di dalam perusahaan dikarenakan keterbatasan pemahaman akan hal tersebut. Kondisi ini membuat perusahaan belum memahami tentang pentingnya uraian jabatan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Hal ini tentunya berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan standart baik secara kualitas maupun kuantitas, tumpang tindih pekerjaan dan saling melempar tanggungjawab merupakan permasalahan sering yang terjadi.

Permasalahan-permasalahan tersebut akan mengakibatkan terganggunya kinerja karyawan yang pada gilirannya akan mempengaruhi kemajuan suatu organisasi. Seperti yang terjadi pada CV. Samudera Jaya Perkasa Tanjungpinang tanpa adanya perencanaan sumber daya manusia membuat rancunya garis batas tanggungjawab dan wewenang yang dimiliki pegawai yang membuat selain tumpang tindihnya pekerjaan juga membuat sering terjadinya penumpukan beban kerja.

Sebuah struktur yang tepat yaitu struktur organisasi yang mampu merespon banyak masalah terkait dengan koordinasi dan motivasi antar karyawan pada organisasi tersebut yang sewaktu waktu bisa muncul baik pada ruang lingkup lingkungan organisasi, teknologi, ataupun sumberdaya manusia sehingga membutuhkan penanganan secara cepat. Manpower planning pada CV. Samudera Jaya Perkasa Tanjungpinang

meliputi hal-hal detail dan teknis mengenai karyawan membutuhkan struktur yang jelas sehingga pembagian beban kerja tercermin dalam job description dari masing-masing jabatan yang ada dalam perusahaan akan memberikan kejelasan tugas, kewajiban serta pengukuran kinerja dalam pencapaian tujuan.

Oleh sebab itu, model kerangka kerja optimal dapat diimplementasikan melalui restrukturisasi organisasi dan perancangan uraian jabatan yang jelas pada masing-masing jabatan. Restrukturisasi menghasilkan kerangka organisasi baru yang membuat organisasi lebih jelas alur wewenang dan tanggungjawabnya. Adapun tujuan penelitian ini adalah unruk menganalisis Uraian Jabatan Sebagai Implementasi Manpower Planning Pada CV. Samudera Jaya Perkasa Tanjungpinang.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam menyusun skripsi ini adalah deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatif yaitu metode yang menggunakan gambaran masalah yang terjadi saat penelitian ini berlangsung dengan mengumpulkan data dari CV. Samudera Jaya Perkasa Tanjungpinang yang kemudian disusun, sehingga dapat dibuat kesimpulan dan saran dengan tujuan untuk memberikan deskripsi yang sistematis dan akurat mengenai objek

yang diteliti. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, objek, kondisi, sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

2. Jenis Data dan Sumber Data

Dalam penelitian kualitatif data dapat diartikan sebagai fakta atau informasi yang diperoleh dari faktor (subjek penelitian, informan, pelaku), aktivitas, dan tempat yang menjadi subjek penelitiannya. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan (Lexy, 2017). Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. bagian internal dari proses penelitian dan yang seringkali diperlukan untuk tujuan pengambilan keputusan. Data primer dianggap lebih akurat, karena data ini disajikan secara terperinci. Data primer dalam penelitian ini berupa hasil wawancara dengan karyawan CV. Samudera Jaya Perkasa Tanjungpinang.

Menurut Sugiyono (2016) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung

memberikan data kepada pengumpulan data. Sedangkan penggunaan data sekunder dalam penelitian ini adalah data laporan jam kerja dan proses kerja pada CV. Samudera Jaya Perkasa Tanjungpinang.

3. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan sumber data yang diteliti, maka sumber pengumpulan data yang penulis gunakan adalah :

1. Pengamatan
2. Dokumentasi
3. Wawancara
4. Studi Pustaka

4. Tehnik Analisis Data

Dalam rangka memberikan gambaran yang jelas, logis dan akurat mengenai hasil pengumpulan data, data yang diperoleh dihimpun menurut jenis dan kelompoknya, maka selanjutnya dilaksanakan pengelolaan dan analisis data yang dilakukan dengan cara deskriptif kualitatif, yaitu mengemukakan masalah menurut apa adanya. Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Analisa dan kualitatif adalah proses pengorganisasian, dan pengurutan data kedalam pola dan kategori serta satu uraian dasar, sehingga dapat

dikemukakan tema yang seperti disarankan oleh data.

Data yang diperoleh berupa wawancara, Observasi dan dokumentasi yang akan dijelaskan dan dideskripsikan secara menyeluruh. Pada penelitian Kualitatif ini, data yang diperoleh akan dianalisis dengan langkah-langkah berikut ini (Nasrulloh, 2023):

1. Pengumpulan Data
2. Reduksi Data
3. Penyajian Data
4. Triangulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisa Uraian Jabatan Pada CV. Samudera Jaya Perkasa Tanjungpinang
Analisis uraian jabatan/pekerjaan (job analysis) sebagai bagian dari MSDM dalam suatu organisasi merupakan suatu penentuan dari isi suatu jabatan yang meliputi tugas, tanggung jawab, dan hubungan dengan jabatan lain dalam organisasi, serta persyaratan yang dibutuhkan agar seseorang mampu melaksanakan tugas pekerjaan dalam jabatan yang diembannya dengan baik. Pegawai CV. Samudera Jaya Perkasa memahami wewenang pada jabatan mereka masing-masing. Namun dikarenakan para pegawai diminta untuk bisa melakukan tugas secara fungsional berlebih membuat wewenang yang

mereka miliki menjadi tidak ada garis batas yang jelas. Para pegawai memahami tanggungjawab bagiannya masing-masing dimana staf keuangan memiliki tanggungjawab terkait dengan pertanggungjawaban keuangan mulai masuk, keluar, laporam, pengendalian keuangan, lalu staf administrasi memiliki tanggungjawab dalam administrasi, surat-menyurat, pembuatan kontrak, izin-izin yang dibutuhkan, surat tagihan atau invoice, pajak, bagian operasional yang bertanggungjawab atas penyelesaian hal-hal terkait penyelesaian proyek. Meskipun terjadi perangkapan jabatan para pegawai sudah terbiasa dengan kondisi ini sehingga dapat bekerja sesuai tanggungjawabnya meskipun berada dalam jabatan untuk kondisi membantu penyelesaian dalam divisi lain. Para pegawai menyadari bahwa tanggungjawab yang di jalankan saat ini belum sesuai dengan bagiannya masing-masing karena masih terjadi rangkap jabatan namun hal ini sudah disampaikan oleh pimpinan sehingga mereka bersedia menjalankan hal tersebut. Jika dilihat kesesuaian dengan job desk, tanggungjawab, dan struktur organisasi secara jelas hal tersebut tidak sesuai. ketidaksesuaian ini kemudian berimbas kepada hasil kerja para pegawai yang tidak maksimal.

2. Implementasi Manpower Planing Pada CV. Samudera Jaya Perkasa Tanjungpinang

Manpower planning bertujuan untuk membuat kerangka kerja yang dapat mengoptimalkan kinerja organisasi sehingga kerangka kerja tersebut harus mempertimbangkan skala waktu kerja dan efektifitas tugas, wewenang serta tanggungjawab karyawan.

Restrukturisasi merupakan salah satu langkah yang harus dilakukan oleh perusahaan agar mampu membuat kerangka kerja yang lebih efektif. Struktur disini juga menyangkut mengenai uraian tugas, wewenang dan tanggungjawab masing-masing orang sesuai dengan bidangnya dari semua kepengurusan yang terdapat dalam dinamika organisasi. Sebuah struktur yang tepat yaitu struktur organisasi yang mampu merespon banyak masalah terkait dengan koordinasi dan motivasi antar karyawan pada organisasi tersebut yang sewaktu waktu bisa muncul baik pada ruang lingkup lingkungan organisasi, teknologi, ataupun sumberdaya manusia sehingga membutuhkan penanganan secara cepat. Pada CV. Samudera Jaya Perkasa Tanjungpinang perencanaan sumber daya manusia (Manpower Planing) belum dilakukan. Para pegawai memiliki

kondisi kerja dengan ritme yang sangat padat terlebih di waktu-waktu tertentu. Pimpinan tidak bisa mengetahui secara pasti kondisi ideal dalam perencanaan sumber daya manusia di dalam perusahaan karena perusahaan belum pernah melakukan evaluasi atas sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Hal ini membuat beberapa bagian atau divisi menjadi bagian dengan beban kerja berlebih terutama pada bagian operasional dikarenakan kurangnya sumber daya manusia yang ada pada bagian tersebut. Belum berjalannya perencanaan sumber daya manusia di dalam perusahaan membuat aktivitas operasional perusahaan terganggu karena kondisi tidak mampu terselesaikannya seluruh beban kerja yang dimiliki pegawai sebagai akibat penumpukan beban kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan belum bisa terpenuhi sesuai dengan waktu, tempat, dan biaya yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan

Manpower planning meliputi hal-hal detail dan teknis mengenai karyawan membutuhkan struktur yang jelas sehingga pembagian beban kerja tercermin dalam job description dari masingmasing jabatan yang ada dalam

perusahaan akan memberikan kejelasan tugas, kewajiban serta pengukuran kinerja dalam pencapaian tujuan. Oleh sebab itu, model kerangka kerja optimal dapat diimplementasikan melalui restrukturisasi organisasi dan perancangan uraian jabatan yang jelas pada masing-masing jabatan. Pola komunikasi organisasi akan lebih efektif apabila struktur organisasi jelas garis tanggungjawab dan wewenangnya sehingga analisis uraian jabatan yang telah dilakukan, dapat memberikan efek positif pada kejelasan tugas yang harus dikerjakan oleh masing-masing pegawai.

3. Analisa Uraian Jabatan Sebagai Implementasikan Manpower Planning Pada CV. Samudera Jaya Perkasa Tanjungpinang
Pada CV. Samudera Jaya Perkasa Tanjungpinang kewenangan masing-masing jabatan sudah terdefinisikan dengan jelas. Pegawai memahami wewenang pada jabatan mereka masing-masing. Berdasarkan uraian job description terlihat bahwa pada perusahaan masing-masing bagian juga ikut menjalankan job description dari bagian lain jika dalam kondisi pekerjaan pada jabatan tersebut sedang berlebih pada waktu-waktu tertentu. Para pegawai diminta untuk bisa melakukan

tugas secara fungsional menyesuaikan kondisi membuat wewenang yang mereka miliki tidak terbatas pada jabatan mereka saja tapi juga menyesuaikan dimana mereka saat itu bertugas sebagai akibat keterbatasan sumber daya yang dimiliki. Keterbatasan ini kemudian membuat terjadinya perangkapan yang menimbulkan kondisi overlapping pada struktur organisasi perusahaan. Seperti dengan pengertiannya bahwa deskripsi jabatan adalah kumpulan informasi tertulis tentang suatu jabatan, maka menurut Ardana, Mujati dan Utama (Akhyar, 2021), deskripsi jabatan dapat memberikan beberapa manfaat antara lain deskripsi jabatan membantu menghindari adanya kebingungan dan memberikan pemahaman dalam melaksanakan pekerjaan. Dapat menghindari tumpang tindih tanggung jawab dan berbagai aktivitas SDM. Mempermudah prosedur rekrutmen, seleksi, pelatihan dan berbagai aktivitas SDM. Membantu pegawai dalam merencanakan karir, mengurangi praktek diskriminasi dalam promosi dan pemindahan serta memudahkan evaluasi pekerjaan untuk memastikan adanya keadilan dalam pemberian kompensasi. Overlapping struktur organisasi perusahaan muncul sebagai dampak kekosongan pegawai pada beberapa

bagian dalam operasional perusahaan. Biasanya kekosongan ini akan diisi oleh pegawai dengan rangkap pekerjaan. Seperti bagian administrasi yang juga mengerjakan pengurusan perpajakan dikarenakan perusahaan belum memiliki pegawai yang khusus menangani hal ini. Sedangkan staf operasional juga diperbantukan untuk pengecekan stock barang serta mobilisasi perusahaan (supir).

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pada CV. Samudera Jaya Perkasa Tanjungpinang kewenangan masing-masing jabatan sudah terdefinisikan dengan jelas. Pegawai memahami wewenang pada jabatan mereka masing-masing. Berdasarkan uraian job description terlihat bahwa pada perusahaan masing-masing bagian juga ikut menjalankan job description dari bagian lain jika dalam kondisi pekerjaan pada jabatan tersebut sedang berlebih pada waktu-waktu tertentu. Para pegawai memahami tanggungjawab bagiannya masing-masing dimana staf keuangan memiliki tanggungjawab terkait dengan pertanggungjawaban keuangan mulai masuk, keluar, laporan, pengendalian keuangan, lalu staf administrasi memiliki tanggungjawab dalam administrasi, surat-menyerat, pembuatan kontrak, izin-izin yang dibutuhkan, surat tagihan atau invoice, pajak, bagian operasional yang bertanggungjawab atas penyelesaian hal-hal terkait penyelesaian proyek
2. Pada CV. Samudera Jaya Perkasa Tanjungpinang perencanaan sumber daya manusia (Manpower Planing) belum dilakukan. Para pegawai memiliki kondisi kerja dengan ritme yang sangat padat terlebih di waktu-waktu tertentu. Pimpinan tidak bisa mengetahui secara pasti kondisi ideal dalam perencanaan sumber daya manusia di dalam perusahaan karena perusahaan belum pernah melakukan evaluasi atas sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Hal ini membuat beberapa bagian atau divisi menjadi bagian dengan beban kerja berlebih terutama pada bagian operasional dikarenakan kurangnya sumber daya manusia yang ada pada bagian tersebut. Belum berjalannya perencanaan sumber daya manusia di dalam perusahaan membuat aktivitas operasional perusahaan terganggu karena kondisi tidak mampu terselesaikannya seluruh beban kerja yang dimiliki pegawai sebagai akibat penumpukan beban kerja.
3. Dengan analisis pekerjaan maka kita memperoleh informasi tentang uraian pekerjaan, uraian jabatan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan pada organisasi atau perusahaan sehingga diperoleh rekomendasi yang dibutuhkan. Tidak adanya struktur organisasi yang ada

di dalam perusahaan. Struktur organisasi menjelaskan bagaimana tugas kerja akan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan diantara fungsi, bagian atau posisi maupun orang-orang yang menunjukkan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi sehingga membantu perencanaan sumber daya manusia pada CV. Samudera Jaya Perkasa.

Saran

1. Sebaiknya perusahaan membuat Job description pada tiap poin-poinnya sesuai dengan jabatan dari struktur organisasi sehingga dapat selaras dengan SOP yang ada. Hal ini dilakukan untuk membantu menetapkan standar-standar tugas, fungsi dan juga pekerjaan dari tiap pegawai, agar pekerja dapat bekerja dengan lebih efektif serta meningkatkan produktivitas.
2. Sebaiknya CV. Samudera Jaya Perkasa Tanjungpinang melakukan penambahan pegawai secara bertahap untuk mengisi kekosongan jabatan yang ada agar tercapai komposisi job description yang ideal.
3. Sebaiknya perusahaan melaksanakan manpower planning dengan menyusun kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan diantara fungsi, bagian atau posisi maupun orang-orang yang menunjukkan tugas, wewenang dan

tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi sehingga membantu perencanaan sumber daya manusia pada CV. Samudera Jaya Perkasa.

4. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada sektor usaha lain dengan jumlah kompleksitas masalah yang lebih besar untuk mendapatkan jumlah sampel penelitian lebih banyak agar menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhyar, M. A. (2021). Pelaksanaan Analisa Jabatan Yang Tepat Dalam Rangka Meningkatkan Efektifitas Kerja Pada Kantor Study Centre Indonesia (SCI) Kota Makasar.
- Athoillah, A. (2017). Dasar-Dasar Manajemen. Bandung. Pustaka Setia.
- B. Rudani, & Ramesh. (2016). Principles Of Management. McGraw Hill Education.
- Bakhtiar, Syarifuddin, & Putri, M. P. (2021). Pengukuran Beban Kerja Dengan Metode Full Time Equivalent dan Penentuan Jumlah Tenaga Kerja Efektif Menggunakan Workload Analysis. JURNAL JIEOM.
- Bunjamin, Nursyamsiah, Umma, R., & Dearanti, M. (2021). Job Analysis and Design of Educational Jobs in Indonesia. Journal of Nonformal Education.
- Danang, Sunyoto. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. PT. Buku.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Salemba Empat.
- Dimitriou, V. A. , & Georgiou, A. C. (2021). Introduction, analysis and asymptotic behavior of a multi-level manpower planning model in a continuous time setting under potential department contraction. Communications in Statistics-Theory and Methods, 50.

- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Ismael, F. (2022). The mediation role of organization citizenship behaviour between employee motivation and productivity: Analysis of Pharmaceutical Industries in KRG. *International Journal of Humanities and Education Development (IJHED)*, 4.
- Istiqobudi, K. (2019). Desain Sistem Informasi Crew Manpower planning (Cmpp) Pt. Garuda Indonesia Tbk. Dengan Integrated Definition–Function Modelling (Idef0) Dan Integrated Definition–Data Modelling (IDEF1X). *Industrial Engineering Online Journal*, 7.
- Jabbarani, T. Z. (2021). Construction glass and glazing job description: a qualitative case study. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 27.
- Jin, Y. (2019). Improved Manpower Planning Based on Traffic Flow Forecast Using a Historical Queuing Model. *IEEE Acces*.
- Kristiawan, & Muhammad. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta. Deepublish.
- Kurniawati, E. (2022). Implementasi Deskripsi Pekerjaan (Job Description) dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5.
- Lexy, M. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Nasrulloh, R. S. (2023). Analisis Uraian Jabatan Sebagai Praktik Implementasi Manpower Planning: Study Pada Perusahaan Textile di Sukoharjo, Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 6.
- Nugroho, W. S., & Hariyanto, V. H. (2019). Analisa Jabatan dan Penataa Kompetensi : Studi Kasus pada Perusahaan Agrobisnis di Surabaya. *EkoNika*, 4.
- Prasista, B. (2017). Analisis Efektivitas dan Dampak Rangkap Jabatan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi Pada PT. Harta Ajeg Lestari, Di Kelurahan Banyuning, Kecamatan Buleleng. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi UNDIKSHA*, 8.
- Ridder, H. G., Miles, M. B., Michael Huberman, A., & Saldaña, J. (2014). Qualitative data analysis. A methods sourcebook. *Zeitschrift für Personalforschung*, 28(4), 485–487. <https://doi.org/10.1177/23970022140280402>
- Rumengan.J. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Medan. Perdana Publishing.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Refika Aditama.
- Siagian, P. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Jakarta. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian (MixMethods)*. Jakarta. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian (Kuantitatif,Kualitatif dan R&D)*. Jakarta. Alfabeta
- Suhada, S., & Nasrulloh, R. S. (2022). Kajian Praktis Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja Up Perparkiran Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11.
- Wahjono, Imam, S., & Mondy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.