

ANALISIS DAN EVALUASI JABATAN UNTUK MENENTUKAN TINGKAT GAJI KARYAWAN (STUDI PADA PT NOK PRECISION COMPONENT BATAM)

Bellayanni Sulastrri Br Simatupang¹⁾ Dwi Kartikasari²⁾

1) Prodi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam, email: bellayanisimatupang@gmail.com

2) Prodi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam, email: dwi@polibatam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan memperbaiki struktur gaji dasar suatu perusahaan berdasarkan hasil analisis dan evaluasi jabatan. Faktor-faktor maupun sub-sub faktor yang membangun suatu jabatan tertentu didapatkan dari hasil analisis jabatan dengan menggunakan metode *Point System*, bobot kepentingan dari masing-masing faktor maupun sub faktor dapat ditentukan. Metode *Point System* digunakan dalam evaluasi jabatan untuk menentukan nilai relatif jabatan dalam struktur gaji dasar. Sistem penggajian PT NOK Precision Component Batam digunakan sebagai obyek dalam penelitian ini.

Kata kunci : Analisis Jabatan, Evaluasi Jabatan, *Point System*, Tingkat Gaji

PENDAHULUAN

Didalam lingkungan perusahaan suatu hubungan yang baik antara karyawan dan pihak perusahaan dapat tercipta jika antar seorang karyawan dan pihak perusahaan dapat saling memahami kebutuhannya masing-masing. Disatu pihak, perusahaan bertujuan untuk memperoleh keuntungan dengan sebesar-besarnya dengan meminimalisasi biaya. Di lain pihak, seorang karyawan mengharapkan suatu imbalan yang sebesar-besarnya sebagai kompensasi atas hasil kerja yang telah dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Soemarso (2009:307), Gaji adalah suatu imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan suatu nilai yang dibayarkan oleh perusahaan kepada pegawai balas jasa atau kinerja yang telah diberikan terhadap perusahaan.

Gaji merupakan salah satu hal yang memotivasi seorang karyawan atau pegawai untuk bekerja atau mengabdikan secara menyeluruh terhadap perusahaan. Alasan terbanyak dari ketidakpuasan tersebut adalah tanggung jawab yang berat terhadap pekerjaan yang mereka capai, namun tidak disertai oleh gaji yang sesuai dengan tanggung jawab mereka. Atas dasar permasalahan tersebut penelitian ini dilakukan. Selain itu, selama ini penulis sendiri belum pernah melakukan pengukuran untuk mencari berapa besar nilai relatif jabatan yang ada dan mengukur seberapa besar tanggung jawab yang dipegang oleh masing-masing jabatan. Penentuan gaji dasar saat ini hanya berdasarkan kebijakan dari pimpinan perusahaan.

Penelitian ini akan mengusulkan pembuatan kriteria-kriteria yang dapat membedakan gaji dasar masing-masing berdasarkan lama bekerja, sehingga nilai yang didapat untuk masing-masing karyawan juga akan berbeda berdasarkan langkah-langkah dalam penentuan gaji yang seharusnya untuk seorang karyawan dan diharapkan perusahaan dapat menerapkan standar gaji dasar yang adil dan sesuai dengan nilai pekerjaannya, sehingga tercipta suasana kerja yang mendukung karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

KAJIAN PUSTAKA

Analisis Jabatan

Job menyatakan suatu jabatan yang menangani serangkaian tugas (*task*) yang dapat digabungkan menjadi suatu unit kepegawaian dan bisa dikerjakan oleh seorang pegawai. *Position* menunjukkan penugasan seseorang dalam organisasi. Dengan demikian, bisa terjadi 3 (tiga) orang pegawai memiliki *Job* yang sama dengan *Position* yang saling berbeda. Kadang-kadang istilah *Job* dan *Position* digunakan untuk membedakan tingkat pegawai dalam organisasi. *Position* biasanya digunakan untuk jabatan yang tingkatannya lebih tinggi, tenaga profesional. Deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan dalam melakukan analisis jabatan. Deskripsi jabatan merupakan ringkasan tertulis tentang tugas-tugas pokok yang melekat pada suatu jabatan.

Analisis jabatan juga memiliki fungsi dari analisis jabatan antara lain untuk menentukan basis regional bagi struktur kompensasi, mengevaluasi tantangan lingkungan yang mempengaruhi pekerjaan individu, menghapuskan persyaratan kerja yang dapat menyebabkan adanya diskriminasi dalam pengadaan SDM, merencanakan kebutuhan SDM di waktu yang akan datang, memadukan lamaran dan lowongan kerja yang ada, meramalkan dan menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan bagi para karyawan, mengembangkan rencana-rencana pengembangan karyawan yang potensial, menetapkan standar prestasi kerja yang realistis, menempatkan karyawan sesuai dengan ketrampilannya, membantu revisi struktur organisasi, memperkenalkan karyawan baru dengan pekerjaan mereka, memperbaiki alur kerja, memberikan data sebagai fungsi saluran komunikasi dan menetapkan garis promosi dalam semua departemen dan organisasi.

Deskripsi Jabatan

Jabatan menunjukkan hubungan antar suatu jabatan dengan jabatan-jabatan lainnya dalam organisasi, memperlihatkan persyaratan yang perlu dipenuhi untuk menjalankan suatu jabatan dan juga cakupan tugas dari jabatan tersebut. Berbagai keterangan tersebut dibuat berdasarkan karakteristik kegiatan suatu jabatan dan bukan berdasarkan karakteristik

pegawai yang sedang menempati jabatan. Didalam deskripsi jabatan terdapat 2 (dua) jenis deskripsi jabatan antara lain sebagai berikut:

1. Deskripsi jabatan generik yang memberikan uraian dasar (*generic*) tentang isi suatu jabatan, yang berarti hanya menjelaskan hal-hal yang berlaku secara umum. Deskripsi jabatan generik dilakukan dengan memeriksa sejumlah jabatan yang sejenis dan mencoba menemukan unsur-unsur yang berlaku umum pada semua jabatan tersebut. Deskripsi jabatan dasar dapat digunakan untuk penetapan program pelatihan, dasar pelaksanaan rekrutmen, perumusan organisasi, penetapan standar performansi, *human resource planning* dan perumusan sistem imbalan.
2. Deskripsi jabatan khusus yang menunjukkan tugas dan tanggung jawab khusus suatu jabatan serta hubungan jabatan tersebut dengan jabatan lain dalam organisasi. Deskripsi jabatan khusus digunakan untuk dasar analisis jabatan yang lebih khusus, evaluasi jabatan, dan lembaga struktur organisasi secara rinci. Bentuk umum deskripsi jabatan yang mencakup nama jabatan mulai dari unit organisasi dan hubungan pelaporan, *Job Summaries* yang merupakan tugas dan tanggung jawab yang menunjukkan ringkasan tugas-tugas jabatan bersangkutan, *Duties dan Responsibilities* yang menjelaskan tugas-tugas yang dilakukan dan mengapa dilakukan dan cara pelaksanaannya (*What, Why, How*), *Interaction* yang menunjukkan hubungan suatu jabatan dengan jabatan lainnya dan *Prepared by, Approval By, Dates*.

Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan atau penilaian jabatan adalah suatu proses yang sistematis dan teratur dalam menentukan nilai suatu jabatan, relatif terhadap jabatan-jabatan lain yang ada dalam suatu lembaga. Tujuan utama dari proses ini adalah untuk menentukan tingkat upah yang tepat dan adil diantara jabatan-jabatan yang ada. Melakukan evaluasi jabatan (*Job Evaluation*) sangat berbeda dengan melakukan evaluasi personil (*assessment*), namun dalam pelaksanaannya seringkali terjadi perdebatan karena para evaluator tidak dapat melepaskan faktor subyektifitas yaitu dengan melihat para pemegang jabatan.

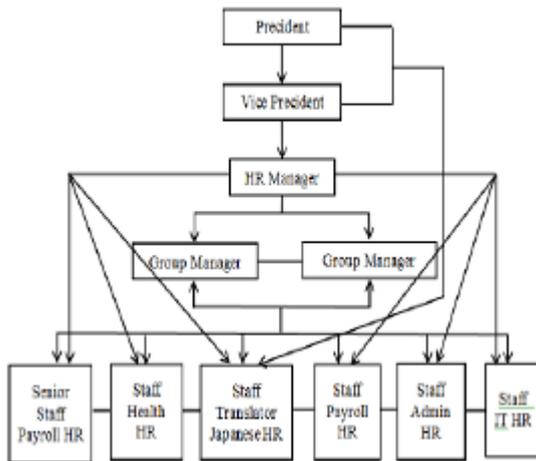
Evaluasi Jabatan dilakukan karena banyak perusahaan, kesulitan dalam menentukan peringkat gaji para karyawannya, terutama untuk perusahaan besar yang memiliki banyak karyawan dan banyak jabatan, diperlukan pengaturan yang lebih jelas lagi, terutama dalam hal pemberian gajinya, tentu kita tidak ingin, para personil pada jabatan yang mempunyai kompleksitas tinggi akan mempunyai gaji yang sama dengan para personil pada jabatan yang tingkat kompleksitasnya rendah (*diferrent job equal pay*), tetapi jika ini terjadi maka perusahaan akan mengalami turn over yang tinggi terutama untuk personil pada jabatan yang kompleksitasnya lebih tinggi. Kegunaan evaluasi jabatan antara lain untuk menentukan urutan bobot atau nilai jabatan-jabatan dalam perusahaan, sehingga dapat disusun struktur penggajian yang adil (berdasarkan nilai jabatan), menjamin bahwa penilaian jabatan dilakukan secara obyektif, dan sebagai dasar penentuan nilai jabatan yang mudah dimengerti dan dapat diterima oleh para karyawan.

Gaji

Sistem penggajian adalah sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, menahan dan memotivasi staf yang diperlukan, serta untuk mengendalikan biaya pembayaran gaji. Gaji atau Upah merupakan hal krusial dalam bekerja karena merupakan penghargaan dari hasil pencapaian kerja kita. Menurut Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan yang telah atau akan dilakukan. Karena tidak ada satu pola yang dapat digunakan secara universal maka prosedur ini harus disesuaikan dengan kebijakan gaji tiap-tiap organisasi, dan hendaknya didasarkan atas kebijakan yang dianggap adil.

Metode Point System

Metode ini adalah metode evaluasi jabatan yang paling banyak digunakan. Metode ini terdiri dari pemberian nilai angka untuk



Gambar 1 Pengawasan Responden
(Sumber : Pengolahan Data, 2017)

4. Hubungan Jabatan Responden, hubungan jabatan ini menjelaskan hubungan vertical dan horizontal jabatan dengan jabatan lainnya.
5. Pendidikan & Pengalaman Kerja Responden menjelaskan pendidikan dan pengalaman kerja apa saja yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan tersebut

Penentuan Bobot Faktor & Sub Faktor

1. Pengetahuan dan keterampilan

Tabel 2 Pengetahuan dan keterampilan HR & Group Manager

PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN						
NO	PERTANYAAN	Respon			Rata2	%
		X1	X2	X3		
1	Keterampilan komunikasi	5	5	5	5,00	12,50%
2	Keterampilan pengambilan keputusan	5	5	4	4,67	11,67%
3	Keterampilan melakukan koordinasi tugas	5	5	4	4,67	11,67%
4	Keterampilan menggunakan peralatan kerja	5	5	4	4,67	11,67%
5	Keterampilan berhitung	5	4	3	4,00	10,00%
6	Pendidikan formal	5	3	4	4,00	10,00%
7	Pelatihan	5	4	4	4,33	10,83%
8	Pengalaman	5	4	3	4,00	10,00%
9	Lama bekerja	4	5	5	4,67	11,67%
RATA-RATA					4,44	100,00%
TOTAL					40,00	
PERSENTASE					11,11%	

(Sumber : Pengolahan Data, 2017)

2. Usaha

Tabel 3 Usaha HR & Group Manager

USAHA						
NO	PERTANYAAN	Respon			Rata2	%
		X1	X2	X3		
1	Usaha fisik	4	5	4	4,33	52,00%
2	Usaha mental	5	4	3	4,00	48,00%
RATA-RATA					4,17	100,00%
TOTAL					8,33	
PERSENTASE					80,00%	

(Sumber : Pengolahan Data, 2017)

3. Tanggung jawab

Tabel 4 Tanggung Jawab HR & Group Manager

TANGGUNG JAWAB						
NO	PERTANYAAN	Respon			Rata2	%
		X1	X2	X3		
1	Tanggung jawab atas peralatan kerja	4	4	3	3,67	17,74%
2	Tanggung jawab atas keselamatan kerja orang lain	5	3	5	4,33	20,97%
3	Tanggung jawab atas pekerjaan orang lain	5	4	5	4,67	22,58%
4	Tanggung jawab atas keuangan	5	4	3	4,00	19,55%
5	Tanggung jawab atas suatu barang	5	4	3	4,00	19,55%
RATA-RATA					4,13	100,00%
TOTAL					20,67	
PERSENTASE					20,00%	

(Sumber : Pengolahan Data, 2017)

4. Kondisi kerja

Tabel 5 Tanggung Jawab HR & Group Manager

KONDISI KERJA						
NO	PERTANYAAN	Respon			Rata2	%
		X1	X2	X3		
1	Lingkungan tempat kerja	4	3	6	4,00	82,17%
2	Risiko bahaya atau kecelakaan	5	3	5	3,67	87,83%
RATA-RATA					3,83	100,00%
TOTAL					7,67	
PERSENTASE					50,00%	

(Sumber : Pengolahan Data, 2017)

Rekapitulasi Bobot Faktor HR & Group Manager

Tabel 4.14 Rekapitulasi Bobot Faktor HR & Group Manager

REKAPITULASI BOBOT FAKTOR HR & GROUP MANAGER		
Pertanyaan	Rata-Rata	Persentase
Pengetahuan dan keterampilan	4,44	26,81%
Usaha	4,17	25,13%
Tanggung jawab	4,13	24,93%
Kondisi kerja	3,83	23,12%
TOTAL	16,58	100,00%

(Sumber : Pengolahan Data, 2017)

Evaluasi Jabatan

Dalam penilaian bobot evaluasi jabatan akan dilakukan juga pengkategorian, dimana kategori ini terdiri dari *Senior Staff Payroll*, *Staff Health*, *Staff Translator Japanese*, *Staff Payroll*, *Staff Admin*, *Staff IT*.

Tabel 6 Hasil Kuesioner *Senior Staff Payroll*

HASIL KUESIONER N4				
Pertanyaan	Nilai rata-rata	Rakapitulasi bobot	Persentase	Nilai akhir
Pengalaman dan keterampilan	83,89%	26,81%	29,97%	22,45%
Usaha	72,50%	25,13%	25,90%	18,22%
Tanggung jawab	66,00%	24,93%	23,58%	16,46%
Kondisi kerja	57,50%	23,12%	20,54%	13,30%
TOTAL				70,46%

(Sumber : Pengolahan Data, 2017)

Tabel 7 Hasil Kuesioner *Staff Health*

HASIL KUESIONER N5				
Pertanyaan	Nilai rata-rata	Rakapitulasi bobot	Persentase	Nilai akhir
Pengalaman dan keterampilan	85,00%	26,81%	29,97%	22,78%
Usaha	75,00%	25,13%	26,09%	18,85%
Tanggung jawab	70,00%	24,93%	24,35%	17,45%
Kondisi kerja	57,50%	23,12%	20,03%	13,30%
TOTAL				72,38%

(Sumber : Pengolahan Data, 2017)

Tabel 8 Hasil Kuesioner *Staff Translator Japanese*

HASIL KUESIONER N6				
Pertanyaan	Nilai rata-rata	Rakapitulasi bobot	Persentase	Nilai akhir
Pengalaman dan keterampilan	84,44%	26,81%	28,49%	22,64%
Usaha	77,50%	25,13%	26,14%	19,48%
Tanggung jawab	72,00%	24,93%	24,39%	17,95%
Kondisi kerja	62,50%	23,12%	21,08%	14,45%
TOTAL				74,52%

(Sumber : Pengolahan Data, 2017)

Tabel 9 Hasil Kuesioner *Staff Payroll*

HASIL KUESIONER N7				
Pertanyaan	Nilai rata-rata	Rakapitulasi bobot	Persentase	Nilai akhir
Pengalaman dan keterampilan	83,89%	26,81%	29,35%	21,49%
Usaha	83,50%	25,13%	27,88%	20,74%
Tanggung jawab	80,00%	24,93%	22,84%	16,71%
Kondisi kerja	62,50%	23,12%	21,12%	14,45%
TOTAL				74,98%

(Sumber : Pengolahan Data, 2017)

Tabel 10 Hasil Kuesioner *Staff Admin*

HASIL KUESIONER N8				
Pertanyaan	Nilai rata-rata	Rakapitulasi bobot	Persentase	Nilai akhir
Pengalaman dan keterampilan	81,67%	26,81%	27,76%	21,89%
Usaha	89,00%	25,13%	27,39%	20,11%
Tanggung jawab	78,00%	24,93%	23,89%	17,43%
Kondisi kerja	62,50%	23,12%	21,35%	14,45%
TOTAL				73,91%

(Sumber : Pengolahan Data, 2017)

Tabel 11 Hasil Kuesioner *Staff IT*

HASIL KUESIONER N9				
Pertanyaan	Nilai rata-rata	Rakapitulasi bobot	Persentase	Nilai akhir
Pengalaman dan keterampilan	86,11%	26,81%	28,74%	23,09%
Usaha	89,00%	25,13%	26,79%	20,11%
Tanggung jawab	71,00%	24,93%	23,70%	17,70%
Kondisi kerja	62,50%	23,12%	20,86%	14,45%
TOTAL				75,35%

(Sumber : Pengolahan Data, 2017)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Sesuai dengan tujuan penenilitan ini, yaitu ingin mengetahui analisis jabatan karyawan departemen *Human Resource* di PT NOK Precision Component Batam. Maka peneliti membuat

kesimpulan bahwa berdasarkan hasil analisis jabatan yang ada pada departemen *Human Resource* terdapat bagian jabatan antara lain: HR Manager, Group Manager, *Senior Staff Payroll HR*, *Staff Health HR*, *Staff Translator Japanese HR*, *Staff Payroll HR*, *Staff Admin HR* dan *Staff IT HR*. Adapun tugas-tugas dari masing-masing jabatan mulai dari kepentingan perusahaan, keperluan karyawan, kesejahteraan karyawan, dan lain sebagainya. Tingkat pengawasan dilakukan oleh *President*, *Vice President*, *HR Manager*, *Group Manager* yang ada di PT NOK Precision Component Batam dan perlu adanya hubungan jabatan satu dengan jabatan lainnya mulai dari *President*, *Vice President*, *HR Manager*, *Group Manager*, *Senior Staff Payroll HR*, *Staff Health HR*, *Staff Translator Japanese HR*, *Staff Payroll HR*, *Staff Admin HR*, *Staff IT HR*, *Manager & Staff QC*, *Manager & Staff TCD*, *Manager & Staff Production*, *Manager & Staff Accounting*, *Manager & Staff Engineering*, *Manager & Staff PPC & Purchasing*, *Costumer*, *Security*, *Operator*, *Cleaning Service* dan *Driver* dan karyawan yang ada di departemen *human resource* memiliki pendidikan mulai dari S1 Sarjana Hukum, S1 Sarjana Ekonomi, S1 Sarjana Sastra, D4 Administrasi Bisnis, D3 Informatika dengan memiliki pengalaman kerja. Adapun keahlian teknis yang dimiliki karyawan mulai dari keahlian dalam bidang komputer, bahasa inggris, bahasa jepang, bidang IT, bidang keuangan, bidang perpanjangan KITAS & *Pasport*, bidang recruitment, bidang administrasi, bidang kearsipan, bidang penggajian (*Payroll*), bidang BPJS, bidang surat menyurat dan juga memiliki keterampilan non teknis mulai dari bersikap jujur, inovatif, kreatif, mudah beradaptasi, bersikap kepemimpinan, berkomunikasi dengan baik, dan dapat bekerja sama dalam tim.

2. Sesuai dengan tujuan penenilitan ini, yaitu ingin mengetahui penentuan bobot dan sub-sub faktor karyawan departemen *Human Resource* di PT NOK Precision Component Batam. Maka peneliti membuat kesimpulan

menunjukkan bahwa dari 3 (tiga) responden HR dan 2 (dua) *Group Manager* yang diteliti berdasarkan pertanyaan dari rekapitulasi bobot faktor keseluruhan dapat dirataratakan bahwa dari 3 (tiga) responden HR dan 2 (dua) *Group Manager* yang ada di perusahaan lebih dominan memilih pengetahuan dan keterampilan memiliki rata-rata 4.44 atau dengan presentase 26.81% dibandingkan dengan kondisi kerja yang memiliki rata-rata 3.83 atau dengan presentase 23.12%.

3. Sesuai dengan tujuan penelitian ini, yaitu ingin mengetahui penentuan tingkat gaji karyawan departemen *Human Resource* yang ada di PT NOK Precision Component Batam. Maka peneliti membuat kesimpulan berdasarkan dari 6 (enam) responden *Staff Human Resource* yang diteliti berdasarkan penentuan gaji dengan rata-rata Rp. 5.000.000,00 berdasarkan lama bekerja, memilikisuami, istri dan anak, mendapatkan tunjangan lama bekerja, mendapatkan bonus dan over memiliki pengalaman kerja *translator* dari perusahaan-perusahaan lainnya dan mendapatkan bonus. Nama karyawan (X7) sebagai *Staff Payroll* mendapatkan gaji sebesar Rp. 3.850.000,00 dengan lama bekerja selama lebih dari 2 (dua) tahun, memiliki pengalaman bekerja dari perusahaan lainnya, mendapatkan bonus dan over time. Nama karyawan (X8) sebagai *Staff Admin* mendapatkan gaji sebesar Rp. 3.650.000,00 dengan lama bekerja selama lebih dari 4 (empat) tahun, mendapatkan bonus dan over time.
4. Selain itu didalam penelitian ini, yaitu ingin mengetahui evaluasi jabatan karyawan departemen *Human Resource* di PT NOK Precision Component Batam. Maka peneliti membuat kesimpulan bahwa berdasarkan pertanyaan dari rekapitulasi evaluasi jabatan pada *staff HR* dapat dirataratakan bahwa *Senior Staff Payroll HR* memiliki nilai akhir 70.46% dengan gaji Rp. 8.000.000,00 dan memiliki bobot faktor dan sub faktor di bawah rata-rata dibandingkan dengan *Staff Translator Japanese*, *Staff Payroll HR*, *Staff Admin HR* dan *Staff IT HR*.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis memberikan beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian ini bagi pihak – pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Perusahaan dapat menginformasikan kepada karyawan mengenai perincian perhitungan nilai poin atau nilai relatif jabatan yang dihasilkan, sehingga para karyawan akan mengetahui nilai gaji dasar yang didapat adalah sudah sesuai dengan tanggung jawab, usaha, dan keterampilan yang dibutuhkan. Dan juga telah mempertimbangkan faktor lama bekerja kedalamnya.
2. Apabila terjadi perubahan beban kerja dan tanggung jawab pada suatu jabatan serta spesifikasi pekerjaan suatu jabatan, maka perlu dilakukan peninjauan ulang kembali karena nilai relative jabatan yang didapat adalah sesuai dengan kondisi pada saat penelitian ini dilakukan.
3. Pihak perusahaan dapat menerapkan program aplikasi penggajian dengan bantuan komputer berdasarkan perhitungan yang diusulkan. Hal ini dapat membantu pihak perusahaan terutama untuk *staff* yang bertugas dalam menghitung gaji karyawan agar lebih cepat dalam perhitungan jika terdapat perubahan struktur gaji.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah pada segi responden yang pada penelitian ini. Responden masih kurang banyak dan jumlah yang digunakan masih sedikit. Hal ini disebabkan oleh karena keterbatasan waktu dan komunikasi dengan lainnya dan kurang adanya keterbukaan pihak PT NOK Precision Component Batam sehingga peneliti menghadapi sedikit kesulitan untuk menentukan jumlah responden yang harus diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Ismail, Zain, Zulfikar. (2015). *The Optimization Of Human Resource's Performance In Islamic Micro Finance Institutions Through Job Analysis And*

- Competency Model. The Asian journal Of Technology Management.* 8. 54-67
8, 56-57. *Retreived from*
<http://journal.sbm.itb.ac.id>. Diakses
pada tanggal 6 July 2015
- Manik, M. (2013,Oktober). Analisis Jabatan
(*Job Analysis*) Dan Job Descripton.
Majalah Bisnis Dan Iptek. 6. 82-92.
Retreived from
<http://download.portalgaruda.org>
- Moleong, (2006). Metode Penelitian Kualitatif.
Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Noeng, N. (2000). Metodologi Penelitian
Kualitatif. Yogyakarta : Rake Sarasin
- Sukwadi, R. 2014). Perbaikan Struktur Gaji
Dasar Karyawan Berdasarkan Hasil
Analisis Dan Evaluasi Jabatan.
Spektrum Industri. Vol. 12 (1) 93-104.
Retreived from <http://jogjapress.com>
- Sukwadi, R., & Gerald, F. (2010). Usulan
perancangan sistem kompensasi
dengan menggunakan Point Rating
System (Studi Kasus: PT Pabrik Kaos
Aseli). Jurnal INESEA, Vol. 11 (1) 16-
25. *Retreived from*
<http://journal.binus.ac.id>
- Sukwadi, S., Oktaveny, O. (2016). Analisis
Dan Evaluasi Jabatan Pada Perusahaan
Tekstil. Jurnal Rekayasa Sistem
Industri. 5. 1-6. *Retreived from*
<http://journal.unpar.ac.id>
- Surina, S., Pangemanan, P., Tumiwa, T.,
(2015). *Analyses The Effect Of Job
Design And Compencation Toward
Employee Satisfaction Of PT BNI Tbk
Manado.* Jurnal Berkala Ilmiah
Efisiensi. 15. 344-353. *Retreived from*
<http://ejournal.unsrat.ac.id>
- Megah, M. (2015). *A Structural Discourse
Analysis Of The Advertisement Of
"Job Seekrs" In The Batam Post
Daily.* Journal Anglo-Saxon. 8. 10-14.
Retreived from
<http://journal.unrika.ac.id>
- Wahyudi, W.,Eko, E. (2015). Penetapan
Analisis Jabatan Dalam Aktivitas
Manajemen Sumber Daya Manusia Di
Kantor Perpustakaan Kota Malang.
eJurnal Unitri. 5. 2088-7469. *Retreived
from* <http://jurnal.unitri.ac.id>