



## **ANANLISIS IMPLEMENTASI *JOB DESCRIPTION* SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN**

**Dewi Mudawamah**

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri

**Andriani**

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri

Alamat: Jl. Sunan Ampel No. 7, Ngronggo, Kota Kediri, Jawa Timur  
Koresponden penulis:, [andriani@iainkediri.ac.id](mailto:andriani@iainkediri.ac.id), [mudawamahdewi10@gmail.com](mailto:mudawamahdewi10@gmail.com)

**Abstrak.** This research aims to analyze the practice of implementing job descriptions and their contribution to employee performance at PT. Jatinom Indah Agri. Based on the phenomena found, companies operating in the chicken feed sector do not yet have clear and specific job description documents, although verbal communication regarding duties has been implemented. The research method used is descriptive qualitative, with data collection through interviews and observation. The research results show that even though the job description is informal, employees can understand their duties and responsibilities, which has a positive impact on performance. However, lack of documentation leads to misunderstandings and overlapping responsibilities, which hinders coordination between divisions. Therefore, it is important for PT. Jatinom Indah Agri to document job descriptions systematically and up to date to increase work efficiency and achieve company goals. This research underlines the importance of good human resource management through the application of job descriptions as a tool to control and limit employee performance.

**Keywords:** *Job Description, employee performance.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik penerapan job description dan kontribusinya terhadap kinerja karyawan di PT. Jatinom Indah Agri. Berdasarkan fenomena yang ditemukan, perusahaan yang bergerak di sektor pakan ayam ini belum memiliki dokumen job description yang jelas dan spesifik, meskipun komunikasi lisan mengenai tugas telah diterapkan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan pengumpulan data melalui wawancara dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun job description bersifat informal, karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawab mereka, yang berdampak positif pada kinerja. Namun, kurangnya dokumentasi menyebabkan kesalahpahaman dan tumpang tindih tanggung jawab, yang menghambat koordinasi antar divisi. Oleh karena itu, penting bagi PT. Jatinom Indah Agri untuk mendokumentasikan job description secara sistematis dan up to date untuk meningkatkan efisiensi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya manajemen sumber daya manusia yang baik melalui penerapan job description sebagai alat kontrol dan batasan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Job Description, Kinerja karyawan.*

### **PENDAHULUAN**

Perusahaan yang berdiri pasti memiliki tujuan, dimana tujuan ini merupakan jantung yang tercermin dalam visi dan misi. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Sebuah perusahaan di setiap divisi memerlukan manajemen yang baik untuk membantu proses pencapaian tujuan tersebut. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik demi terwujudnya suatu tujuan. Walaupun suatu perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang handal dalam menjalankannya, tetapi jika tidak diimbangi oleh kinerja karyawan tidaklah cukup

efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan. Baik itu perusahaan multinasional, UMKM, atau organisasi nirlaba, kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Faustino Cardoso Gomes kinerja karyawan ini sebagai ungkapan seperti output, efisiensi dan efektivitas yang dihubungkan dengan produktivitas. Dimana kinerja karyawan akan meingkat ketika melaksanaakn tugas dan tanggung jawab dengan efesien dan efektif, sehingga meningkatkan produktivitas perusahaan secara signifikan. Hal ini akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan. Menut adhari tujuan dari kinerja adalah untuk menggugah para pekerja agar melaksanakan tugasnya dengan baik, tepat, dan efisien.

Pengelolaan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pembagian jabatan dan pemberian deskripsi pekerjaan (*job description*). Menurut Hasibuan *job description* adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab kondisi pekerjaan tertentu dalam organisasi. Ibarat navigator *job description* merupakan peta yang dijadikan sebagai penunjuk arah, kemana harus belok, berapa kecepatan yang diperlukan dan seterusnya. Oleh karena itu suatu organisasi maupun perusahaan merumuskan visi misi serta perencanaan dan kemudian membentuk suatu struktur. Dari struktur inilah selanjutnya pekerjaan atau jabatan itu muncul. Setiap organisasi memiliki tujuan atau visi misinya masing-masing yang ingin dicapainya, salah satu pencapai itu melalui *job description*.

Penelitian sebelumnya dari (Binton 2021) menyatakan bahwa Job Descrption berpengaruh dan signifikan terhada kinerja karyawan hasil penelitian menunjukan pengaruh sebesar 81,9%. (Umi dan Endra 2016) penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *job description* terhadap karyawan di PT Wilmar Nabati, menyatakan bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berdasarkan atas survey, dengan hasil responden berpendapat bahwa dengan adanya *job description* maka akan membantu mengarahkan pekerjaan menjadi teratur. Pembuatan uraian tugas bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang tugas, wewenang, dan tanggung jawab setiap jabatan, sehingga dapat mencegah terjadinya kesalahpahaman, tumpang tindih pekerjaan, dan meningkatkan efisiensi kerja.

*Job description* memiliki peranan penting dalam penataan manajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan, terlebih jika perusahaan tersebut sudah berkembang pesat. Pt. Jatinom Indah Agri merupakan perusahaan besar dan pemilik karyawan terbanyak yang berada di Kabupaten Blitar yang bergerak disektor pakan ayam, peralatan kandang, obat-obatan, vitamin, bahan baku pakan ayam serta rumah potong ayam. Dilihat secara kasap mata perusahaan Jatinom Indah Agri ini terus berkembang lebih besar setiap tahunnya. Dibalik perkembangannya yang cukup pesat serta kesuksesan perusahaan Jatinom Indah Agri, masih ditemukan celah dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal *job description*. Dimana belum terdokumentasikannya *job description* secara spesifik dan keseluruhan.

Jika dilihat dari penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *job description* sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, maka belum terdokumentasikannya *job description* secara jelas tentu berimbas pada bagaimana kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Adanya fenomena ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti terkait bagaimana praktik penerapan job

description di PT. Jatinom Indah Agri, serta mengukur sejauh mana *job description* berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan

## KAJIAN TEORI

### 1. Konsep *Job Description*

#### a. Pengertian *Job Description*

*Job description* merupakan produk akhir yang diperoleh dari analisis jabatan. Dokumen ini menyajikan secara tertulis dan rinci mengenai fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, serta kondisi kerja yang melekat pada suatu jabatan. Menurut Samsudin (2006) deskripsi pekerjaan (*job description*) adalah catatan sistematis dan teratur tentang dan tanggung jawab suatu jabatan atau pekerjaan yang didasarkan pada kenyataan seperti apa, bagaimana, mengapa, dan dimana suatu jabatan atau pekerjaan dilaksanakan. Deskripsi pekerjaan menjelaskan mengenai nama pekerjaan/jabatan tersebut, bagaimana melakukan suatu pekerjaan, mengapa ada pekerjaan tersebut, dan dimana pekerjaan dilakukan.

Menurut Mondy & Martocchio *Job Description* merupakan sebuah penjabaran pekerjaan yang sudah di rincikan sesuai dengan jabatan yang di tentukan. *Job Description* harus sesuai dengan posisi karyawan sehingga bisa membantu perusahaan untuk mengamati perkembangan karyawan selama karyawan bekerja. Menurut Moekijat (2010), gambaran jabatan yang ditulis secara singkat, jelas, dan teliti yang berkaitan tentang tanggung jawab masing-masing jabatan yang sudah di tentukan disebut juga dengan *job description*. *Job description* dibuat dalam bentuk dokumen yang berisi ringkasan informasi penting tentang masing-masing jabatan agar mempermudah untuk membeda kan jabatan yang satu dengan yang lain dalam perusahaan.

#### b. Dimensi *Job Description*

Menurut Samsudin unsur-unsur *job description* yaitu :

1. Wewenang, yaitu seberapa besar wewenang yang diperoleh pegawai dalam pekerjaannya.
2. Tanggung jawab, yaitu kemampuan seorang pegawai menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan kesanggupan upah menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.
3. Kondisi, yaitu kemampuan seorang pegawai atau karyawan dalam melihat keadaan serta memahami apa yang harus dilakukan di internal organisasi
4. Fasilitas kerja, yaitu seberapa besar ketersediaan fasilitas yang tersedia dalam organisasi dalam mendukung kebutuhan pekerjaan.
5. Standar hasil kerja, yaitu kemampuan seorang pegawai dalam memenuhi standar hasil kerja yang ditentukan oleh organisasi.
6. Kompetensi, yaitu seberapa besar kompetensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, apakah pengetahuan pegawai akan pekerjaannya sudah baik.
7. Minat, yaitu seberapa besar minat yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
8. Keterampilan, yaitu seberapa besar keterampilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi. Apakah keterampilan yang dimiliki sudah sesuai dengan tugas yang diberikan

c. Manfaat *Job Description*

Deskripsi pekerjaan dapat membantu memahami lebih dalam pekerjaannya. Adapun manfaat *job description* sebagai berikut:

1. Dapat menghindari tumpang tindih tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
2. Memudahkan prosedur rekrutment, seleksi, pelatihan dan berbagai aktivitas SDM.
3. Membantu pegawai dalam merencanakan karier, mengurangi praktek deskriminasi dalam promosi dan pemindahan serta memudahkan evaluasi dalam.
4. Deskripsi pekerjaan penting dalam perencanaan perubahan organisasi dan reorganisasi sesuai perkembangan keadaan.
5. Memberi arahan tentang pengalaman yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan.

**2. Konsep Dasar Kinerja Karyawan**

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi yang bersifat profit-oriented dan no profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Yani, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan. Jadi kinerja karyawan ialah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja ini dapat diukur baik secara kuantitatif (misalnya, jumlah produk yang dihasilkan) maupun kualitatif (misalnya, kualitas produk, tingkat kepuasan pelanggan).

b. Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, yaitu seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Tanggung jawab, yaitu kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
4. Kerjasama, yaitu seberapa besar kemampuan karyawan bekerja sama dengan rekan kerjanya, seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.
5. Inisiatif, yaitu seberapa besar inisiatif dari pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

**METODE PENELITIAN**

Dalam kamus besar bahasa Indonesia metode adalah cara yang teratur dan berpikir baik-baik untuk mencapai maksud, sehingga dilalui untuk menyajikan bahan pelajaran agar tercapai tujuan pengajaran. Jadi metode penelitian merupakan cara yang digunakan melalui suatu proses untuk mencapai hasil tertentu dengan sistematis. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif. Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan yang menggunakan data sekunder yang didapatkan melalui artikel ilmiah maupun dokumen lainnya yang relevan. Data yang didapatkan tersebut kemudian dianalisis dengan menghasilkan penjelasan deskriptif berupa kata-kata, gambar maupun simbol yang dihubungkan dengan objek penelitian ini.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Implementasi Job Description

Sebuah perusahaan lahir dengan visi dan misi yang jelas sejak awal. Seiring berkembangnya perusahaan, struktur yang teratur menjadi penting. Struktur ini memerlukan adanya uraian jabatan atau *job description*. Seorang pendiri perusahaan harus memahami tujuan pendirian perusahaan, pencapaian yang ingin diraih, dan alasan keberadaannya. Perencanaan struktur ini akan menentukan jabatan-jabatan yang diperlukan. Jabatan adalah unit fundamental yang membentuk struktur suatu organisasi. Setiap jabatan berkolaborasi untuk mendukung perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, setiap jabatan berhubungan erat dengan individu (karyawan) dan perusahaan (pemberi kerja).

Pencapaian akhir dari ini akan membuat kita mengetahui seberapa berhasil para individu bekerja. Agar lebih jelas apa sajakah tanggungjawab atau aktivitas yang dijalankan, untuk itu, dilakukanlah analisis jabatan. Analisis ini mengumpulkan semua informasi relevan tentang suatu pekerjaan dan kemudian didokumentasikan dalam bentuk deskripsi pekerjaan (*job description*). *Job Description* sifatnya dinamis dan bisa berubah seiring berjalannya waktu. Agar tidak terjadi kebingungan mengenai tugas dan kewajiban masing-masing karyawan, perusahaan perlu membuat deskripsi pekerjaan yang jelas. Dokumen ini berfungsi sebagai pedoman yang menunjukkan batas-batas tanggung jawab setiap karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara manager HRD, PT. Jatinom Indah Agri memiliki praktik unik dalam mengelola *job description*. Meskipun belum terdapat dokumen tertulis terkait *job description* yang spesifik dan *up to date*, perusahaan memiliki cara pengimplementasian *job description* melalui komunikasi lisan. Manager secara langsung menyampaikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan, dilengkapi dengan contoh praktik dan bimbingan. Seiring waktu, praktik ini telah membentuk semacam budaya kerja di mana karyawan memahami dan menjalankan tugasnya berdasarkan pemahaman bersama yang terbangun melalui komunikasi lisan ini.

Hasil wawancara kepada beberapa karyawan PT. Jatinom Indah Agri, yaitu menyatakan bahwa mereka telah memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa sistem *job description* yang berjalan, meskipun bersifat informal, dapat membantu dalam memberikan kejelasan tanggung jawab tugas. Karyawan juga merasa bahwa adanya *job description* menjadikan wewenang dan kewajiban mereka tidak *overlapping* dengan posisi lain. Selain itu, praktik kerja yang ada saat ini merupakan pengembangan dari tradisi yang telah berlangsung sebelumnya, dengan penyesuaian terhadap kebutuhan bisnis terkini.

Adanya *job description* yang tidak terdokumentasikan secara menyeluruh juga memiliki kekurangan. Karena sebagai manusia setiap individu memiliki cara memahami informasi yang berbeda, sehingga terkadang juga terjadi kesalahpahaman antar karyawan mengenai tugas. Selain itu daya ingat manusia yang terbatas juga membuat beberapa kewajiban pekerjaan terlupakan. Beberapa kali sempat terjadi *over job* di perusahaan. Seperti manager HRD yang terkadang merangkap menjadi asisten pribadi owner, sehingga saat beberapa karyawan membutuhkan beliau, beliau tidak ada dikantor. Hal dapat memperlambat tujuan dari perusahaan dan juga menjadikan target hasil kerja belum sesuai standar *job descriptionnya*.

Menyikapi hal ini, sebagai pembenahan serta pembelajaran bagi karyawan, maka perusahaan mengadakan evaluasi mingguan setiap hari sabtu. Sehingga kesalahan sebelumnya dapat diperbaiki dan juga sebagai pembelajaran bagi karyawan lain untuk tidak melakukan kesalahan yang sama. Selain itu perusahaan juga menerapkan *punishment* terhadap karyawan yang melanggar peraturan. Hal ini juga menjadi salah satu acuan bagi karyawan untuk tetap mematuhi dan melaksanakan *job description* masing-masing dengan baik.

Menurut penuturan dari staf HRD, yang melatarbelakangi belum adanya dokumentasi *job description* secara spesifik dan *up to date*, karena PT. Jatinom Indah Agri merupakan perusahaan keluarga yang dulunya dikelola oleh keluarga sendiri dan beberapa karyawan lain selain keluarga. Dimana perusahaan ini dikelola dengan sistem kekeluargaan, tidak terasa dan tidak disadari oleh pemilik perusahaan ini berkembang secara pesat dan menjadi besar. Sehingga ketika perusahaan ini besar dibutuhkan karyawan lebih banyak untuk mengelola perusahaan serta dibutuhkan manajemen yang baik pula untuk tetap mempertahankan perusahaan. Oleh karena itu masih perlu adanya perbaikan pada sistem-sistem manajemen perusahaan, salah satunya pada manajemen sumber daya manusia yang pengelolaannya dengan adanya *job description* yang terdokumentasikan secara spesifik dan *up to date* sebagai batasan dan kontroling kerja. Kesalahan-kesalahan yang terjadi akibat belum adanya *job description* yang tertulis secara menyeluruh akan diperbaiki.

Perlu diketahui bahwa kunci dari pengelolaan sumber daya manusia PT. Jatinom Indah Agri ini yaitu dengan menanamkan unsur-unsur agama. Seperti kejujuran, keadilan serta kesadaran akan tanggung jawab diri dimulai dengan sadar akan kewajiban menunaikan shalat lima waktu. Serta menanamkan rasa kekeluargaan antara karyawan untuk saling mengingatkan dan membantu dalam pekerjaan.

## **2. Analisis Implementasi *Job Description* Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan**

*Job description* yang baik merupakan fondasi penting dalam membangun organisasi yang efektif. Dengan memberikan kejelasan tentang tugas dan tanggung jawab, *job description* dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk memiliki *job description* yang *up to date* dan relevan. Berdasarkan ananlisis penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diana (2020), dari penelitiannya didapatkan bahwa *job description* mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Rahma dan shanty *job description* sangatlah penting dalam suatu perusahaan. Terlihat dari data yang ditemukan bahwa *job description* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga sebaiknya suatu perusahaan mempunyai *job description* yang yang tepat dan benar agar bisa menunjang karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang nantinya juga akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Implementasi *job description* di PT. Jatinom Indah Agri telah memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara kuantitatif, karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih cepat dan efisien, sehingga target produksi dapat tercapai. Selain itu, dari segi kualitas, karyawan juga menunjukkan peningkatan yang berarti dalam melaksanakan tugas mereka. Hal ini tercermin dari hasil kerja yang lebih baik dan mencapai standar yang telah ditetapkan. Melihat dari rasa tanggung jawabnya, karyawan juga memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas kerjanya.

Meskipun *job description* secara umum telah meningkatkan kinerja karyawan di PT. Jatinom Indah Agri, namun tidak adanya dokumen *job description* secara spesifik dan *up to date* juga menimbulkan beberapa kendala. Salah satu kendala yang sering terjadi adalah kurangnya koordinasi antar divisi. Karena tidak adanya dokumen tertulis yang jelas dan lengkap, karyawan seringkali kurang memahami tugas, dan tanggung jawab rekan kerja di divisi lain, sehingga kerjasama yang terjadi terkendala.

Jadi dilihat dari penelitian terdahulu hingga sekarang peran *job description* memang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena *job description* merupakan batasan serta kontroling kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi lisan dapat menjadi alat yang efektif untuk menyampaikan job description, namun dokumentasi tertulis tetap diperlukan untuk memastikan kejelasan, konsistensi, dan keberlanjutan. Dalam kasus PT. Jatinom Indah Agri, meskipun karyawan telah memahami tugas mereka dengan baik, namun kurangnya dokumentasi formal dapat menghambat koordinasi antar divisi dan berpotensi menimbulkan masalah di masa depan. Oleh karena itu, perusahaan perlu segera membuat sistem dokumentasi job description yang komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariza, Dwi, Prihati.Ni. 2023. Analisis Penerapan Deskripsi Pekerjaan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Ud. Ismail Banjarmasin. *Senasekon*. Universitas Islam Kalimantan Timur.
- Diana, Y. 2020. "Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Tata Hidangan Pada Hotel Grand Ion Delemen Malaysia." *Jurnal Manajemen Tools*, VOL. 12.
- Elan, U., & Kurniawan, I.. 2016. Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security Di PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, V, 100-106.
- Fahmi, Irham, 2016, *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Febrian, Rizqi.2023. Analisis Uraian Jabaran Praktik Implementasi Manpower Palnning: Study Pada Perusahaan Textil Di Sukorejo Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*. Vol. 6. No1.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen SDM Edisi Revisi Cetakan Ke Tujuh*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Immanuel, Dkk. 2019. Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Manajemen*. Universitas Prima Indonesia. Vol. 5. No. 1.
- Perman, Ningrum. 2021. Pengaruh Persepsi Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kementerian Riset Dan Teknologi/Brin. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*. Politeknik STIA LAN Jakarta. Vo. 3. No. 1.
- Rachmawati. 2019. Implementasi Uraian Jabatan (Job Description) Dalam Uoaya Meningkatkan Efektifitas Kerja Karyawan. *Sekripsi*. Institut Manajemen Koperasi Indonesia.

Shanty, Rahmanisa. Peran Job Description Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Vol. 11. No. 1.

Suseno. Endah. 2022. Implementasi Deskripsi Pekerjaan (Job Description) Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Universitas Islam Kadiri. Vol. 5. No. 2.