
Analisis Jabatan Pegawai pada PT Indonesia Power PLTGU Cilegon Operation and Maintenance Service Unit (OMU)

Mutiara Puspita Sari¹⁾, Ranthy Pancasasti²⁾

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa^{1,2)}
7776210021@untirta.ac.id¹⁾, ranthyipb@gmail.com²⁾

ABSTRAK

Untuk mempertahankan kelangsungan hidup sebuah perusahaan, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan proses Analisis jabatan pegawai. Analisis Jabatan merupakan Langkah awal dalam perencanaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi Analisis Jabatan Pegawai pada PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU. Keterbaharuan dalam penelitian ini adalah belum ditemukan penelitian sebelumnya yang membahas mengenai Analisis Jabatan Pegawai pada PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU. Batasan dalam penelitian ini hanya untuk melakukan analisis Jabatan Pegawai pada PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU. Metode penelitian adalah kualitatif dengan menggunakan Teknik studi literatur, Wawancara, *Focus Group Discussion (FGD)* dan observasi kemudian menggunakan analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, dan Threatments) dengan Jumlah sampel sebanyak 30 orang pegawai. Temuan hasil penelitian menjelaskan bahwa Analisis Jabatan Pegawai pada PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU telah disusun dan dilaksanakan dengan baik oleh pegawai. Analisis Jabatan Pegawai pada PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU telah tertuang juga dalam aplikasi Direktori Jababatan (DIRJAB).

Kata Kunci

Analisis Jabatan; Analisis SWOT; Direktori Jabatan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peranan penting dalam bidang perekonomian dunia. Sumber daya manusia tetap menjadi pusat kebijakan ekonomi global saat ini. Semua sumber daya yang terdapat atau dimiliki oleh suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan yang paling penting dan begitu mempengaruhi. Keseluruhan potensi yang telah dimiliki oleh sumber daya manusia begitu menentukan terhadap usaha organisasi untuk mencapai tujuan (Abdulah, 2017). Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Untuk mengatasi hambatan dalam hal kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan cara melakukan analisis jabatan pegawai oleh perusahaan (Dessler, 2019: 2).

Analisis jabatan merupakan cara yang sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisis persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personel yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan itu dengan baik. Dari hasil analisis jabatan tersebut maka organisasi akan mampu menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki calon pegawai sebelum menduduki sebuah jabatan, yang outputnya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan. Dimana dalam deskripsi pekerjaan tersebut memuat tugas, fungsi, wewenang & tanggung jawab seorang pegawai. Sedangkan dalam spesifikasi jabatan memuat siapa yang akan melakukan pekerjaan tersebut serta apasaja persyaratan yang dibutuhkan terutama yang menyangkut masalah skill individu (Siagian, 2018: 161).

Analisis Jabatan adalah proses sistematis dari pada penentuan keterampilan, kewajiban, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan jabatan-jabatan dalam suatu organisasi. Analisis jabatan merupakan suatu teknik sumberdaya manusia yang penting dan luas sekali. Analisis jabatan merupakan bagian yang sangat strategis dalam rangka memperjelas pekerjaan antar pegawai, bahwa belum tentu nama jabatan yang sama mempunyai konsekuensi pekerjaan yang sama persis dan penggolongan jabatan secara umum yang berbeda yang punya indikasi memperluas cakupan pekerjaannya. Tetapi bagaimanapun, analisis jabatan tetap menjadi kebutuhan organisasi untuk memperjelas setiap jabatan. Analisis jabatan ini akan memperjelas bagi pimpinan maupun anggota tentang muatan pekerjaan. Hanya dengan batasan yang jelas, maka memungkinkan bagi seseorang mengembangkan profesionalisme. Para pegawai diharapkan mampu meraih kinerja yang baik dengan melalui pemahaman analisis jabatan. Jika para pegawai dapat mencapai profesionalisme yang diharapkan maka pegawai dapat mencapai kinerja yang baik dan bekerja secara efisien (Mondy. R. W, 2008: 40).

Keberhasilan suatu organisasi bukanlah merupakan suatu yang dapat diperoleh secara instan, namun merupakan suatu proses integrasi dari kinerja individu yang melakukan aktivitas organisasi. Maka hasil dari analisis jabatan ini diharapkan akan dapat tersusun uraian jabatan yang baik, yang sesuai dengan ketrampilan, tugas, kemampuan dan pengetahuan yang dibutuhkan sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan tertentu. Untuk itu penciptaan desain analisis jabatan menjadi tuntutan bagi organisasi. Melalui analisis jabatan yang tepat akan diperoleh semua informasi mengenai suatu jabatan, antara lain meliputi dimensi pekerjaan, tugas-tugas, tanggung jawab, karakteristik sumber daya manusia dan kondisi kerja (Siagian, 2018: 250). Dengan dimensi-dimensi tersebut, organisasi dapat menyusun deskripsi jabatan yang benar-benar sesuai dengan karakteristik masing-masing jabatan, sehingga analisis jabatan yang dipakai dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan produktivitas kinerja pegawai.

Berdasarkan kajian teori yang telah dipaparkan, segala upaya yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dimungkinkan akan lebih optimal hasilnya bila didahului dengan adanya analisis jabatan yang benar dan optimal terlebih dahulu. Terlebih pada organisasi yang mempunyai banyak lini dalam struktur organisasinya dan sangat kompleks permasalahan yang dihadapi seperti halnya pada PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU.

Pembangkit Listrik Tenaga Gas dan Uap (PLTGU) Cilegon OMU berlokasi di Jalan Raya Bojonegara, Desa Margasari, Serang, Banten. Listrik sebesar kurang lebih 700 megawatt (MW) untuk sistem kelistrikan Jawa-Bali dihasilkan pembangkit ini. Beroperasi sejak 2006 atau 11 tahun lalu, PLTGU Cilegon OMU dikelola oleh anak usaha PLN, yaitu Indonesia Power. Pembangkit ini terdiri dari 2 unit gas turbin dan 1 unit steam turbin. Masing-masing gas turbin memproduksi listrik sebesar 240 MW. Lalu sisanya berasal dari steam turbin. Panas yang dihasilkan gas turbin digunakan untuk memanaskan air dan menghasilkan uap, uap itu untuk menghidupkan steam turbin. Baca artikel detikfinance, "Mengintip PLTGU Cilegon, Pemasok Listrik Untuk Banten" (<https://finance.detik.com/energi/d-3467123/mengintip-pltgu-cilegon-pemasok-listrik-untuk-banten>).

PLTGU Cilegon OMU Memiliki 107 orang pegawai yang terdiri dari berbagai bidang yaitu bidang Operasi, Bidang Pemeliharaan, Bidang Enjiniring dan Bidang Administrasi. Setiap bidang menjalankan fungsi dan kewajibannya masing-masing. Agar masing-masing bidang dapat menjalankan fungsinya secara optimal dibutuhkan analisis jabatan agar setiap bidang mengetahui secara jelas tugas dan tanggungjawabnya sebagai arahan dalam pelaksanaan tugas dan mencapai kinerja optimal. Penelitian ini mencoba menganalisis Analisis jabatan pegawai pada PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU. Adanya kompleksitas tugas dan beragam bidang mampu menciptakan kinerja optimal dengan adanya analisis jabatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Analisis Jabatan

Menurut Hasibuan (2020:28) analisis jabatan (job analysis) adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dilakukan. Analisis jabatan akan memberikan informasi mengenai uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan bahkan dapat memperkirakan pengayaan atau perluasan pekerjaan dan penyederhanaan pekerjaan pada masa yang akan datang.

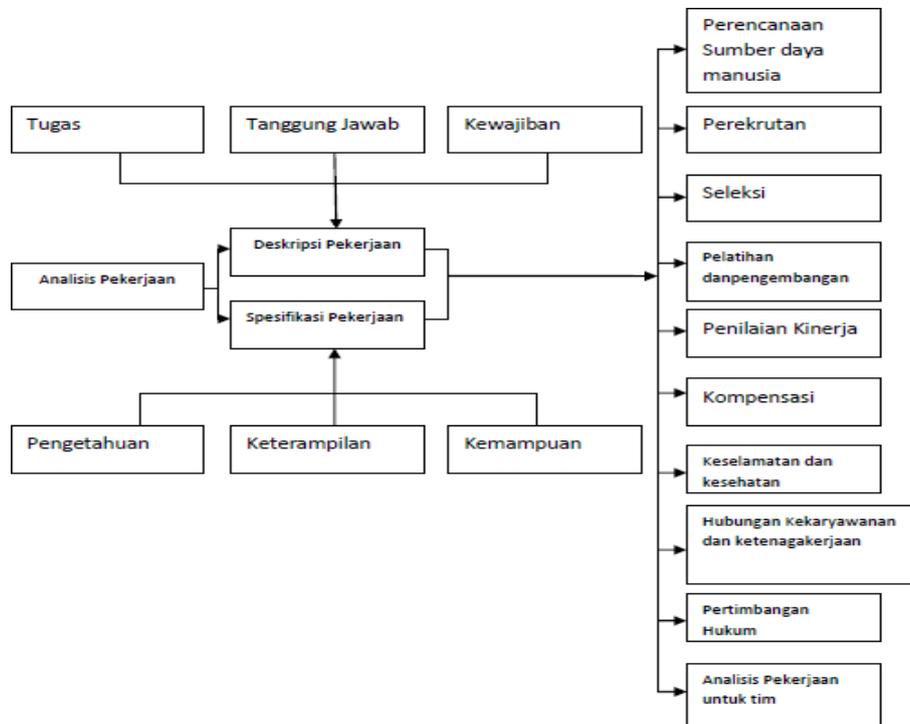
Menurut Dessler (2019:119) analisis pekerjaan menghasilkan informasi untuk menulis deskripsi pekerjaan (daftar yang berisi apa yang diminta oleh pekerjaan tersebut) dan spesifikasi pekerjaan (atau "orang") (Jenis orang yang harus dipekerjakan untuk pekerjaan tersebut). Dalam lingkungan kerja dewasa ini, kebutuhan sistem analisis jabatan yang baik menjadi penting. Tanpa analisis jabatan yang tepat, sulit untuk menjalankan fungsi lain yang terkait dengan SDM.

Informasi yang Dibutuhkan Untuk Analisis jabatan menurut Hasibuan (2020:28) adalah sebagai berikut:

1. Aktivitas pekerjaan
2. Aktivitas berorientasi karyawan
3. Jenis mesin, perkakas, peralatan dan fasilitas kerja
4. Observasi hal berwujud maupun tidak berwujud yang terkait dengan pekerjaan

5. Metode Analisis jabatan
6. Wawancara kuesioner terstruktur
7. Mengamati pekerjaan
8. Wawancara karyawan maupun atasan
9. Meminta karyawan mendeskripsikan aktivitas harian dalam log
10. Pelaku Analisis jabatan
11. Karyawan dan atasan langsung
12. Supervisor lini
13. Konsultan luar

Analisis jabatan menghasilkan informasi untuk menulis deskripsi pekerjaan (daftar yang berisi apa yang diminta oleh pekerjaan tersebut) dan spesifikasi pekerjaan (Mondy. R. W, 2008: 28).



Gambar 1. Analisis jabatan: Perangkat dasar manajemen sumber daya manusia

Analisis jabatan mempunyai dua jenis informasi yaitu uraian jabatan dan spesifikasi jabatan. Uraian jabatan (*Job description*) adalah satu pernyataan yang tertulis yang menerangkan kewajiban-kewajiban, kondisi kerja, dan aspek-aspek lain dari satu jawaban yang khusus.

Spesifikasi Jabatan (*Job Specification*) Berdasarkan pendapat Dessler (2019:115) mendefinisikan bahwa spesifikasi jabatan adalah suatu daftar dari tuntutan suatu jabatan, yakni pendidikan, ketrampilan, kepribadian, dan lain-lain yang sesuai produk dari analisis jabatan. spesifikasi jabatan menguraikan permintaan-permintaan dari suatu jabatan kepada pegawai yang mengerjakan jabatan tersebut dan keterampilan-keterampilannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di perusahaan yang bergerak di bidang ketenagalistrikan yaitu PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU yang berdiri pada tahun 2016 dan baru mulai beroperasi secara komersial pertama kali (*first coil*) pada 11 Mei 2016. Analisis jabatan sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan untuk menghadapi persaingan industri ketenagalistrikan yang semakin ketat, sehingga diperlukan Analisis jabatan yang baik dari segi deskripsi jabatan maupun spesifikasi jabatan untuk menunjang operasional perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi yang diharapkan mampu menjelaskan pengalaman karyawan yang terlibat dalam Analisis jabatan pada PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU. Creswell (2017:18) menyatakan bahwa riset fenomenologi merupakan rancangan penelitian yang berasal dari filsafat dan psikologi di mana peneliti mendeskripsikan pengalaman kehidupan manusia tentang suatu fenomena tertentu seperti yang dijelaskan oleh partisipan. Deskripsi ini berujung pada inti sari pengalaman beberapa individu yang telah mengalami semua fenomena tersebut. Rancangan ini memiliki landasan filosofis yang kuat dan melibatkan pelaksanaan wawancara (Wirawan, 2012: 21). Responden dalam penelitian ini adalah 30 orang pegawai dari masing-masing bagian (Operasi, Pemeliharaan, Enjiniring dan Administrasi) yang ada pada PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU.

Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara terstruktur sesuai dengan mekanisme penelitian yang disiapkan. Ini dimaksudkan untuk memudahkan proses wawancara. Selain itu juga dilakukan studi lapangan, studi dokumentasi, dan *Focus Group Discussion* (FGD), kemudian data dianalisis menggunakan analisis isi, analisis deskriptif, dan analisis matriks SWOT.

Analisis SWOT

Menurut Rangkuti (2018:120) menyatakan bahwa SWOT ialah singkatan dari lingkungan internal *Strengths* dan *Weaknesses* serta lingkungan eksternal *Opportunities* dan *Threats* yang dihadapi dunia bisnis. Analisis SWOT membandingkan antara faktor eksternal Peluang (*Opportunities*) dan Ancaman (*Threats*) dengan faktor internal Kekuatan (*Strengths*), dan Kelemahan (*Weaknesses*). Menurut Rangkuti (2018:120) menyatakan bahwa analisis SWOT merupakan suatu instrument pengidentifikasian berbagai faktor yang terbentuk secara sistematis yang digunakan untuk merumuskan strategi perusahaan. Menurut Rangkuti (2018:125) singkatan dari SWOT ialah kekuatan (*Strengths*), kelemahan (*Weaknesses*), peluang (*Opportunities*), dan ancaman (*Threats*). Dimana SWOT dijadikan suatu model dalam menganalisis suatu organisasi yang berorientasi profit dan nonprofit dengan tujuan utama untuk mengetahui keadaan organisasi tersebut secara lebih komprehensif. Analisis SWOT ialah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan atau *Strengths*, kelemahan atau *Weaknesses*, peluang atau *Opportunities*, dan ancaman atau *Threats* dalam suatu proyek atau spekulasi bisnis dan dapat diterapkan dengan cara menganalisis dan memilah berbagai hal yang mempengaruhi keempat faktornya (Fahmi, 2017: 251).

Manfaat Analisis SWOT

Menurut Fahmi (2017:257) mengemukakan bahwa manfaat yang bisa didapat dari analisis SWOT diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai panduan bagi perusahaan untuk menyusun berbagai kebijakan strategis terkait rencana dan pelaksanaan di masa yang akan datang.
 - b. Menjadi bentuk bahan evaluasi kebijakan strategis dan sistem perencanaan sebuah perusahaan.
 - c. Memberikan tantangan ide-ide bagi pihak manajemen perusahaan.
- Memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik pengumpulan data kualitatif yang pertama adalah studi dokumen. Sesuai namanya, teknik ini dilakukan dengan mengkaji sejumlah dokumen yang berhubungan dengan topik penelitian. Dokumen ini bisa dalam bentuk arsip foto, arsip surat, jurnal, buku harian, notulen rapat, dan lain sebagainya.

Semua catatan yang berhubungan dengan topik penelitian pada dasarnya bisa dijadikan media untuk mendapatkan data. Berdasarkan studi dokumen diperoleh informasi sebagai berikut:

1. PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU memiliki aplikasi Direktori Jabatan (DIRJAB) yang didalamnya terdapat penjelasan deskripsi jabatan/ uraian jabatan dan spesifikasi jabatan masing-masing pegawai. Aplikasi ini dapat diakses oleh karyawan PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU. Aplikasi ini bertujuan sebagai informasi bagi karyawan untuk mengetahui tugas dan tanggungjawabnya.
2. Buku Direktori Kompetensi PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU yang didalamnya berisi penjelasan kompetensi inti, kompetensi jabatan dan kompetensi bidang.
3. Notulen sosialisasi Direktori jabatan yang dilaksanakan oleh pimpinan kepada seluruh karyawan.

Ketiga hal tersebut di atas menunjukkan PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU sangat fokus pada Analisis jabatan karyawannya. Dan hal ini berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Wawancara

Wawancara sendiri merupakan proses pengumpulan data kualitatif yang dilakukan dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada narasumber. Adapun Responden dalam penelitian ini adalah 30 orang pegawai dari masing-masing bagian (Operasi, Pemeliharaan, Enjiniring dan Administrasi) yang ada pada PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU.

Berdasarkan hasil wawancara berikut disampaikan visi dan misi perusahaan PT. Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU.

Visi : “Menjadi perusahaan energi terbaik yang tumbuh berkelanjutan”.

Misi : “Menyediakan solusi energi yang andal, inovatif, ramah lingkungan dan melampaui harapan pelanggan”.

Visi dan Misi perusahaan menjadi dasar utama dalam proses Analisis jabatan pada PT Indoensia Power PLTGU Cilegon OMU. Adapun daftar pertanyaan yang diajukan pada saat wawancara antara lain:

1. Bagaimana strategi perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan?
2. Bagaimana pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan?
3. Bagaimanakah perusahaan melakukan Analisis jabatan? jelaskan tahapannya!
4. Apakah perusahaan telah memiliki deskripsi jabatan untuk seluruh karyawan? jelaskan!
5. Apakah perusahaan telah membuat standar spesifikasi jabatan untuk mengisi formasi jabatan yang ada?

6. Apakah pimpinan telah mensosialisasikan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan kepada seluruh karyawan?
7. Bagaimana mekanisme penilaian kerja pegawai?
8. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja pegawai?
9. Apakah deskripsi jabatan berpengaruh terhadap penilaian kinerja pegawai?
10. Apakah spesifikasi jabatan berpengaruh terhadap penilaian kinerja pegawai?
11. Bagaimana deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan mendorong pencapaian kinerja pegawai?

Focus Grup Discussion (FGD)

Focus group discussion (FGD) adalah wawancara secara mendalam kepada sekelompok orang terhadap topik tertentu yang dipimpin oleh 1 orang yang ahli dalam memimpin jalannya *FGD*. Tujuan umum *focus group discussion (FGD)* adalah untuk menyamakan setiap persepsi atas suatu isu ataupun topik atau minat tertentu di dalam dunia kerja, yang pada akhirnya nanti akan melahirkan kesepakatan dan juga pengertian baru terkait isu tersebut.

Setelah memperoleh jawaban-jawaban dari masing-masing responden terhadap daftar pertanyaan yang diajukan saat wawancara. Tahapan berikutnya adalah melakukan *FGD Focus group discussion*.

Observasi

Observasi atau pengamatan, yakni dengan melakukan pengamatan langsung terhadap karyawan PLTGU Cilegon OMU. Pengamatan ini dengan mendatangi lokasi atau ruangan kerja karyawan dan mengamati kondisi sekitarnya, kemudian disusun menjadi data-data hasil pengamatan.

Hasil pengamatan dikombinasikan dengan teknik memperoleh data kualitatif lainnya untuk mendapatkan data yang lebih akurat. Sehingga bisa diketahui berbagai penyebab dan faktor yang mempengaruhi hasil pengamatan yang dilakukan sebelumnya.

Analisis SWOT

Dari data yang diperoleh dapat diketahui faktor kekuatan dan kelemahan serta peluang dan ancaman Analisis Jabatan pada PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU. Berikut dikemukakan analisis SWOT Analisis Jabatan

Tabel 1 Strength (S) dan Weakness (W)

NO	STRENGTH (S)	WEAKNESS (W)
1.	Perusahaan telah memiliki aplikasi direktori jabatan (Dirjab) yang didalamnya berisi Analisis Jabatan (deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan)	Tidak semua pegawai pernah mengakses aplikasi dirjab.
2.	Sudah ada buku direktori kompetensi yang didalamnya berisi kompetensi inti, kompetensi jabatan dan kompetensi bidang.	Buku direktori kompetensi hanya dimiliki oleh pimpinan dan karyawan bagian SDM.
3	Pemimpin sudah memberikan sosialisasi terkait dirjab dan direktori kompetensi	Sosialisasi belum dilaksanakan secara konsisten dan berulang.

Sumber: Data yang diolah untuk penelitian

Tabel 2. Opportunity (O) dan Threat (T)

NO	OPPORTUNITY (O)	THREAT (T)
1.	Penyusunan Analisis Jabatan yang sudah baik dan sistematis	Formasi Tenaga kerja yang tidak terpenuhi / Kosongnya beberapa formasi jabatan SDM
2.	Belum semua perusahaan sejenis memiliki aplikasi Analisis jabatan	Masih ada Penempatan karyawan yang tidak sesuai kompetensi
3.	Perusahaan dengan minim gangguan dan sangat andal	Sistem rekrutmen terpusat

Sumber: Data yang diolah untuk penelitian

Tabel 3. Strategy (S-O) dan (W-O)

NO	STRATEGY (S-O)	STRATEGY (W-O)
1.	Analisis jabatan yang ada dalam bentuk aplikasi dan buku panduan menjadi pedoman karyawan dalam melaksanakan tugas sehingga mampu memberikan kinerja terbaik	Perusahaan yang andal dan sistem manajemen SDM yang baik mampu meminimalisir gap informasi yang diterima oleh karyawan terkait perubahan SDM

Sumber: Data yang diolah untuk penelitian

Tabel 4. Strategy (S-T) dan (W-T)

NO	STRATEGY (S-T)	STRATEGY (W-T)
1.	Analisis jabatan yang sudah berjalan dan lengkap mampu menjadi arahan dan masukan pimpinan kantor pusat dalam proses rekrutmen, pengisian FTK dan penempatan karyawan.	Adanya pegawai yang kurang proaktif dan kekosongan FTK dapat diantisipasi dengan memperkuat maupun mengupdate deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Sumber: Data yang diolah untuk penelitian

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Analisis jabatan, deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan karyawan pada PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU telah dilakukan dengan sangat baik dengan memaksimalkan keunggulan dan peluang yang ada baik dari internal maupun eksternal dan meminimalkan hambatan dan ancaman yang ada baik dari internal maupun eksternal yang mana tergambar dalam analisis SWOT. Hal ini menunjukkan Analisis jabatan yang berisikan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan menjadi arahan bagi karyawan dalam bekerja dan menghasilkan kinerja unggul. Perlunya untuk dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan terhadap Analisis jabatan perusahaan sehingga dapat sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang pada akhirnya akan menentukan kebijakan yang akan diambil selanjutnya. Saran untuk penelitian selanjutnya agar mengevaluasi penggunaan aplikasi Direktori Jabatan (DIRJAB) sebagai media sosialisasi Analisis jabatan pegawai secara online pada PT Indonesia Power PLTGU Cilegon OMU.

REFERENSI

- Abdulah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumber Daya manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta*, 3(51).
- Amperwati, E. D. (2020). Optimalisasi Reputasi Perusahaan Melalui Kinerja Layanan Hotel Di Industri Hospitalitas.
- Amperwati, E. D., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2020). The role of service performance mediating the effect of management commitmenet to service quality structure on reputation of hospitality industry companies in West Java. *Management Science Letters*, 10(12), 2870-2874.
- Bustomi, T., Turmudzi, D., & Chaidir, J. (2020, March). Implementation Strategy of Village Fund Distribution Policy: Development of Rural in Serang District. In *International Conference on Public Administration, Policy and Governance (ICPAPG 2019)* (pp. 228-238). Atlantis Press.
- Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14). Alih Bahasa: Diana Angelica, Salemba Empat Jakarta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Strategis Teori dan Aplikasi* (II). Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Mondy. R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 10). Alih Bahasa: Bayu Airlangga, Erlangga, PT. Gelora Aksara Pratama Jakarta.
- Rangkuti, F. (2018). *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis Cara Perhitungan Bobot Rating, dan OCAI* (2nd ed.). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Shiratina, A., Indika, D. R., Komariyah, I., Kania, D., & Solihin, E. H. (2020). Pemasaran Online Melalui Penerapan Iklan Secara Digital. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(1), 15-23.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Wirtadipura, D. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT SDN Cilayang Guha. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(1), 183-192.
- Wirtadipura, D., Madhakomala, R., & Supriyati, Y. (2020). The Evaluation Impact Program of Open Selection on High Leadership Position Career Employee in Banten Provincial Government.