

**THE URGENCY OF JOB DESCRIPTION IN IMPROVING EMPLOYEE
PERFORMANCE : A LITERATURE STUDY**

**URGENSI DESKRIPSI PEKERJAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN : SEBUAH STUDI LITERATUR**

¹Nidya Astuti
ndyaa1303@gmail.com

²Khairul Ikhwan
khairulikhwan@untidar.ac.id

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar

Abstract.

This study has a purpose, namely to determine the impact of job descriptions on employees. The sample of this research is articles published in 16 accredited national journals from 2016 to 2021. The sample is obtained as many as 17 articles that discuss job descriptions. The method used is the method of charting the field developed by (Hesford et al., 2007). This study classifies articles based on topics, research methods, and research sectors. The most researched topic of the dependent variable is the employee performance variable, the most studied independent variable is the job description variable. The most widely used research method is quantitative method and most of the research is conducted in the private sector.

Keywords : job description, employee performance, charting the field

Abstrak.

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui dampak dari deskripsi pekerjaan bagi karyawan. Sampel penelitian ini adalah artikel yang dipublikasikan pada 16 jurnal nasional berakreditasi pada tahun 2016 sampai dengan tahun 2021. Sampel diperoleh sebanyak 17 artikel yang membahas mengenai deskripsi pekerjaan. Metode yang digunakan yaitu metode *charting the field* yang dikembangkan oleh (Hesford et al., 2007). Penelitian ini mengklasifikasikan artikel berdasarkan topik, metode penelitian, dan sektor penelitian. Topik yang paling banyak diteliti dari variabel dependen adalah variabel kinerja karyawan, variabel independen yang paling banyak diteliti adalah variabel deskripsi pekerjaan. Metode penelitian yang paling banyak digunakan adalah metode kuantitatif dan sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor swasta.

Kata Kunci : Deskripsi Pekerjaan, Kinerja Karyawan, Charting The Field

PENDAHULUAN

Permasalahan dari studi literatur terkait dengan penelitian deskripsi pekerjaan didominasi oleh penelitian kuantitatif, seperti penelitian yang dilakukan oleh M Supriyadi, S Agung dan Ma Firdaus (2020), Meilisa Syeviani (2017), Astrio Tritama, Khomsahrial, dan Habbiburahman (2017) dan masih banyak lagi. Penelitian dengan metode kuantitatif sendiri memiliki kelemahan, antara lain yaitu perkiraan tidak sesuai dengan realita yang terjadi sehingga keterampilan tidak dapat dijamin bahkan menyesatkan serta penelitian kuantitatif tidak dapat digunakan untuk menganalisis dengan sampel yang jumlahnya sedikit.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Farida Mustikawati dan Indra Kurniawan pada tahun 2014 dalam judul “Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security di PT. Wilmar Nabati Indonesia – Gresik” menyebutkan bahwa *job description* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut berdasarkan *survey* yang dilakukan oleh peneliti dan hasil responden berpendapat bahwa dengan adanya *job descriptio* atau deskripsi pekerjaan yang jelas akan membantu mengarahkan pekerjaan menjadi teratur.

Pada saat ini, dimana perkembangan dan kompetisi didalam dunia bisnis semakin meningkat sejalan dengan perkembangan zaman, karena hal tersebut orang – orang didalamnya

juga dituntut untuk berprestasi dan dapat berkompetisi dengan yang lain. Masih banyak perusahaan yang berskala kecil dan menengah belum menyusun deskripsi pekerjaan secara jelas. Tanpa adanya deskripsi pekerjaan atau *jobdesc* yang jelas dapat menyebabkan kurang maksimalnya karyawan dalam bekerja. *Jobdesc* yang jelas dapat membantu perusahaan dalam proses seleksi, *training*, penilaian kinerja, review organisasi dan perencanaan kompensasi serta berguna sebagai alat komunikasi tugas dan tanggungjawab karyawan dalam menjalankan tugasnya. Untuk karyawan, *jobdesc* merupakan pedoman kerja yang jelas, terukur, dapat memahami apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya dan memungkinkan karyawan untuk melihat peluang karir.

Pekerjaan harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Agar efektif dan efisien, pekerjaan harus dilakukan oleh tenaga kerja yang sesuai, yang memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan pekerjaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis jabatan (Sunyoto, 2015: 53). Analisis jabatan merupakan cara sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisa 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 karyawan sebelum menduduki sebuah jabatan, yang outputnya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan.

Job description atau analisa jabatan dapat dikatakan sebagai bagian yang sangat strategis dalam rangka untuk memperjelas pekerjaan antar karyawan, bahwa belum tentu posisi atau jabatan yang sama akan mempunyai konsekuensi pekerjaan yang sama pula. Namun bagaimanapun, analisa jabatan tetap sebagai kebutuhan organisasi untuk memperjelas pekerjaan setiap posisi atau jabatan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan agar dapat mengetahui urgensi atau peran penting yang diberikan deskripsi pekerjaan bagi karyawan baik untuk kinerja karyawan, produktifitas, kepuasan kerja, maupun prestasi karyawan.

Penelitian ini akan menunjukkan penelitian terkini mengenai *jobdesc* dan kinerja karyawan berdasarkan kerangka konseptual dan teoritis. Penelitian ini berfokus dalam mengevaluasi kerangka konseptual dan teoritis antara hubungan *jobdesc* dan kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dan menggunakan metode yang dikembangkan oleh Hesford et al (2007) yaitu metode “*charting the field*”. Peneliti memperoleh artikel penelitian mengenai deskripsi pekerjaan atau *job description* dan yang sejenisnya yang diterbitkan di 7 jurnal terakreditasi, yaitu jurnal di SINTA 4 sebanyak 3 artikel, jurnal di SINTA 5 sebanyak 2 artikel, dan jurnal pada SINTA 6 sebanyak 2 artikel. Kata kunci yang digunakan peneliti pada laman SINTA yaitu “deskripsi pekerjaan” atau “*job description*” dan “deskripsi jabatan” atau “uraian jabatan”. Selain artikel yang diperoleh dari SINTA, penulis juga memperoleh artikel dari *Google Scholar* sebanyak 13 artikel pada 9 portal jurnal. Dengan total keseluruhan 16 artikel, dimana 7 artikel diperoleh dari SINTA dan 9 artikel dari *Google Scholar*, artikel – artikel tersebut dikelompokkan berdasarkan topik, metode penelitian dan sektor penelitian. Dalam pemilihan jurnal – jurnal tersebut sesuai dengan kriteria : pertama, jurnal terakreditasi pada tahun 2016 – 2021. Kedua, jurnal dapat diakses secara *online*. Ketiga, hanya memilih artikel yang terkait dengan penelitian deskripsi pekerjaan.

Kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini yaitu : Pertama, peneliti mencari data mengenai jurnal apa saja yang terakreditasi atau memiliki izin ISSN oleh DIKTI dilaman <https://sinta.ristekbrin.go.id/> dengan kata kunci manajemen, ekonomi dan, bisnis. Kedua, pada laman SINTA peneliti membuka satu persatu portal jurnal terakreditasi yang berasal dari SINT 4, SINTA 5, dan SINTA 6. Pada setiap jurnal, peneliti mengetik kata kunci pada kolom pencarian. Tahap keempat yaitu mengeluarkan sampel yang tidak terkait dengan topik, sehingga diperoleh sebanyak 7 artikel. Pada tahap kelima, artikel – artikel yang terkait dengan topik didownload oleh peneliti. Karena sulitnya artikel yang terkait dengan topik peneliti pada laman SINTA yang mengakibatkan peneliti hanya memperoleh artikel yang sedikit, sehingga peneliti mencari artikel lain pada laman <https://scholar.google.com> dengan langsung menuliskan kata kunci pada kolom pencarian, sehingga ditemukan dalam laman <http://jurnal.ubl.ac.id/>, <https://simantek.sciencemakarioz.org/>, <http://seminar.uad.ac.id/>, <http://jurnal.stienisel.ac.id/>, <http://repository.starki.id/>, <http://www.jurnal.una.ac.id/>, <http://e-journal.unmas.ac.id/>, <http://journal.febubhara-sby.org/>, dan <http://www.riset.unisma.ac.id/>. Kemudian peneliti memeriksa satu persatu portal jurnal apakah sudah memiliki izin ISSN atau belum, apabila pada setiap portal jurnal tersebut telah memiliki izin ISSN maka hanya artikel yang terkait dengan topik yang didownload oleh peneliti. Tahap keenam atau pada tahap terakhir, artikel yang telah diperoleh peneliti kemudian diklasifikasikan dalam sebuah tabel data berdasarkan judul, nama penulis atau nama peneliti, dan tahun terbit.

Tabel 1. Daftar Nama Jurnal

| No | Initial | Nama Jurnal | Jumlah |
|-------------------------------------|------------|---|-----------|
| 1. | MAKER | Jurnal Manajemen | 1 |
| 2. | PROCURATIO | Jurnal Ilmiah Manajemen | 1 |
| 3. | INOVATOR | Jurnal Manajemen | 1 |
| 4. | COSTING | Jurnal of Economic, Business and Accounting | 1 |
| 5. | 2TRIK | Tunas - Tunas Riset Kesehatan | 1 |
| 6. | JIM | Jurnal Ilmiah Mahasiswa | 1 |
| 7. | JMM | Jurnal Mirai Management | 1 |
| 8. | MES | Jurnal Manajemen Ekonomi Sains | 1 |
| 9. | EMBA | Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi | 1 |
| 10. | EKOBIS | Jurnal Ekonomi dan Bisnis | 1 |
| 11. | VALUES | Values | 1 |
| 12. | JIMMU | Jurnal Ilmu Manajemen | 1 |
| 13. | VISIONIST | Jurnal Manajemen | 1 |
| 14. | SEMNASPPM | Seminar Nasional Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat | 1 |
| 15. | JAK | Jurnal Administrasi dan Kesekretarisan | 1 |
| 16. | SIMATEK | Jurnal Ilmiah Simatek | 1 |
| Jumlah Artikel Terkait Topik | | | 16 |

Sumber: Data diolah 2021

PEMBAHASAN

Peneliti menggunakan 16 artikel yang diperoleh dari 16 jurnal yang telah terakreditasi nasional dan sudah memenuhi kriteria. Berikut nama jurnal, judul artikel dan nama peneliti yang disajikan dalam Tabel 2.

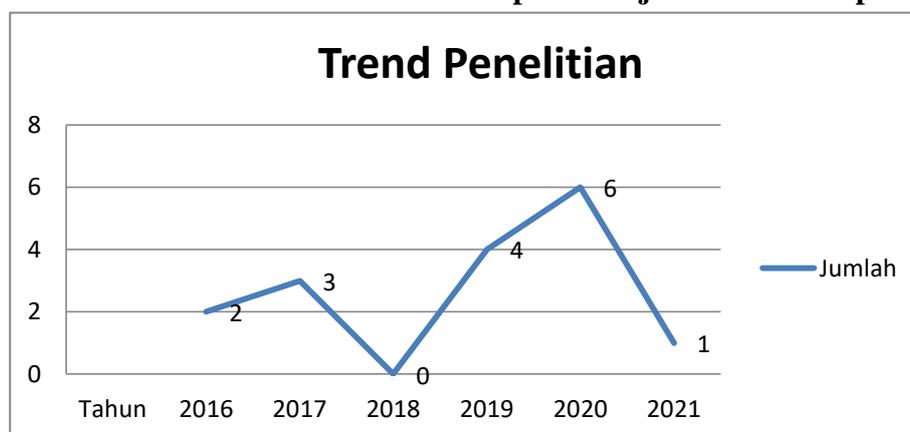
Tabel 2. Daftar Artikel Sampel

| No | Jurnal | Judul Artikel | Peneliti | Sitasi |
|-----|------------|---|--|--------|
| 1. | MAKER | Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungu (GKPS) Pematang Siantar | (Edy Dharma, Fitri Yanti Sinaga, Lora Ekana Nainggolan dan Sisca, 2020) | 2 |
| 2. | PROCURATIO | Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau | (Rahmi Sahfitri, H. B. Isyandi dan Sri Indarti, 2017) | 0 |
| 3. | INOVATOR | Pengaruh Kepemimpinan dan Job Description Terhadap Kepuasan Kerja | (M Supriyadi, S Agung dan Ma Firdaus, 2020) | 0 |
| 4. | COSTING | Pengaruh Dekripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilah | (Meilisa Syeviani, 2017) | 9 |
| 5. | 2TRIK | Hubungan Deskripsi Pekerjaan, Review Kinerja, Pengetahuan dan Pelatihan Dengan Kinerja Bidan Praktik Mandiri (BPM) Dalam Pelasanaan Pelayanan Antenatal Terpadu | (Nessi Meilan, 2016) | 15 |
| 6. | JIM | Pengaruh Pengawasan dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Manialolo Kabupaten Nias Selatan | (Sri Indah Wahyuni Waoman, Timotius Duha dan Progresif Bu'ulolo, 2021) | 10 |
| 7. | JMM | Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima Samudra | (Surya Kelana Basri Wello, Rusdianan Rauf dan Yafet, 2019) | 12 |
| 8. | MES | Pengaruh Penempatan, Pelatihan dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk, Serbangan Estate, Kabupaten Asahan | (Sarifah Hanum dan Heri Prasuhandana Manurung, 2020) | 5 |
| 9. | EMBA | Pengaruh Human Relation, Job Statisfaction dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel | (Anggia G.C.R Riedel, Victor P. K. Lengkong dan Irvan Trang, 2019) | 17 |
| 10. | EKOBIS | Pengaruh Job Description, Pengalaman dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kober Mie Setan Surabaya | (Adella Candrawati Putri, 2020) | 10 |
| 11. | VALUES | Pengaruh Job Description dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Anulekha Resort & Villa Di Ubud | (I Wayan Ekastana Senadwipa Perteka, Ni Wayan Eka Mitariani, dan I Gusti Ayu Imbayani, 2020) | 12 |

| | | | | |
|-----|-----------|--|--|----|
| 12. | JIMMU | Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kediri | (Tiana Agustin, 2019) | 19 |
| 13. | VISIONIST | Pengaruh Job Description dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | (Astrio Tritama, Khomsahrial, dan Habbiburahman, 2017) | 9 |
| 14. | SEMNASPPM | Penyusunan Deskripsi Jabatan Untuk Meningkatkan Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya Manusia | (Arini Widyowati dan Luqman Tifa Perwira, 2019) | 3 |
| 15. | JAK | Deskripsi Pekerjaan dan Prestasi Kerja Karyawan Studi Kasus Pada Coffee Business Unit – PT Nestle Indonesia | (Helena Stefani dan Rs. Kurnia Setyawati, 2016) | 9 |
| 16. | SIMATEK | Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan (Studi Kasus Pada PT Duta Logistik Asia) | (Leonardo dan Rikson Pandapotan Tambolon, 2020) | 17 |

Sumber : Data diolah 2021

Gambar 1. Trend Penelitian Deskripsi Pekerjaan/Job Description



Peneliti memilih tahun 2016 sampai dengan tahun 2021 karena penelitian mengenai deskripsi pekerjaan di Indonesia mengalami fluktuasi atau ketidakstabilan pada setiap tahunnya dan mulai berkembang pada proses seleksi menghasilkan 16 artikel. Tahun 2016 merupakan tahun pertama peneliti melakukan pengamatan pada jurnal – jurnal terakreditasi dengan ditandai adanya izin ISSN yang memberikan kesempatan ruang penelitian terkait deskripsi pekerjaan pada Jurnal Tunas – Tunas Riset Kesehatan dan Jurnal Administrasi & Kesekretarisan dengan keseluruhan sebanyak 2 artikel. Sementara itu, untuk tahun terakhir pengamatan peneliti memilih tahun 2021 dengan memperoleh sebanyak 1 artikel pada Jurnal Ilmiah Mahasiswa. Kesimpulan yang dapat diperoleh dari grafik (Gambar 1.) yaitu bahwa pada tahun 2020 merupakan tahun yang paling banyak dilakukan penelitian mengenai deskripsi pekerjaan sebanyak 6 artikel dan tahun 2018 merupakan tahun dimana tidak ada penelitian mengenai deskripsi pekerjaan.

Tabel 3. Deskripsi Sampel

| No | JURNAL | 2016 - 2021 | % | 2016 - 2018 | % | 2019 - 2021 | % |
|--------------|------------|----------------|------------|----------------|-----------|----------------|-----------|
| 1. | MAKER | 1 | 6 | 0 | 0 | 1 | 6 |
| 2. | PROCURATIO | 1 | 6 | 1 | 6 | 0 | 0 |
| 3. | INOVATOR | 1 | 6 | 0 | 0 | 1 | 6 |
| 4. | COSTING | 1 | 6 | 1 | 6 | 0 | 0 |
| 5. | 2TRIK | 1 | 6 | 1 | 6 | 0 | 0 |
| 6. | JIM | 1 | 6 | 0 | 0 | 1 | 6 |
| 7. | JMM | 1 | 6 | 0 | 0 | 1 | 6 |
| 8. | MES | 1 | 6 | 0 | 0 | 1 | 6 |
| 9. | EMBA | 1 | 6 | 0 | 0 | 1 | 6 |
| 10. | EKOBIS | 1 | 6 | 0 | 0 | 1 | 6 |
| 11. | VALUES | 1 | 6 | 0 | 0 | 1 | 6 |
| 12. | JIMMU | 1 | 6 | 0 | 0 | 1 | 6 |
| 13. | VISIONIST | 1 | 6 | 1 | 6 | 0 | 0 |
| 14. | SEMNASPPM | 1 | 6 | 0 | 0 | 1 | 6 |
| 15. | JAK | 1 | 6 | 1 | 6 | 0 | 0 |
| 16. | SIMATEK | 1 | 6 | 0 | 0 | 1 | 6 |
| Total | | 16 | 100 | 5 | 31 | 11 | 69 |

Sumber : Data diolah 2021

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian dari periode 2016 sampai dengan periode 2021, semua jurnal yaitu jurnal PROCURATIO, MAKER, INOVATOR, COSTING, 2TRIK, JIM, JMM, MES, EMBA, EKOBIS, VALUES, JIMMU, VISIONIST, SEMNASPPM, JAK & SIMATEK masing – masing 6%. Berdasarkan pada Tabel 3, terlihat rata – rata perbandingan antara dua periode yaitu antara periode tahun 2016 – 2018 dan periode pada tahun 2019 – 2021 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan jumlah artikel mengenai deskripsi pekerjaan yang telah dipublikasikan dalam dekade terakhir yaitu sebanyak 5 artikel menjadi 11 artikel atau meningkat 30% dari periode sebelumnya.

PEMBAHASAN

Klasifikasi Artikel. Peneliti menggunakan metode seperti yang telah diungkapkan oleh Dewi et al (2018) dengan mengelompokkan artikel – artikel ini menjadi 3 (tiga) klasifikasi yaitu berdasarkan metode penelitian, topik, dan sektor penelitian yang mengacu pada penelitian.

Klasifikasi Topik Pembahasan. Pada pengklasifikasian artikel mengenai deskripsi pekerjaan atau *job description* berdasarkan pada topik penelitian dibedakan menjadi 3 (tiga) yaitu variabel dependen, variabel independen, dan variabel moderasi.

Tabel 4. Klasifikasi Variabel Dependen

| No | Variabel Dependen | Jumlah | % | + | - | Tidak Berpengaruh |
|----|---------------------------------|--------|----|----|---|----------------------|
| 1. | Kinerja Karyawan/ Pegawai | 10 | 63 | 10 | - | - |
| 2. | Prestasi Karyawan | 2 | 13 | 2 | - | - |
| 3. | Produktivitas Kerja Karyawan | 1 | 6 | 1 | - | - |

| | | | | | | |
|----|-----------------------------|-----------|---|-----------|---|---|
| 4. | Efektivitas Pengelolaan SDM | 1 | 6 | 1 | - | - |
| 5. | Efektivitas Kerja | 1 | 6 | 1 | - | - |
| 6. | Kepuasan Kerja | 1 | 6 | 1 | - | - |
| | | 16 | | 16 | | |

Sumber : Data diolah 2021

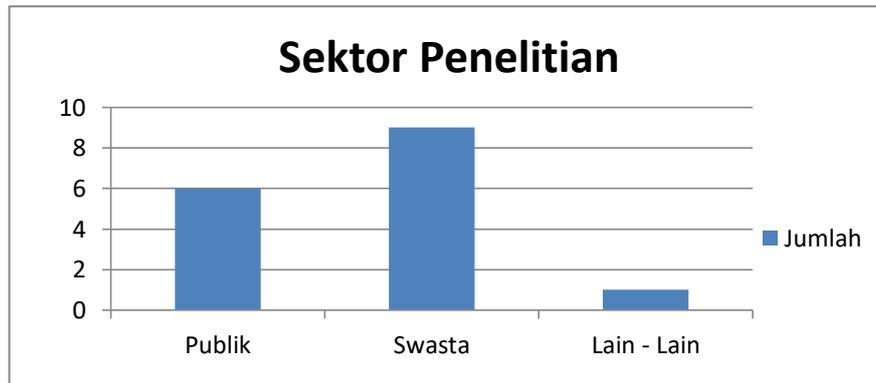
Pada tabel 4 menjelaskan secara detail terkait dengan macam – macam variabel dependen yang dibahas oleh peneliti. Secara keseluruhan, variabel yang paling mendominasi yaitu variabel kinerja karyawan atau pegawai sebesar 63%, prestasi karyawan sebesar 13%, dan variabel lainnya sebesar 6%.

Tabel 5. Klasifikasi Variabel Independen

| No | Variabel Independen | Jumlah | % | Pengaruh | | Tidak Berpengaruh |
|-----|------------------------------|-----------|----|-----------|---|-------------------|
| | | | | + | - | |
| 1. | Deskripsi Pekerjaan | 16 | 46 | 16 | - | - |
| 2. | Koordinasi | 1 | 3 | 1 | - | - |
| 3. | Gaya Kepemimpinan | 2 | 6 | 2 | - | - |
| 4. | Kepemimpinan | 1 | 3 | 1 | - | - |
| 5. | Motivasi | 2 | 6 | 2 | - | - |
| 6. | Review Kinerja | 1 | 3 | 1 | - | - |
| 7. | Pengetahuan | 1 | 3 | 1 | - | - |
| 8. | Pelatihan | 2 | 6 | 1 | - | 1 |
| 9. | Pengalaman | 1 | 3 | 1 | - | - |
| 10. | Penempatan Kerja | 2 | 6 | 2 | - | - |
| 11. | Disiplin Kerja | 1 | 3 | 1 | - | - |
| 12. | Pengawasan | 1 | 3 | 1 | - | - |
| 13. | Pengembangan Karir | 1 | 3 | 1 | - | - |
| 14. | Penyusunan Deskripsi Jabatan | 1 | 3 | 1 | - | - |
| 15. | Human Relation | 1 | 3 | 1 | - | - |
| 16. | Job Satisfaction | 1 | 3 | 1 | - | - |
| | | 35 | | 34 | | 1 |

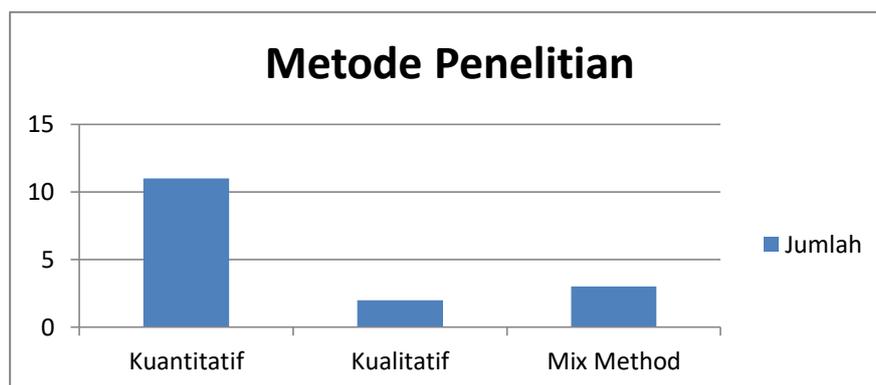
Sumber : Data diolah 2021

Pada Tabel 5 menjelaskan dengan detail terkait macam – macam variabel independen yang dibahas peneliti. Secara keseluruhan, deskripsi pekerjaan paling mendominasi dengan masing – masing sebesar 46%, kemudian diikuti oleh variabel gaya kepemimpinan, pelatihan dan penempatan kerja yang masing – masing sebesar 6%, sedangkan yang lainnya yaitu 3%. **Klasifikasi Variabel Moderasi.** Didalam penelitian hanya terdapat 1 (satu) variabel moderasi yaitu variabel disiplin yang terdapat pada Jurnal PROCURATIO : Jurnal Ilmiah Manajemen.



Gambar 2. Sektor Penelitian Deskripsi Pekerjaan atau Job Description

Klasifikasi Sektor Penelitian Deskripsi Pekerjaan atau Job Description. Pada Gambar 2 menunjukkan sektor penelitian dari 16 artikel didominasi oleh sektor swasta yaitu sebanyak 9 artikel, sektor publik sebanyak 6 artikel dan lain – lain menunjukkan Rumah Makan sebanyak 1 artikel.



Gambar 3. Metode Penelitian Deskripsi Pekerjaan/Job Description

Klasifikasi Metode Penelitian. Gambar 3 menunjukkan metode penelitian yang digunakan. Dari 16 artikel tersebut metode penelitian yang paling banyak digunakan yaitu metode kuantitatif sebanyak 11 artikel, dan metode kualitatif sebanyak 2 artikel, sedangkan sisanya sebanyak 3 artikel menggunakan metode gabungan antara metode kuantitatif dan metode kualitatif atau yang biasa disebut dengan mix method.

Tabel 6. Klasifikasi Jurnal Berdasarkan Metode Penelitian

| No | Jurnal | Kuantitatif | % | Kualitatif | % | Mix Method | % |
|----|------------|-------------|---|------------|---|------------|----|
| 1. | MAKER | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 33 |
| 2. | PROCURATIO | 1 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3. | INOVATOR | 1 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4. | COSTING | 1 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5. | 2TRIK | 1 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6. | JIM | 1 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7. | JMM | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 33 |
| 8. | MES | 1 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| | | | | | | | |
|-----|-----------|-----------|---|----------|----|----------|----|
| 9. | EMBA | 1 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10. | EKOBIS | 1 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 11. | VALUES | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 33 |
| 12. | JIMMU | 1 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 13. | VISIONIST | 1 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 14. | SEMNASPPM | 0 | 0 | 1 | 50 | 0 | 0 |
| 15. | JAK | 0 | 0 | 1 | 50 | 0 | 0 |
| 16. | SIMATEK | 1 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 11 | | 2 | | 3 | |

Sumber : Data diolah 2021

Tabel 6 menunjukkan bahwa karakteristik jurnal berdasarkan metode penelitian yang digunakan oleh peneliti di Indonesia. Metode penelitian kuantitatif pada jurnal PROCURATIO, INOVATOR, COSTING, 2TRIK, JIM, MES, EMBA, EKOBIS, JIMMU, VISIONIST, dan SIMATEK masing – masing 9% dan lainnya sebesar 0%. Metode kualitatif hanya digunakan pada jurnal SEMNASPPM dan JAK sebesar 50% atau hanya terdapat 1 artikel pada masing – masing jurnal dan jurnal lainnya sebesar 0%, sedangkan artikel yang menggunakan metode penelitian mix method yaitu jurnal MAKER, JIMM dan VALUES sebesar 33% dan jurnal yang lain sebesar 0%.

Sitasi Artikel Penelitian Deskripsi Pekerjaan/Job Description di Indonesia. Pada Tabel 2 dijelaskan mengenai klasifikasi sampel penelitian yang digunakan, terdiri dari nomor, nama jurnal, judul artikel, peneliti tahun terbit serta sitasi dari 16 artikel. Dari tabel tersebut diketahui sitasi atau rujukan yang paling banyak berasal dari jurnal JIMMU yang ditulis oleh (Tiana Agustin, 2019) sebanyak 19 kali, SIMATEK oleh (Leonardo dan Rikson Pandapotan Tambolon, 2020) sebanyak 17 kali, VALUES oleh (I Wayan Ekastana Senadwipa Perteka, Ni Wayan Eka Mitariyani, dan I Gusti Ayu Imbayani, 2020) sebanyak 12 kali, JIM oleh (Sri Indah Wahyuni Waoman, Timotius Duha dan Progresif Bu'ulolo, 2021) dan EKOBIS oleh (Adella Candrawati Putri, 2020) masing – masing sebanyak 10 kali, JAK oleh (Helena Stefani dan Rs. Kurnia Setyawati, 2016) dan VISIONIST oleh (Astrio Tritama, Khomsahrial, dan Habbiburahman, 2017) sebanyak 9 kali untuk masing – masing jurnal, COSTING oleh (Meilisa Syeviani, 2017) sebanyak 7 kali, MES oleh (Sarifah Hanum dan Heri Prasuhanda Manurung, 2020) sebanyak 5 kali, SEMNASPPM oleh (Arini Widyowati dan Luqman Tifa Perwira, 2019) sebanyak 3 kali, MAKER oleh (Edy Dharma, Fitri Yanti Sinaga, Lora Ekana Nainggolan dan Sisca, 2020) sebanyak 2 kali, EMBA oleh (Anggia G.C.R Riedel, Victor P. K. Lengkong dan Irvan Trang, 2019) sebanyak 1 kali, sedangkan yang lainnya belum ada yang merujuk atau 0.

Penyebaran Kuisisioner Penelitian Deskripsi Pekerjaan/Job Description di Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Indonesia belum banyak mencantumkan waktu yang diperlukan untuk penelitian, dari 16 artikel hanya terdapat 2 peneliti yang mencantumkan waktu penelitiannya yaitu (Tiana Agustin, 2019) dari JIMMU: Jurnal Ilmu Manajemen yang menyebutkan waktu penelitiannya dilaksanakan pada 30 Maret hingga 5 Juni 2019 dan peneliti (Anggia G.C.R Riedel, Victor P. K. Lengkong dan Irvan Trang, 2019) dari Jurnal EMBA menyebutkan waktu penelitiannya dilaksanakan selama 6 bulan dimulai pada bulan Desember 2018 hingga bulan Mei 2019. Tetapi pada jurnal JIMMU dan EMBA tidak mencantumkan berapa banyak kuisisioner yang disebar dan berapa banyak kuisisioner yang diterima. Sedangkan artikel lainnya tidak dicantumkan informasi tersebut.

Tabel 7. Jumlah Artikel Publish

| No | Nama Jurnal | Jumlah Artikel Deskripsi Pekerjaan | Total Artikel Publish 2016 sd 2021 | % |
|-----|---------------|------------------------------------|------------------------------------|----------|
| 1. | MAKER | 1 | 105 | 3 |
| 2. | PROCURATIO | 1 | 175 | 4 |
| 3. | INOVATOR | 1 | 473 | 12 |
| 4. | COSTING | 1 | 44 | 1 |
| 5. | 2TRIK | 1 | 311 | 8 |
| 6. | JIM | 1 | 53 | 1 |
| 7. | JMM | 1 | 227 | 6 |
| 8. | MES | 1 | 50 | 1 |
| 9. | EMBA | 1 | 1855 | 48 |
| 10. | EKOBIS | 1 | 25 | 1 |
| 11. | VALUES | 1 | 78 | 2 |
| 12. | JIMMU | 1 | 66 | 2 |
| 13. | VISIONIST | 1 | 87 | 2 |
| 14. | SEMNASPPM | 1 | 50 | 1 |
| 15. | JAK | 1 | 35 | 1 |
| 16. | SIMATEK | 1 | 262 | 7 |
| | Jumlah | 16 | 3896 | 0 |

Sumber : Data diolah 2021

Total Jumlah Artikel vs Jumlah Artikel Publish Deskripsi Pekerjaan. Jumlah artikel yang di publish di 16 jurnal selama periode 2016 sampai dengan 2021 sebanyak 3896 artikel dan persentase artikel yang berkaitan dengan deskripsi pekerjaan masih sangat rendah dengan rata – ratanya dibawah 5%.

Pada Tabel 7 berisi mengenai persentase artikel deskripsi pekerjaan dari masing – masing jurnal terhadap jumlah keseluruhan artikel yang di publish. Persentase paling tinggi yaitu pada jurnal EMBA sebanyak 48%, INOVATOR 12%, 2TRIK 8%, SIMATEK 7%, JMM 6%, PROCURATIO 4%, MAKER 3%, dan 2% untuk jurnal VALUES, JIMMU dan VISIONIST. Sedangkan jurnal COSTING, JIM, MES, EKOBIS, SEMNASPPM, dan JAK 1%.

SIMPULAN

Berdasarkan tujuan dari penelitian, dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh atau dampak yang positif terhadap karyawan. Dengan adanya deskripsi pekerjaan yang jelas dan detail dapat meningkatkan kinerja karyawan, efektifitas kerja, kepuasan kerja maupun prestasi kerja karyawan.

Deskripsi pekerjaan yang kurang jelas dapat menyebabkan ketidaksesuaian karyawan menjalankan tanggungjawabnya dan pekerjaan yang dilaksanakannya menjadi tumpang tindih, serta dapat menyebabkan kinerja menjadi kurang baik. Oleh karena itu, deskripsi pekerjaan merupakan hal penting dan perlu diupayakan oleh semua perusahaan. Semua perusahaan diharapkan untuk memberikan kejelasan terkait pembagian kerja melalui deskripsi pekerjaan pada setiap karyawan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, T. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kabupaten Kediri. *Jimmu, IV*(September), 11.
- Dharma, E., Sinaga, F. Y., Nainggolan, L. E., & Sisca, S. (2020). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (Gkps) Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 54–63. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.135>
- Anugrah, S. 2015. (2015). No Title *البحر في لغة تدريس طرق*. *Экономика Региона*, 2013, 32.
- Ii, B. A. B. (2009). *Peran petugas pelayan masyarakat ...*, Fauzen, FISIP UI, 2009 Universitas Indonesia. 14–29.
- Kesekretarian, A. D. A. N., Komitmen, D., & Kerja, D. (2016). *Jurnal administrasi dan kesekretarian. 1*.
- Maret, N., Kesejahteraan, T., Lingkungan, D. A. N., Selatan, M. K., Keuangan, B., Daerah, S., & Lampung, P. (2017). *Visionist Visionis t. 6*.
- Ninla Elmawati Falabiba. (2019). *HUBUNGAN DESKRIPSI PEKERJAAN, REVIEW KINERJA, PENGETAHUAN DAN PELATIHAN DENGAN KIERJA BIDAN PRAKTIK MANDIRI (BPM) DALAM PELAKSANAAN PELAYANAN ANTENATAL TERPADU. VI*.
- Penempatan, P., Job, P. D. A. N., Estate, S., & Asahan, K. (2016). DESCRIPTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . BAKRIE SUMATERA PLANTATIONS Tbk ,. *PENGARUH PENEMPATAN, PELATIHAN DAN JOB DESCRIPTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAKRIE SUMATERA PLANTATIONS Tbk, SERBANGAN ESTATE, KABUPATEN ASAHAN, 13*, 1.
- Pengawasan, P., & Deskripsi, D. A. N. (2021). *Pengaruh pengawasan dan deskripsi pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor camat maniamolo kabupaten nias selatan. 4*.
- Perteka, S. I. W. E., Mitariani, E. N. W., & Imbayani, A. I. G. (2020). Pengaruh Job Description Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Anulekha Resort & Villa Di Ubud. *Values, 1*(4), 60–70.
- Riau, U. (n.d.). 223 *e-ISSN 2580-3743*. 223–234.
- Riedel, A. G. C. ., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2019). Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24042>
- Santander, B. (2017). PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR CAMAT TEMBILAHAN. 87(1,2), 149–200.

- Supriyadi, M., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Job Description Terhadap Kepuasan Kerja. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 209. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i2.3853>
- Wello, S. K. B., Rauf, R., & Yafet. (2019). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima Samudra. *Jurnal Mirai Managemnt*, 4(2), 122–136. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Widyowati, A., & Perwira, L. T. (2019). *Penyusunan deskripsi jabatan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia*. *September*, 429–436.