

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Dan Hasil Penelitian

4.1.1 Profil Dan Sejarah Berdirinya Perusahaan

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip Syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu.

Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (office channelling) dengan lebih kurang 750 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketuai oleh KH.Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

Di dalam Corporate Plan UUS BNI tahun 2000 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan spin off tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu spin off bulan

Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No.19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Disamping itu, komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat.

Selain adanya demand dari masyarakat terhadap perbankan syariah, untuk mewujudkan visinya (yang lama) menjadi “*universal banking*” , BNI membuka layanan perbankan yang sesuai dengan prinsip syariah dengan konsep dual system banking, yakni menyediakan layanan perbankan umum dan syariah sekaligus. Hal ini sesuai dengan UU No. 10 Tahun 1998 yang memungkinkan bank-bank umum untuk membuka layanan syariah,

Diawali dengan pembentukan Tim Bank Syariah di Tahun 1999, Bank Indonesia kemudian mengeluarkan izin prinsip dan usaha untuk beroperasinya unit usaha syariah BNI. Setelah itu BNI Syariah menerapkan strategi pengembangan jaringan cabang, syariah sebagai berikut :

Tepatnya pada tanggal 29 April 2000 BNI Syariah membuka 5 kantor cabang syariah sekaligus di kota-kota potensial, yakni : Yogyakarta , Malang , Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin .

Tahun 2001 BNI Syariah kembali membuka 5 kantor cabang syariah, yang difokuskan di kota-kota besar di Indonesia , yakni : Jakarta (dua cabang), Bandung , Makassar dan Padang

Seiring dengan perkembangan bisnis dan banyaknya permintaan masyarakat untuk layanan perbankan syariah, Tahun 2002 lalu BNI Syariah membuka dua kantor cabang syariah baru di Medan dan Palembang .

Di awal tahun 2003, dengan pertimbangan *load* bisnis yang semakin meningkat sehingga untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, BNI Syariah melakukan relokasi kantor cabang syariah di Jepara ke Semarang . Sedangkan untuk melayani masyarakat Kota Jepara, BNI Syariah membuka Kantor Cabang Pembantu Syariah Jepara.

Pada bulan Agustus dan September 2004, BNI Syariah membuka layanan BNI Syariah Prima di Jakarta dan Surabaya . Layanan ini diperuntukan untuk individu yang membutuhkan layanan perbankan yang lebih personal dalam suasana yang nyaman.

4.1.2. Visi

Menjadi Bank Syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja.

4.1.3. Misi

1. Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.

2. Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
3. Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.
4. Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
5. Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

4.1.4 Amanah

Menjalankan tugas dan kewajiban dengan penuh tanggung jawab untuk memperoleh hasil yang optimal

- Profesional dalam menjalankan tugas
- Memegang teguh komitmen dan bertanggung jawab
- Jujur, adil dan dapat dipercaya
- Menjadi teladan yang baik bagi lingkungan.

4.1.5 Jamaah

Bersinergi dalam menjalankan tugas dan kewajiban

- Bekerjasama secara rasional dan sistematis
- Saling mengingatkan dengan santun
- Bekerjasama dalam kepemimpinan yang efektif

4.1.6. Budaya kerja Di BNI Syariah Cabang Malang

Nilai-nilai (values) dan keyakinan (beliefs) yang menjadi pedoman dalam berperilaku, yang dinilai penting bagi kelangsungan suatu organisasi Value, prinsip-prinsip yang diyakini baik dan benar dalam menjalankan organisasi perusahaan; Beliefs hipotesa yang melandasi suatu paradigma, yang diyakini sebagai sesuatu yang terbaik dalam menjalankan organisasi.

4.1.7 Deployment Budaya Kerja Di BNI Syariah Cabang Malang

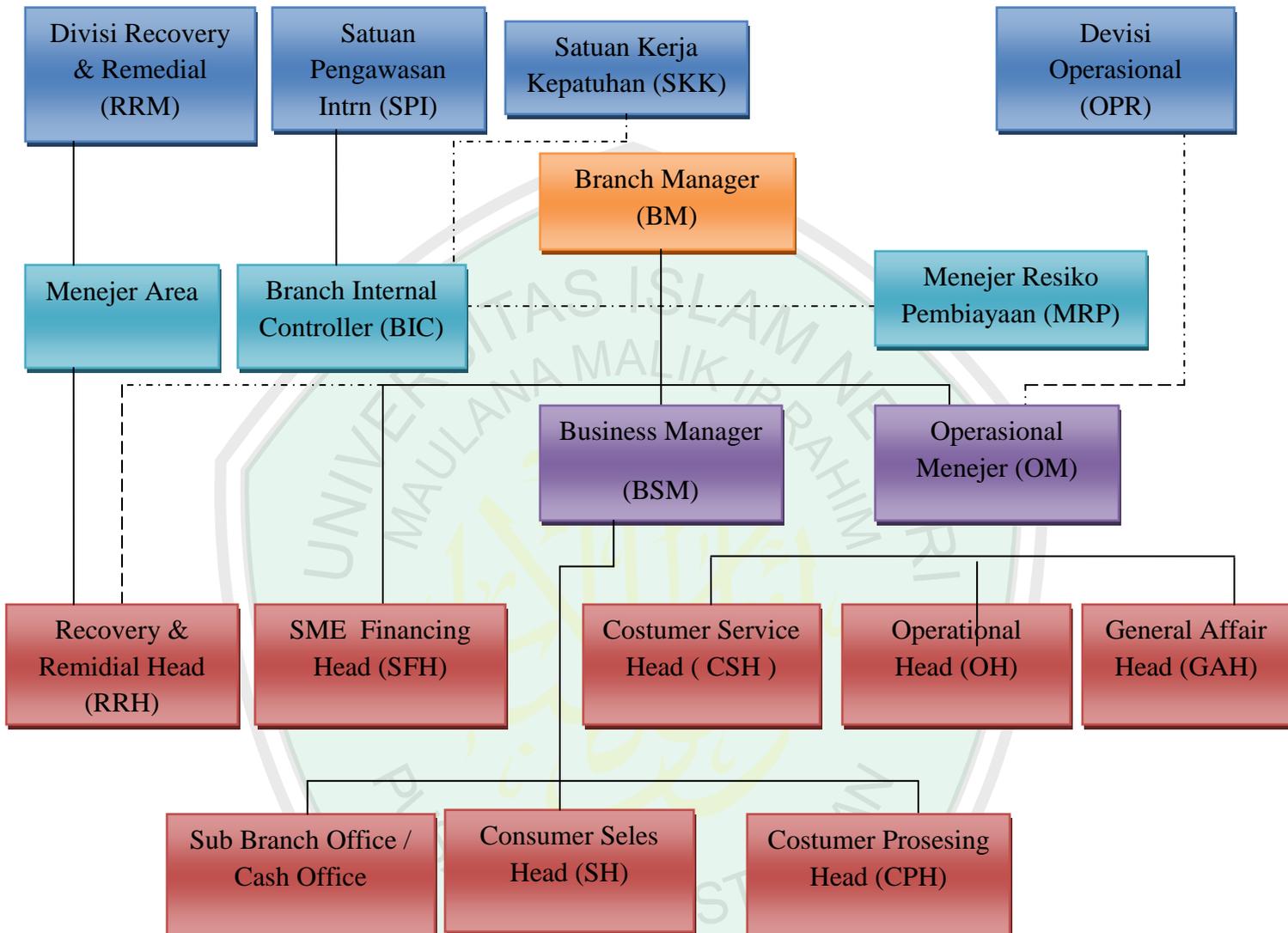
Metode Deployment budaya kerja antara lain meliputi :

- Penguraian budaya kerja menjadi panduan perilaku
- Proses awareness misalnya melalui pelatihan dan sosialisasi
- Mentoring, coaching & konseling budaya kerja
- Peraturan dan kebijakan yang sejalan dengan budaya kerja
- Sistem remunerasi, reward & punishment
- Tata tertib
- Metode pengukuran keberhasilan budaya kerja.



4.1.8 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi BNI Syariah Cabang Malang



4.2 Pembahasan Dan Hasil Penelitian

4.2.1 Implimentasi Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Di PT.BNI Syariah Cabang Malang

Setiap perusahaan memerlukan system rekrutmen, selain untuk membantu jalannya sistem oprasional di perusahaan juga dapn membantu mengembangkan majunya perusahaan agar lebih dikenal oleh dunia atau dengan

istilah *Go Public*. Sangat dibutuhkan karyawan yang diinginkan untuk menjaga moto serta memantapkan visi dan misi perusahaan karena mencakup *Image* perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia sangat tergantung pada hasil proses seleksi dan rekrutmen yang baik, oleh karena itu kegiatan proses penyeleksian dan perekrutan perlu dilaksanakan secara dituntut agar dapat berjalan sesuai dengan rambu-rambu perusahaan, sehingga dengan demikian setiap rambu-rambu yang telah dilalui oleh calon karyawan, merekalah yang dinyatakan lolos dan merupakan awal dari keberhasilan proses seleksi.

Di PT.BNI Syariah Cabang Malang sebagai objek penelitian saya tentang rekrutmen dan seleksi, melihat tentang system rekrutmen yang dilakukan oleh pihak bank. Bahwasanya rekrutmen dilakukan pada saat bank membutuhkan karyawan baru, dan bukan menjadi rutinitas tahunan atau semesteran. Seperti yang diungkapkan oleh kepala Cabang pada tanggal 15 Maret 2013 :

“ya kita merekrut karyawan pada saat membutuhkan, itupun harus diajukan kepada HRD pusat dan pihak mereka yang menentukan”

Dari pernyataan diatas, menunjukan bahwa sistem merekrut dan seleksi hanya bisa dilakukan oleh pihak PT.BNI Syariah pusat, yang beralur dari cabang-wilayah-pusat.

Orentasi rekrutmen di mulai dengan adanya surat permintaan pegawai (*employee requisition*). Surat permintaan pegawai adalah boring/formulir yang di keluarkan mulai jadwal gajian, dan ringkasan mulai tugas pokok. Menejer lini

bertanggung jawab atas permintaan pegawai sebagai langkah akhir dalam proses perencanaan sumber daya manusia. (Simamora 2002:180).

. Dan langkah selanjutnya adalah selaknyaka proses recruitmen dilaksanakan yaitu pengiklan. Seperti di ungkapkan oleh bagian umum pada tanggal 8 April 2013 :

“masalah pengiklanan tentang rekrutmen, pihak pusat juga member wewenang untuk memasang iklan di cabang, dan iklan tersebut kami sebar melalui media sepeti selebaran, Koran dan internet. Setelah lamaran kami terima kami kirimkan ke bagian HRD pusat.”

Iklan sangat terbuka karena di salurkan ke Koran, dan media lainya dan salah satu yang saya ambil adalah pengiklan dari internet :

Lowongan Kerja BNI Syariah Cabang Malang

Posted by Moh Duro Update Senin, **04 Februari 2013**

Lowongan Kerja Terbaru BNI Syariah Cabang Malang | Saat ini Bank BNI Syariah menjadi Bank Syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja. BNI Syariah adalah salah satu Bank Syariah terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang Jasa . BNI Syariah memiliki dukungan fasilitas yang mendukung kinerja seperti teknologi informasi dan penggunaan jaringan saluran distribusi seluruh Indonesia.

Bank BNI Syariah memberikan kesempatan, membuka lowongan kerja terbaru untuk dapat bergabung megembangkan karir, Area Penempatan Bank BNI Syariah Cabang Malang untuk menempati posisi :

- MARKETING (MKT)
- FRONT LINER (FLN)

Persyaratan :

1. Pendidikan Min D3/S1
2. Umur max 23 Thn (FLN) ; 27 thn (MKT)
3. IPK min 3,00

4. Belum menikah (khusus FLN)
5. Tinggi badan min 160 cm (P) ; 165 cm (L)
6. Berpenampilan menarik

Jika anda berminat silakan kirim surat lamaran kerja & CV, paling lambat pada tanggal **6 Februari 2013** dikirimkan ke :

Bagian Umum PT. Bank BNI Syariah
Kantor Cabang Malang Jl. J.A Soeprapto No 48 Malang
(<http://mohduro.blogspot.com/2013/02/lowongan-kerja-bni-syariah-cabang-malang.html>)

Iklan yang dibidang terbuka namun peneliti menilai dari tanggal posted sampai tanggal pengumpulan lamaran sangatlah singkat, dari tanggal 4 sampai tanggal 6 terlalu dekat karena tidak semua orang setiap harinya meng akses internet untuk mencari berita terbaru.

Walaupun sistem yang dilakukan sangat singkat tetapi sesuai dengan teori yang ungkapkan. Analisis pekerjaan memberikan informasi tentang uraian pekerjaan dan syarat-syarat karyawan yang di perlukan untuk melaksanakan pekerjaan. Isi spesifikasi digunakan sebagai dasar seleksi untuk memutuskan isi orang yang perlu direkrut dan diangkat. (Hasibuan, 2005 : 31)

Rekrutmen (recruitmen) merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan penegetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen di mulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir takkala lamaran mereka diserahkan.(Simaora, 2004 : 170)

Meski pihak PT.BNI syariah pusat yang mengambil keputusan namun kepala cabang juga diberi wewenang, untuk memberikan rekomendasi kepada calon pelamar. Hal ini dinyatakan oleh kepala cabang pada tanggal 15 Maret 2013 :

“Masalah menilai calon karyawan adalah bagian pusat mbak, dari pihak kami hanya mengajukan, mereka yang menentukan namun kami juga diberi wewenang untuk merekomendasi kepada pelamar tersebut”

Ungkapan tersebut menyimpulkan bahwa rekrutmen dilakukan pada saat dibutuhkan dan pihak cabang tidak bisa menentukan, hanya bisa merekomendasikan untuk calon karyawan serta mengiklan rekrutmen karyawan.

Dan selanjutnya masalah seleksi dari BNI syariah. Salah satu faktor yang penting dalam kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai sasaran atau tujuan adalah kualitas sumber daya manusia. Berhasil tidaknya suatu perusahaan tergantung bagaimana memperoleh/mendapatkan dan menempatkan karyawan yang sesuai dengan keahliannya. Kalau dinyatakan diatas bahwasnya pihak cabang tidak ikut sertakan dalam merekrut begitu pula seleksi.

Untuk memperoleh data saya melakukan wawancara kepada karyawan PT.BNI Syariah Cabang Malang 8 April 2013 :

“saya masuk sini juga dengan tes seperti mbak bicarakan pertama tes tulis, setelah diterima tes tulis saya melakukan psikotes, selang 2 minggu saya di interview”

Namun disini saya menanyakan dari salah satu karyawan di BNI tentang proses yang dilalui oleh karyawan tersebut untuk masuk di BNI Syariah pada tanggal 18 Maret 2013 :

“ Ini kurang lebih yang saya ingat waktu test wawancara

- *Apakah anda bersedia ditempatkan di seluruh Indonesia*
- *Apakah anda ada rencana menikah dalam waktu dekat.*

“Selanjutnya akan ada perkenalan.dan akan dipersilakan untuk memperkenalkan diri dan menjawab semua pertanyaan dalam bahasa inggris.Lalu saya bercerita tentang diri saya, pencapaian terbesar saya, kelebihan dan kekurangan saya,cita-cita dan pandangan 5-10 ke depan. Setelah interview, saya diminta untuk menunggu sebentar untuk menunggu hasil pengumuman interview.”

Seleksi wawancara pekerjaan merupakan sarana untuk bertukar informasi antara pelamar dan pewawancara berkaitan dengan kesesuaian dan minat pelamar dalam pekerjaan yang akan diisi. Informasi yang tersedia dalam lamaran pelamar pekerjaan dapat diperiksa lebih mendalam dalam wawancara, dan informasi lain yang relevan terhadap kualifikasi pelamar dapat diperoleh. Karena wawancara dapat menjadi lebih fleksibel, maka beberapa informasi yang belum ada mengenai pelamar dapat dikumpulkan pada saat tersebut. namun semua hanya pihak HRD pusat yang menentukan penilaian tidak dapat diteliti secara mendetail karena kaputusan hanya HRD.

Namun, dari pernyataan diatas bahwasanya pelamar diperhatikan pola perilaku khusus yang disesuaikan tuntutan pekerjaan. assesor bisa saja mempunyai penilaian yang berbeda dengan assesor lainnya terhadap seorang kandidiat, atau orang yang dievaluasi.

Kesesuaian pada dasarnya dapat di ketahui dan menagacu pada deskripsi pekerjaan /jabatan yang telah di buat.Oleh karena itu untuk mendapatkan pekerjaan/ jabatan tidak bervariasi atau bersifat umum, atau yang dalam pelaksanaanya tidak memerlukan karakteristik atau kemampuan fisik dan psikis, seleksi tidak perlu dilakukan secara ketat.Misalnya untuk sekedar mendapatkan sejumlah supir, juru ketik, pekerja kasar di pabrik-pabrik dan lain-lain. (Hadari 2005 : 190)

Penilaian seleksi dapat dilakukan dengan beberapa langkah yaitu *pertama* analisis pekerjaan yang meliputi data-data tentang sasaran pekerjaan, tugas-tugas yang harus dijalankan, cara-cara yang digunakan dalam bekerja, bahan-bahan dan alat yang digunakan dalam bekerja.Yang *kedua* adalah penentuan alat prediksi beserta alat ukurnya, meliputi tindak lanjut atas data-data analisis pekerjaan dengan menentukan ciri-ciri yang diperlukan agar karyawan berhasil dalam bekerja (prediktor) dan menentukan alat ukur yang akurat untuk menggali aspek kemampuan yang dimiliki karyawan (kriterion). *Ketiga* menentukan kriteria keberhasilan dan alat ukurnya yang meliputi menetapkan seperangkat kriteria yang menandakan bahwa karyawan tersebut berhasil menjalani pekerjaannya yang dilihat dari segi perilaku yang diharapkan dan juga hasil kerjanya. *Keempat* keabsahan peramalan yang meliputi tentang keakuratan dari prediktor yang ditentukan dengan melihat arah hubungan antara prediktor dengan kriterionnya. *Kelima* adalah keabsahan silang yang meliputi meyakinkan keakuratan prediksi dari alat ukur. *Keenam* adalah rekomendasi untuk seleksi yang meliputi penentuan skor minimum atau kombinasi skor minimum untuk dijadikan sebagai pedoman untuk menyeleksi.

4.2.2 Analisis peningkatan kinerja karyawan

Pengembangan karyawan mempunyai cakupan makna yang luas. Namun secara umum pengembangan karyawan dapat didefinisikan sebagai suatu proses merencanakan perilaku kerja karyawan sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan kinerja yang optimal dalam pekerjaannya. Dengan demikian, kata kunci dari pengembangan karyawan adalah “rekayasa perilaku” (*behaviour engineering*).

Dalam menghadapi kompetisi yang semakin ketat ini, Bank PT. BNI Syariah telah melakukan berbagai upaya pengelolaan dan pengembangan sumberdaya manusia dalam mendukung keberhasilan bisnisnya. Saat ini, Bank PT. BNI Syariah secara formal telah memiliki sistem pelatihan dan pelaksanaan penilaian kinerja untuk karyawannya. Pada kenyataannya, penilaian kinerja yang dilaksanakan tersebut masih banyak dijumpai kelemahan-kelemahan, diantaranya meskipun penilaian kinerja telah selesai dilaksanakan tetapi karyawan yang dinilai tetap kurang mengetahui seberapa jauh mereka telah memenuhi apa yang mereka harapkan.

Program pelatihan yang diterapkan di dunia perbankan juga dapat dikatakan sebagai suatu proses mengajarkan pada karyawan baru atau yang ada sekarang tentang ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan diberikan dengan batas waktu tertentu atau memiliki rentang waktu yang pendek. Seperti halnya diungkapkan oleh Bagian umum di BNI syariah pada tanggal 15 maret 2013 :

“Training dilakukan oleh independent (BNI syariah sendiri) selama 3 bulan. Penilaian dari laporan kinerja harian dan evaluasi mingguan. Dengan guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Di sisi lain, pelatihan dianggap sebagai sarana yang ditujukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para karyawan yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak-dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu. Jadi pelatihan hanya bermanfaat dalam situasi dimana para pegawai kekurangan kecakapan dan pengetahuan tentang suatu pekerjaan”

Sosialisasi dibutuhkan oleh semua pegawai baru, dan oleh para pegawai sekarang yang memasuki pekerjaan baru, atau ke unit-unit baru dalam perusahaan. Karenanya penilaian formal kebutuhan individu untuk sosialisasi jarang dilakukan. Namun penilaian formal terjadi, berdasarkan keadaan individual pegawai. (Schuler 1996 : 328)

Training sangat membantu jalannya aktifitas karyawan selain mengkritik juga membantu karyawan agar untuk menjadi lebih baik juga dapat menambah pengetahuan karyawan. Hal ini diungkapkan oleh salah satu karyawan baru pada tanggal 20 Maret 2013 :

“ iya sangat membatu, dan menambah produk knowlage dan sangat berpengaruh yang semula tidak tau menjadi tau”

Selain training juga adaptasi karyawan baru juga berpengaruh kinerja dari seorang karyawan. Menciptakan suasana yang nyaman dan senang dalam bekerja itu berpengaruh terhadap lingkungan. Dan disini pernyataan 2 karyawan baru cara adaptasi mereka di bank 20 Maret 2013 :

“Saya memahami lingkungan sekita 6 bulan ikut dalam kegiatan kantor, karena banyak perbedaan karakter di setiap pegawai”

“Cara beradaptasi : Saya harus lebih terbuka , lebih banyak sharing masalah pekerjaan mengenali sifat dan karakter para senior. Dan saya butuh 2 minggu”

Lama tidaknya cara beradaptasi juga menentukan jalanya kinerja karyawan namun semua itu bisa diatasi dengan evaluasi dan lapran haraian. Dan jika melakukan kesalahan mereka mengkonsultasikan kepada yang lebih senior dan memperbaikainya seperti yang dikatakan oleh salah satu karyawan baru pada tanggal 20 Maret 2013:

“konsultasi dengan atasan atau menganalisa kesalahan yang dilakukan”

Dari pernyataan dan ungkapan jawaban dari wawancara diatas bahwa training serta job analisi menjadi peran penting dalam melakukan pekerjaan sesuai prestasi yang peroleh PT.BNI Syariah sekarang. Semua itu menjadi alasan penting analisis jabatan atau pekerjaan yaitu, *pertama* Untuk mengidentifikasi fungsi-fungsi sosial suatu pekerjaan melalui sistem yang sistematis. *kedua* Menemukan simensi dalam fungsi sosial suatu pekerjaan yang dapat dikembangkan dalam menetapkan persyaratan pekerja yang mampu. *Ketiga* Dapat digunakan oleh pekerja untuk mengidentifikasi kemampuan dalam bekerja terutama memenuhi tuntutan fungsi sosioal pekerjaan.

Penilaian kinerja adalah salah satu pengembangan karyawan selain melihat cara kinerja karyawan juga dapat di jadikan perencanaan karyawan baru apabila dibutuhkan. Di ungkapkan oleh kepala cabang pada tanggal 8 April 2013, 16.03 :

“Penilaian itu pribadi mbak, cuman yang kami nilai disini adalah sikap kerjanya, kedisiplinannya, presensinya, pengetahuanya dan ketrampilannya serta penampilanya, semua di nilai oleh kepala bagian dan kami sendiri sesuai laporan harian dan evaluasi mingguan.”

Menurut peneliti disini metode yang digunakan oleh PT.BNI syariah adalah *Graphic Rating Sistem*. Karena penilaian karyawan berdasarkan bagaimana karyawan menikmati pekerjaan yang di jabatinya sehingga penilaian di dapatkan dari pekerjaan sehari-hari.

Hal ini sesuai dengan metode *Graphic Rating Sistem*. Dalam metode ini mula-mula di tetapkan faktor-faktor atau unsur-unsur yang menjadi objek penilaian. Factor- factor tersebut sapat dikelompokan menjadi dua jenis, yaitu :

1. Sifat-sifat pegawai: menunjukkan kualitas pegawai seperti emage kerja, inisiatif, kesetiaan dan sebagainya.
2. Kontribusi : menunjukkan suatu yang telah dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan, Misalnya : kualitas , jumlah pekerjaan, tanggung jawab dan sebagai berikut :
 - Kerja sama
 - Kualitas kerja
 - Inisiatif
 - Kepercayaan
 - Kepribadian
 - Ketrampilan
 - Penegetahuan tentang pekerjaan
 - Presensi

Setelah objek penelian ditentukan, kemudian dirumuskan tingkat-tingkat nilai yang di gambarkan dalam satu garis atau sekala, seperti tampak di bawah ini.

0 ————— 50 ————— 60 ————— 70 ————— 90 ————— 100

Keterangan : - Kurang :Kurang dari 50

- Sedang : 51- 60
- Cukup : 61- 70
- Baik : 71- 90
- Amat Baik : 91- 100 (Wursanto 1989 :102)

Penilaian prestasi kerja merupakan upaya membandingkan prestasi actual pegawai dengan prestasi kerja yang di harapkan darinya. Untuk menentukan suatu pekerjaanbisa dikerjakan atau di selesaikan dengan baik maka uraian pekerjaan sangat membantu dalam penentuan sasaran pekerjaannya. (Hasibuan, 2005 : 31)

