

Implementasi Analisis Jabatan Pada Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Studi Kasus Percetakan Citra Utama Pangkep

Rasmawati¹, Andi Batary Citta²

¹² Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya Makassar

rasmawatisyam280201@gmail.com

citta@stimlasharanjaya.ac.id

ARTICLE DETAILS

History

Received : February

Revised Format : March

Accepted : April

keywords :

work analysis, human resource management

ABSTRACTS

This study aims to describe how job analysis is implemented in Human Resource Management (HRM) activities and its impact on employee performance at Percetakan Citra Utama Pangkep. Job analysis is a crucial process that identifies the tasks, responsibilities, and qualifications required for each position, enabling companies to place the right people in the right roles. This leads to improved productivity, job satisfaction, and overall organizational performance. The research uses a qualitative approach, with data collected through participatory observation, documentation, and in-depth interviews. Data were analyzed using techniques such as data reduction, data analysis, and conclusion drawing. The findings indicate that Citra Utama Pangkep has effectively conducted job analysis within its HRM practices. This is evident in the presence of clear job descriptions, well-defined responsibilities, working conditions, and specific qualification standards. The company has established requirements related to education level, diligence, and skill sets, which guide recruitment, training, and promotion decisions. Moreover, job analysis supports the development of performance expectations and career development plans for employees. By aligning HR strategies with company objectives, job analysis serves as a strategic tool for maximizing employee potential and ensuring effective human resource management. The study concludes that proper implementation of job analysis enhances HR effectiveness and contributes significantly to organizational success.

©2025 STIM Lasharan Jaya Makassar

Pendahuluan

Perusahaan berdiri dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan, dan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan tersebut. Kinerja pegawai yang efektif dan efisien sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan (Sugiarti, 2018). Karena ini, program pegawai yang sukses harus dimulai dengan pelaksanaan analisis. Didirikannya, yang melibatkan memastikan bahwa sebuah organisasi atau bisnis memiliki arah yang sesuai untuk masa kini atau masa depan. (Dewi (2018)). Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang positif dan mendukung, pelatihan berkualitas, dan pemberdayaan sumber daya manusia yang efektif. Ketiga faktor ini dapat berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian keseluruhan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola faktor-faktor ini dengan baik untuk mencapai kesuksesan jangka panjang. Selain itu, penting juga bagi perusahaan untuk memberikan penghargaan dan reward kepada pegawai yang berprestasi, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja mereka (Thea et al., 2017). Ini akan menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif namun kolaboratif di mana setiap individu didorong untuk memberikan pekerjaan terbaik mereka. Dengan demikian, bisnis dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif yang akan

*Corresponding Author Email Address: rasmawatisyam280201@gmail.com

berdampak positif pada keseluruhan operasi bisnis mereka. (Didit & Perilaku, 2022). (Didit & Perilaku, 2022). Selain itu, perusahaan juga perlu memastikan adanya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan, serta antar rekan kerja, agar informasi dan arahan dapat tersampaikan dengan jelas dan tepat waktu. Semua hal ini merupakan bagian dari upaya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan (Hidayat, 2013). Melalui upaya tersebut, karyawan akan merasa diakui atas kontribusi dan kerja keras yang mereka lakukan, sehingga akan lebih termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik. Dengan adanya budaya kerja yang sehat dan produktif, karyawan akan merasa lebih bahagia dan puas dalam bekerja, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Komunikasi yang efektif juga akan membantu mencegah terjadinya kesalahpahaman dan meningkatkan kolaborasi antar tim, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan lebih baik. Semua ini akan membantu perusahaan untuk tetap bersaing dan berkembang di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat (Hafizah & Iwan, 2021).

Karena orang-orang adalah sumber daya yang berharga yang harus ditangani dengan baik, mengelola modal manusia sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis. Bisnis dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis dengan memahami kebutuhan dan motivasi individu. (Tsauri, 2013). (Tsauri, 2013). Oleh karena itu, penelitian tentang manajemen sumber daya manusia akan membantu bisnis dalam memaksimalkan potensi karyawan dan mencapai kesuksesan jangka panjang. Dengan memperhatikan aspek-aspek tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi turnover, dan menciptakan loyalitas yang tinggi. Selain itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif juga dapat membantu perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis yang cepat (Abdul, 2017). Dengan demikian, investasi dalam pengembangan dan penerapan praktik manajemen sumber daya manusia yang baik dapat memberikan keuntungan yang signifikan bagi perusahaan di masa depan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat berjalan dengan konsisten jika mengabaikan hukum dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan pelaksanaan kegiatan penggerak harus sepenuhnya berfokus pada daya manusia. H. (2019).

Metode Penelitian

Berdasarkan kerangka teoretis di atas, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan penerapan analisis kerugian pada kegiatan manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, sangat penting untuk memahami tantangan dan solusi agar dapat menerapkan teknik pemecahan masalah dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan hal di atas, kerangka berpikir penelitian berikut dapat ditunjukkan: Penerapan analisis pekerjaan dalam penilaian kompensasi, misalnya, dapat membantu bisnis dalam menentukan kompensasi yang sesuai berdasarkan upaya dan tanggung jawab karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan yang dilakukan di Percetakan Citra Utama Pangkep telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun, masih ditemukan beberapa hambatan dalam implementasi analisis jabatan tersebut. Oleh karena itu, solusi yang disarankan adalah dengan memberikan pelatihan kepada manajer dan pegawai untuk memahami secara mendalam konsep dan implementasi analisis jabatan agar dapat maksimal dalam meningkatkan kinerja mereka. Penetapan objek secara purposif (sengaja) dilakukan, dan di antara alasan lainnya, masyarakat sekitar cukup mendukung upaya ini karena hasilnya berkualitas tinggi. Meskipun ada harga tinggi dan rendah, masih ada beberapa pelanggan yang menggunakan jasa percetakan yang disebutkan di atas. Ini menunjukkan bahwa perusahaan yang sedang diteliti adalah unik dan cocok untuk diselidiki. Menurut Sugiyono (2017), penting untuk melakukan studi ini guna menentukan seberapa efektif kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan memahami konsep analisis jabatan secara mendalam, diharapkan perusahaan dapat mengoptimalkan penempatan dan pengembangan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, diharapkan

kinerja perusahaan dapat terus meningkat dan bersaing di pasar yang semakin kompetitif. Metode penelitian kualitatif, yang didasarkan pada filosofi postpositivis, digunakan untuk mengajarkan tujuan naturalistik. Akibatnya, alat penelitian utama adalah sampel data sengaja, metode pengumpulan data adalah triangulasi (gabungan), metode analisis data adalah kualitatif atau induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih signifikan daripada hasil penelitian umum. Studi ini memerlukan metodologi penelitian kualitatif untuk memahami fenomena penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan perilaku dengan menjelaskan secara jelas dan ringkas dalam konteks yang relevan menggunakan kata-kata spesifik. Karena itu, jenis penelitian ini ditandai dengan hasil yang tidak dapat dijelaskan oleh metode statistik atau pendekatan lainnya, dan bertujuan untuk memahami dan menjelaskan sifat interaksi manusia dalam situasi tertentu dari perspektif peneliti itu sendiri, tanpa mengandalkan analisis atau yelidiki. Proses dan makna (sudut pandang teknis) lebih jelas dalam studi kualitatif. Landasan teori berfungsi sebagai panduan untuk membantu menyelaraskan temuan penelitian dengan realitas yang bertentangan. Karena itu, studi ini digunakan untuk menggambarkan proses analisis data dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan produktivitas karyawan. Contoh yang jelas terkait dengan ini adalah ketika seorang peneliti menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami motivasi karyawan dalam sebuah perusahaan. Dengan menganalisis perilaku manusia dalam situasi yang diberikan, para peneliti dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi pada manajemen modal manusia untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini disebut sebagai data primer, sehingga peneliti mengumpulkan data menggunakan berbagai teknik observasi, yaitu data yang dikumpulkan menggunakan informasi yang diperoleh dari pemilik bisnis dan beberapa pegawai di bidang kepegawaian. Data yang diperoleh melalui analisis kegiatan kantor terkait dengan analisis aktivitas manusia untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam menangani tugas sehingga dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat berdasarkan isu-isu yang dibahas. Selain itu, dokumentasi dan wawancara rinci digunakan dalam pengumpulan data. Melalui metodologi yang dijelaskan, dimungkinkan untuk memahami semua informasi yang terkait dengan fokus penelitian dan situasi yang dibahas dalam studi ini. Selain itu, tujuan mendokumentasikan data adalah untuk menyajikan informasi yang dikumpulkan dari pengamatan dan observasi, seperti agenda, notulen, rapat, dan kategorisasi, yang relevan dengan fokus studi.

Dengan asumsi bahwa data yang diperoleh dari studi ini juga dapat dievaluasi secara objektif, para peneliti akan memverifikasi keakuratan data tersebut. Pengecekan keabsahan data adalah salah satu metode yang membantu menyelesaikan masalah dengan pengumpulan data yang mempengaruhi hasil akhir studi. Triangulasi, kekuatan peningkatan, dan mengamati lebih lama digunakan dalam proses ini. Di antara metode lainnya, teknik analisis data mencakup analisis data, analisis sensitivitas data, dan analisis redundansi data. Proses dimulai dengan beberapa jenis analisis yang berguna, seperti berguna, mengelompokkan, menghilangkan yang tidak diperlukan, dan data yang sebaik mungkin agar dapat dianalisis dengan cara yang memudahkan untuk menentukan apa pun yang ada. Setelah ini, kesimpulan akan dibahas.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan kerangka teoretis di atas, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan penerapan analisis kerugian pada kegiatan manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, sangat penting untuk memahami tantangan dan solusi agar dapat menerapkan teknik pemecahan masalah dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan hal di atas, kerangka berpikir penelitian berikut dapat ditunjukkan: Penerapan analisis pekerjaan dalam penilaian kompensasi, misalnya, dapat membantu bisnis dalam menentukan kompensasi yang sesuai berdasarkan upaya dan tanggung jawab karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan yang dilakukan di Percetakan Citra Utama Pangkep telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun, masih

ditemukan beberapa hambatan dalam implementasi analisis jabatan tersebut. Oleh karena itu, solusi yang disarankan adalah dengan memberikan pelatihan kepada manajer dan pegawai untuk memahami secara mendalam konsep dan implementasi analisis jabatan agar dapat maksimal dalam meningkatkan kinerja mereka. Penetapan objek secara purposif (sengaja) dilakukan, dan di antara alasan lainnya, masyarakat sekitar cukup mendukung upaya ini karena hasilnya berkualitas tinggi. Meskipun ada harga tinggi dan rendah, masih ada beberapa pelanggan yang menggunakan jasa percetakan yang disebutkan di atas. Ini menunjukkan bahwa perusahaan yang sedang diteliti adalah unik dan cocok untuk diselidiki. Menurut Sugiyono (2017), penting untuk melakukan studi ini guna menentukan seberapa efektif kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan memahami konsep analisis jabatan secara mendalam, diharapkan perusahaan dapat mengoptimalkan penempatan dan pengembangan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, diharapkan kinerja perusahaan dapat terus meningkat dan bersaing di pasar yang semakin kompetitif. Metode penelitian kualitatif, yang didasarkan pada filosofi postpositivis, digunakan untuk mengajarkan tujuan naturalistik. Akibatnya, alat penelitian utama adalah sampel data sengaja, metode pengumpulan data adalah triangulasi (gabungan), metode analisis data adalah kualitatif atau induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih signifikan daripada hasil penelitian umum.

Studi ini memerlukan metodologi penelitian kualitatif untuk memahami fenomena penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan perilaku dengan menjelaskan secara jelas dan ringkas dalam konteks yang relevan menggunakan kata-kata spesifik. Karena itu, jenis penelitian ini ditandai dengan hasil yang tidak dapat dijelaskan oleh metode statistik atau pendekatan lainnya, dan bertujuan untuk memahami dan menjelaskan sifat interaksi manusia dalam situasi tertentu dari perspektif peneliti itu sendiri, tanpa mengandalkan analisis atau penyelidikan. Proses dan makna (sudut pandang teknis) lebih jelas dalam studi kualitatif. Landasan teori berfungsi sebagai panduan untuk membantu menyelaraskan temuan penelitian dengan realitas yang bertentangan. Karena itu, studi ini digunakan untuk menggambarkan proses analisis data dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan produktivitas karyawan. Contoh yang jelas terkait dengan ini adalah ketika seorang peneliti menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami motivasi karyawan dalam sebuah perusahaan. Dengan menganalisis perilaku manusia dalam situasi yang diberikan, para peneliti dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi pada manajemen modal manusia untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini disebut sebagai data primer, sehingga peneliti mengumpulkan data menggunakan berbagai teknik observasi, yaitu data yang dikumpulkan menggunakan informasi yang diperoleh dari pemilik bisnis dan beberapa pegawai di bidang kepegawaian. Data yang diperoleh melalui analisis kegiatan kantor terkait dengan analisis aktivitas manusia untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam menangani tugas sehingga dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat berdasarkan isu-isu yang dibahas. Selain itu, dokumentasi dan wawancara rinci digunakan dalam pengumpulan data. Melalui metodologi yang dijelaskan, dimungkinkan untuk memahami semua informasi yang terkait dengan fokus penelitian dan situasi yang dibahas dalam studi ini. Selain itu, tujuan mendokumentasikan data adalah untuk menyajikan informasi yang dikumpulkan dari pengamatan dan observasi, seperti agenda, notulen, rapat, dan kategorisasi, yang relevan dengan fokus studi.

Dengan asumsi bahwa data yang diperoleh dari studi ini juga dapat dievaluasi secara objektif, para peneliti akan memverifikasi keakuratan data tersebut. Pengecekan keabsahan data adalah salah satu metode yang membantu menyelesaikan masalah dengan pengumpulan data yang mempengaruhi hasil akhir studi. Triangulasi, kekuatan peningkatan, dan mengamati lebih lama digunakan dalam proses ini. Di antara metode lainnya, teknik analisis data mencakup analisis data, analisis sensitivitas data, dan analisis redundansi data. Proses dimulai dengan beberapa jenis analisis yang berguna, seperti berguna, mengelompokkan, menghilangkan yang tidak diperlukan, dan data yang sebaik mungkin agar dapat dianalisis dengan cara yang memudahkan untuk menentukan apa pun yang ada. Setelah ini, kesimpulan akan dibahas.

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan, Implementasi analisis jabatan di Percetakan Citra Utama Pangkep telah terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang jelas, perusahaan dapat merencanakan kebutuhan SDM secara lebih efektif di masa depan. Studi ini merekomendasikan agar bisnis secara terus-menerus mengevaluasi dan melaporkan analisis pasar mereka untuk memastikan bahwa hal tersebut sejalan dengan pertumbuhan organisasi dan kebutuhan konsumen. Dapat dinyatakan bahwa dalam pelaksanaan analisis pasar, ada tiga poin yang harus diperhatikan: deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan standar kinerja pekerjaan.

Namun, meskipun telah ada standar yang ditetapkan oleh perusahaan, penting bagi manajemen untuk terus memperbarui dan mengevaluasi spesifikasi pekerjaan agar tetap relevan dengan perkembangan industri dan kebutuhan organisasi. Selain itu, bisnis harus memastikan bahwa karyawan memiliki akses ke peluang pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan mereka sehingga mereka dapat terus meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka. Dengan demikian, pegawai perencanaan dapat menjadi lebih efektif dan membantu bisnis mencapai tujuan mereka. Dengan rencana pengembangan karyawan yang terstruktur dengan baik dan terus dievaluasi, bisnis dapat memastikan bahwa karyawan tetap kompetitif dan relevan di tempat kerja. Ini membantu meningkatkan keterampilan individu dan tim serta kebiasaan kerja yang berfokus pada inovasi dan pertumbuhan.

Referensi

- Abdul. (2017). Manajemen Pembinaan Karir Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. https://www.academia.edu/download/88704862/pdf_2.pdf
- Andeka, & Melkior. (2017). Analisis Kinerja Sistem Informasi dan Teknologi Informasi untuk Menunjang Kinerja Karyawan Menggunakan Framework IT Balanced Scorecard (Studi Kasus). <http://repository.unpas.ac.id/48233/8/Vol%204,%20No%204%20%282017%29%20I%20SSN%202355-7699.pdf#page=110>
- Dewi, S. (2018). Mengenal Doktrin dan Prinsip Piercing the Corporate Veil. *Soumatra Law Review*, Volume 1(Nomor 2), 380-399.
- Didit, & Perilaku. (2022). Determinan Keterlibatan Kerja: Peran Dari Penilaian Kinerja, Perilaku Kepemimpinan dan Perilaku Inovatif. <http://ejournal.seminar-id.com/index.php/tin/article/view/4111>
- Dzulfadhli, Maldun, S., & Juharni. (2018, Desember). Manajemen Sumber Daya Manusia pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep. *Jurnal Paradigma Administrasi Negara*, Volume 1(Nomor 1), 7-14.
- H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. <http://repository.unitomo.ac.id/id/eprint/891>
- Hafizah, & Iwan. (2021). Pola Kolaborasi Bisnis CV. Promindo Utama. <https://scholar.archive.org/work/uc5ogu65u5cdxazfhjcwrrweai/access/wayback/http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/mimbaragribisnis/article/download/4844/pdf>
- Haikal. (2017). Fungsi Manajemen SDM Guna Meningkatkan Ke efektifan kinerja SDM pada BSI TV. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/jkom/article/view/3144>
- Hanafi, A. S., Bahri, S., & Majid, M. A. (2018, Juni). Pengaruh Struktur Organisasi dan Analisis Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi pada SMK SMTI Kementerian Perindustrian di Indonesia). *Jurnal MONEX*, Volume 7(Nomor 2), 385-391.
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah, N., & Dewi, A. (2021, Februari). Pemetaan Analisis Jabatan dan Penilaian Kinerja sebagai Dasar Pengembangan Sistem Remunerasi. *Berdikari Jurnal Inovasi dan Penerapan Ipteks*, Volume 9(Nomor 1), 77-86.
- Hidayat. (2013). Pengaruh kepemimpinan terhadap komunikasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada industri perbankan.

- <https://www.academia.edu/download/37054800/1799-3460-1-PB.pdf>
- Istiwahyuningsih, T. (2019, Oktober). Analisis Jabatan, Beban Kerja dan Perhitungan Kebutuhan Pegawai di Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 26(Nomor 2), 304-318.
- Kurniawati, E. (2018). Pelaksanaan Analisa Jabatan Pada Universitas Islam Kadiri. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, Volume 3(Nomor 3), 139-154.
- Lilistian. (2022). Pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan ketepatan penempatan karyawan. <https://jurnal.unka.ac.id/index.php/fisip/article/download/596/617>
- Meithiana. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan. <http://repository.unitomo.ac.id/549/>
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke-6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, S. (2013). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Strategik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiarti. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) area bintaro tangsel. <https://core.ac.uk/download/pdf/337610931.pdf>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thea, Melly, & Motivasi. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. <http://ecojoin.org/index.php/EJE/article/view/286>
- Tsauri. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. <http://digilib.uinkhas.ac.id/1722/1/BUKU%20SOFYAN%20TSAURI%20MSDM%202013.pdf>
- Wukir. (2013). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Yulyanti, E., & SAP, E. N. (2018, April). Pengaruh Analisis Jabatan dan Desain Pekerjaan Terhadap Perencanaan SDM pada PT.Ultra Jaya and Trading Company,TBK. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (ALMANA)*, Volume 2(Nomor 1).