

Analisis Jabatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Literatur Terarah

Elghitsa Aghna Wa Aqna Albatul^{1*}, Azwar², Melani Damayanti², Muhammad Arya Maulana⁴

¹⁻⁴ Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi,
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Jalan H.R. Soebrantas KM 15, Simpang
Baru, Kecamatan Tuah Madani, Kota Pekanbaru, Riau,
Indonesia, 28293

*Penulis Korespondensi: elghitsaaghnaawaqnaalbatul@gmail.com

Abstract. *Job analysis is a systematic process for identifying and examining the tasks, responsibilities, authority, and requirements of a position. This study synthesizes findings from 15 journal articles on job analysis in human resource management (HRM). A directed narrative literature review was conducted by comparing the focus, similarities, differences, and findings of the articles. The data were analyzed descriptively to provide an overview of job analysis practices in HRM. The review indicates that job analysis supports the preparation of job descriptions and job specifications, competency mapping, workforce planning, recruitment, selection, placement, training, career development, performance appraisal, and productivity. Its effectiveness depends on the accuracy of information and its alignment with organizational change and competency requirements. Research gaps include the use of job information in HRM decision-making, the validity of data sources, and periodic updating of job descriptions and specifications. Job analysis is therefore an important foundation for effective, organization-aligned human resource management.*

Keywords: *competency mapping; job analysis; job description; job specification; human resource management.*

Abstrak. Analisis jabatan merupakan proses sistematis untuk mengidentifikasi dan mengkaji tugas, tanggung jawab, kewenangan, serta persyaratan yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Kajian ini bertujuan untuk menganalisis dan menyintesis temuan dari 15 artikel jurnal mengenai analisis jabatan dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Penelitian ini menggunakan metode *literature review* naratif-terarah dengan mengkaji persamaan, perbedaan, serta kecenderungan hasil penelitian berdasarkan fokus dan temuan setiap artikel. Data dianalisis secara deskriptif dan disintesis untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai penerapan analisis jabatan dalam pengelolaan SDM. Hasil kajian menunjukkan bahwa analisis jabatan berperan sebagai dasar penyusunan *job description* dan *job specification*, pemetaan kompetensi, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, pengembangan karier, serta penilaian kinerja dan produktivitas. Kajian ini juga menunjukkan bahwa efektivitas analisis jabatan bergantung pada ketepatan informasi dan kesesuaiannya dengan perkembangan organisasi serta tuntutan kompetensi. Kesenjangan penelitian (*research gap*) ditemukan pada perlunya kajian lebih lanjut mengenai pemanfaatan informasi jabatan dalam pengambilan keputusan MSDM, validitas sumber data, serta pembaruan deskripsi dan spesifikasi jabatan secara berkala. Dengan demikian, analisis jabatan menjadi salah satu landasan penting dalam mendukung pengelolaan SDM yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Kata kunci: analisis jabatan; *job description*; *job specification*; *literature review*; manajemen sumber daya manusia.

1. LATAR BELAKANG

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, ketersediaan informasi yang tepat dan akurat mengenai suatu pekerjaan menjadi hal yang penting bagi organisasi. Informasi tersebut diperlukan untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja, mengidentifikasi tugas

dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan, menetapkan persyaratan jabatan, serta menyelaraskan pekerjaan dengan tujuan organisasi. Analisis jabatan karena itu tidak hanya berkaitan dengan kegiatan administratif, tetapi juga menjadi sumber informasi yang mendukung berbagai keputusan manajemen sumber daya manusia. Literatur klasik dan kontemporer menempatkan *job analysis* sebagai salah satu fondasi aktivitas personalia karena hasilnya dapat digunakan untuk rekrutmen, seleksi, orientasi, pelatihan, dan penilaian kinerja.

Analisis jabatan memiliki cakupan yang lebih luas daripada sekadar menyusun daftar tugas dan tanggung jawab. Proses ini berupaya menggambarkan pekerjaan sebagaimana dilaksanakan sekaligus mengidentifikasi karakteristik pekerja yang diperlukan. Dengan demikian, keluaran analisis jabatan dapat dibedakan menjadi informasi mengenai pekerjaan dan informasi mengenai persyaratan manusia yang sesuai dengan pekerjaan tersebut. Dalam praktiknya, *job description* umumnya memuat tugas, tanggung jawab, hubungan pelaporan, kewenangan, dan kondisi kerja, sedangkan *job specification* memuat pendidikan, pengalaman, keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan karakteristik lain yang relevan.

Perubahan lingkungan kerja membuat analisis jabatan perlu dipahami secara dinamis. Perkembangan teknologi, perubahan struktur organisasi, pola kerja yang semakin fleksibel, serta munculnya pekerjaan baru menyebabkan informasi jabatan dapat berubah dari waktu ke waktu. Singh (2008) menekankan perlunya pendekatan strategis agar analisis jabatan tetap relevan pada lingkungan kerja yang berubah. Schneider dan Konz (1989) juga menunjukkan bahwa informasi tentang pekerjaan masa kini tidak selalu cukup untuk mempersiapkan kebutuhan pekerjaan di masa mendatang. Hal tersebut memperkuat kebutuhan organisasi untuk melakukan pembaruan informasi jabatan secara berkala.

Selain fungsi administratif, sejumlah penelitian menghubungkan kualitas analisis jabatan dengan kinerja dan efektivitas organisasi. Suthar et al. (2014) menemukan hubungan positif antara praktik analisis jabatan dan kinerja organisasi pada konteks perusahaan sektor publik di India. Siddique (2004) juga melaporkan bahwa praktik analisis jabatan yang proaktif berkaitan dengan kinerja organisasi dan semakin kuat ketika organisasi menggunakan sistem informasi SDM, melibatkan fungsi SDM dalam perencanaan strategis, serta menekankan karakteristik berbasis kompetensi.

Dalam konteks Indonesia, penelitian yang menjadi objek kajian memperlihatkan bahwa analisis jabatan diterapkan pada berbagai jenis organisasi, antara lain perguruan tinggi, perusahaan media, rumah sakit, instansi pemerintah, perusahaan jasa, dan organisasi bisnis. Keragaman konteks tersebut memperlihatkan bahwa analisis jabatan dapat disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan dan kebutuhan organisasi. Namun, perbedaan konteks juga menunjukkan bahwa hasil analisis tidak dapat dilepaskan dari struktur organisasi, tujuan jabatan, karakteristik pemegang jabatan, serta metode pengumpulan data yang digunakan.

Atas dasar tersebut, kajian ini menelaah 15 artikel jurnal yang relevan dengan analisis jabatan. *Review* diarahkan pada lima fokus utama, yaitu pengertian analisis jabatan, hal-hal yang perlu dipersiapkan, tujuan dan manfaat, kandungan informasi jabatan, serta metode pengumpulan data. Meskipun penelitian terdahulu telah membahas penerapan analisis jabatan dalam beragam konteks, temuannya masih tersebar pada fungsi dan jenis organisasi yang berbeda. Karena itu, diperlukan sintesis terarah yang menghubungkan kelima fokus tersebut sekaligus menyoroti kebutuhan akan informasi jabatan yang valid, pemanfaatannya dalam pengambilan keputusan MSDM, dan pembaruan deskripsi serta spesifikasi jabatan secara berkala. Kebaruan kajian ini terletak pada penyatuan kelima fokus tersebut dalam satu tinjauan terarah terhadap 15 artikel, sedangkan tujuannya adalah merangkum pola temuan dan mengidentifikasi celah yang dapat menjadi landasan penelitian berikutnya.

2. KAJIAN TEORITIS

Analisis jabatan (*job analysis*) merupakan proses sistematis untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi mengenai suatu jabatan, meliputi tugas dan tanggung jawab pekerjaan, kondisi kerja, serta pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Definisi ini sejalan dengan Brannick et al. (1992), yang menempatkan analisis jabatan sebagai sumber informasi penting untuk keputusan personalia dan seleksi. Hasil analisis dapat digunakan untuk menyusun deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

Perbedaan antara *job analysis*, *job description*, dan *job specification* perlu ditegaskan. *Job analysis* adalah proses memperoleh informasi; *job description* merupakan salah satu bentuk keluaran yang menjelaskan pekerjaan; sedangkan *job specification* menjelaskan persyaratan individu yang diperlukan. melalui kajian mengenai *job*

description menunjukkan bahwa dokumen tersebut berfungsi sebagai representasi formal pekerjaan dalam organisasi. Dengan demikian, dokumen jabatan sebaiknya dipandang sebagai hasil pengolahan informasi, bukan sebagai pengganti proses analisis itu sendiri.

Dalam perspektif strategis, analisis jabatan tidak hanya menggambarkan pekerjaan yang telah ada. Schneider dan Konz (1989) menjelaskan bahwa pendekatan strategis dibutuhkan karena pekerjaan dapat berubah ketika lingkungan internal dan eksternal organisasi berubah. Singh (2008) kemudian mengembangkan gagasan bahwa perubahan teknologi, struktur organisasi, dan karakter pekerjaan memerlukan analisis yang lebih proaktif. Konsekuensinya, organisasi perlu memperlakukan informasi jabatan sebagai informasi yang dapat diperbarui, bukan dokumen statis.

Pada konteks organisasi Indonesia yang ditelaah, makna tersebut tampak melalui kebutuhan menyesuaikan uraian jabatan dengan kondisi aktual. Kartika dan Damaika (2023), misalnya, menemukan adanya kesenjangan antara *job description* tertulis dan pekerjaan yang dilaksanakan di lapangan. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kualitas analisis jabatan bergantung pada kemampuan organisasi memperoleh informasi dari kondisi pekerjaan yang nyata.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *literature review* naratif-terarah (*directed narrative literature review*) untuk mengkaji berbagai penelitian mengenai analisis jabatan dalam manajemen sumber daya manusia. Pendekatan ini digunakan untuk mengidentifikasi pola, persamaan, perbedaan, serta kecenderungan hasil penelitian yang berkaitan dengan topik kajian.

Objek penelitian terdiri atas 15 artikel jurnal yang telah dihimpun dalam naskah *review*. Artikel dipilih berdasarkan relevansinya dengan pembahasan analisis jabatan, meliputi *job description*, *job specification*, pemetaan kompetensi, kinerja, produktivitas, perencanaan SDM, dan pengelolaan jabatan. Data dari setiap artikel kemudian dianalisis secara deskriptif dan disintesis untuk memperoleh gambaran umum mengenai temuan penelitian yang dikaji.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Berdasarkan hasil kajian terhadap 15 artikel utama, analisis jabatan menunjukkan peran yang mencakup berbagai aspek dalam pengelolaan sumber daya manusia. Walaupun setiap artikel memiliki fokus dan metode penelitian yang berbeda, sebagian besar hasil penelitian menegaskan bahwa informasi mengenai suatu pekerjaan berperan penting dalam memperjelas pembagian tugas, menentukan kualifikasi yang dibutuhkan untuk suatu jabatan, serta menunjang pelaksanaan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM). Secara umum, kecenderungan temuan dari artikel-artikel tersebut disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Karakteristik Artikel yang Dikaji

No .	Penulis (tahun)	Judul artikel	Jurnal dan status indeksasi	Metode	Temuan utama
1	Bunyamin, Nursyamsiah, Umma, & Dearanti (2021)	<i>Job Analysis and Design of Educational Jobs in Indonesia</i>	<i>Journal of Nonformal Education</i> , 7(2), 180–188; SINTA 2	Deskriptif kualitatif; studi kepustakaan	Analisis jabatan mendukung penempatan, seleksi, promosi, pelatihan, penilaian, kompensasi, dan desain pekerjaan.
2	Repi (2021)	<i>Conducting Job Analysis for University Student Ambassador and Peer Mentor</i>	Jurnal Manajemen Indonesia, 21(1), 55–65; SINTA 4	Kualitatif; kuesioner, wawancara, dokumentasi	Memperjelas tugas dua peran dan mengurangi beban berlebih serta tumpang tindih pekerjaan.
3	Switasarra & Astanti (2021)	<i>Literature Review of Job Description: Meta-analysis</i>	<i>International Journal of Industrial Engineering and Engineering Management</i>	Tinjauan literatur; meta-analisis	Merangkum pola penelitian job description dan perannya sebagai informasi

			, 3(1), 33–41; SINTA 2		dasar pengelolaan pekerjaan.
4	Osy Far Far, Budi W. Rahardjo, & Hutapea (2022)	Analisis Jabatan Tim Casemix dalam Upaya Peningkatan Klaim BPJS di Rumah Sakit Karya Medika II Tambun Bekasi Tahun 2019	Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia, 6(2); SINTA 4	Deskriptif kualitatif; wawancara, observasi, data sekunder	Memetakan tugas, kompetensi, dan indikator kinerja tim casemix; kesesuaian kompetensi masih perlu diperbaiki.
5	Pawaka, Husna, & Zahra (2022)	<i>Job Description</i> Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi	Borobudur <i>Psychology Review</i> , 2(1), 09–23; SINTA 5	Deskriptif; telaah dokumen dan informasi pekerjaan	Menguraikan kebutuhan dan karakteristik job description tenaga kependidikan.
6	Suhada & Nasrulloh (2022)	Kajian Praktis Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja UP Perparkiran DKI Jakarta	Jurnal Ilmiah <i>Hospitality</i> , 11(1), 619– 626; SINTA 3	Deskriptif kualitatif; studi lapangan	Analisis jabatan dan beban kerja digunakan untuk memetakan alokasi SDM dan kebutuhan organisasi.
7	Ramadhan, Febriantina, & Kurnianti (2023)	Analisis Jabatan Sekretariat Redaksi pada PT X Media	Jurnal Ilmiah <i>Research and Development Student</i> , 1(2), 178–186; SINTA 5	Analisis jabatan/studi lapangan	Pembaruan <i>job description</i> diperlukan untuk mengurangi tumpang tindih pekerjaan sekretariat redaksi.
8	Supriyaning sih & Normasyhuri (2023)	Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia:	Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen,	Kuantitatif asosiatif; 250 responden;	Analisis jabatan berhubungan dengan

		Apakah Analisis Jabatan Menjadi Faktor Utama?	8(2), 505–519; SINTA 4	kuesioner; SmartPLS	kinerja, termasuk kejelasan wewenang, tanggung jawab, dan prosedur kerja.
9	Rai, Baihaqi, Prihananto, & Hanoum (2023)	<i>Human Resources Planning Using Workload and Job Analysis as the Basis of Improving the Organization al Structure in the Marketing (Case Study of PT. IMST)</i>	Jurnal Sosial Humaniora (JSH), 16(1), 63–77; SINTA 4	Studi kasus; analisis jabatan dan beban kerja (NASA-TLX)	Analisis beban kerja dan jabatan mendukung perencanaan SDM serta perbaikan struktur organisasi.
10	Fahrurizki, Nurasa, & Halimah (2024)	<i>The Role of Job Analysis in the Implementation of Bureaucratic Simplification in the Cimahi City Government Environment</i>	<i>Jurnal Public Policy</i> , 10(3); SINTA 2	Kualitatif; analisis kebijakan/organi sasi	Analisis jabatan relevan untuk penataan jabatan dan tugas dalam penyederhana an birokrasi.
11	Candra Susanto, Sugiyanto, Rachman, Hedi Saepudin, & Hamonangan Ismail (2024)	<i>Human Resource Management Concepts: Recruitment, Job Analysis, Job Evaluation, Remuneration and Organization al Development</i>	<i>Greenation International Journal of Law and Social Sciences</i> , 2(3), 88–104; SINTA 2	Kualitatif deskriptif; tinjauan literatur	Menempatkan analisis jabatan sebagai salah satu konsep MSDM yang terkait rekrutmen, evaluasi jabatan, remunerasi, dan

					pengembangan organisasi.
12	Noor et al. (2025)	Analisis Jabatan Hasil Penyesuaian dari Struktur Organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu	FORUM EKONOMI, 27(4), 935–946; SINTA 4	Analisis deskriptif/studi organisasi	Mengidentifikasi tugas pokok dan fungsi serta kualifikasi jabatan setelah penyesuaian struktur organisasi.
13	Warto, Sriyono, & Setiyono (2025)	<i>The Role of Education, Job Analysis, and Work Tenure on Employee Performance for Filling Structural Positions</i>	Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 27(2), 92–102; SINTA 2	Kuantitatif; 183 pegawai; SEM-PLS	Menguji pendidikan, analisis jabatan, dan masa kerja dalam kaitannya dengan kinerja pada pengisian jabatan struktural.
14	Nastriana & Budiarta (2025)	Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Binjai	Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK&BI), 8(1), 37–47; SINTA 5	Kuantitatif; uji pengaruh antarvariabel	Menguji pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai.
15	Hasan, Widodo, & Sigalingging (2025)	Pengaruh Analisis Jabatan dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai Dinas Kesehatan	SIMPLEX: Journal of Economic Management, 6(1), 1–12;	Deskriptif asosiatif; 55 responden; regresi linear berganda	Menguji hubungan analisis jabatan dan beban kerja dengan produktivitas kerja.

		Kota Metro Lampung			
--	--	-----------------------	--	--	--

B. Pembahasan

Hal-Hal yang Perlu Dipersiapkan

Sebelum pengumpulan data, organisasi perlu menetapkan tujuan analisis jabatan. Tujuan menentukan jenis informasi yang harus dikumpulkan dan tingkat kedalaman analisis. Analisis untuk rekrutmen, misalnya, membutuhkan informasi yang cukup jelas mengenai tugas dan persyaratan kandidat, sedangkan analisis untuk restrukturisasi dapat membutuhkan informasi tentang hubungan antarjabatan, beban kerja, kewenangan, dan alur koordinasi.

Persiapan berikutnya adalah memahami struktur organisasi dan menyusun daftar jabatan yang akan dianalisis. Daftar tersebut membantu menentukan batas pekerjaan, posisi dalam struktur, atasan langsung, bawahan, serta hubungan horizontal dengan unit lain. Pada organisasi publik, perubahan struktur dapat membuat nama dan isi jabatan berubah sehingga informasi jabatan perlu disesuaikan. Penelitian menunjukkan relevansi analisis jabatan dalam menyesuaikan jabatan dengan perubahan struktur organisasi.

Organisasi juga perlu menentukan sumber informasi. Pemegang jabatan merupakan sumber penting karena mengalami pekerjaan secara langsung, tetapi informasi dari pemegang jabatan dapat dilengkapi dengan keterangan atasan, dokumen organisasi, observasi, dan sumber sekunder. menunjukkan bahwa analisis jabatan juga penting untuk mengidentifikasi fungsi pekerjaan yang esensial dalam proses seleksi. Karena itu, pemilihan sumber perlu mempertimbangkan tujuan dan kebutuhan akurasi informasi.

Instrumen pengumpulan data perlu disiapkan sebelum pelaksanaan. Instrumen dapat berupa pedoman wawancara, lembar observasi, kuesioner, daftar pemeriksaan dokumen, atau format pencatatan aktivitas. Instrumen yang terstruktur membantu menjaga konsistensi data antarpemegang jabatan. Namun, struktur instrumen tidak seharusnya menghilangkan kesempatan untuk menggali informasi baru yang muncul selama proses pengumpulan data.

Terakhir, organisasi perlu menyiapkan proses validasi. Informasi yang diperoleh dapat dibandingkan antara pemegang jabatan, atasan, dokumen, dan hasil observasi.

Kombinasi sumber seperti ini dapat mengurangi ketergantungan pada satu perspektif. Kartika dan Damaika (2023) memperlihatkan bahwa wawancara, observasi, dan studi literatur dapat digunakan secara bersama untuk memperbaiki uraian pekerjaan dan pemetaan kompetensi.

Tujuan dan Manfaat Analisis Jabatan

Analisis jabatan memiliki manfaat pada hampir seluruh siklus MSDM. Dalam perencanaan tenaga kerja, informasi jabatan membantu organisasi memahami jenis pekerjaan yang dibutuhkan, jumlah tenaga, dan kompetensi yang diperlukan. Dalam rekrutmen dan seleksi, informasi tersebut dapat digunakan untuk menyusun kriteria kandidat serta alat seleksi yang relevan. menempatkan *job analysis* sebagai dasar yang menghubungkan rekrutmen, seleksi, orientasi, pelatihan, dan penilaian kinerja.

Pada tahap penempatan, analisis jabatan membantu mencocokkan karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan. Kesesuaian ini penting karena ketidaksesuaian antara pekerja dan pekerjaan dapat memunculkan kebingungan peran, kesalahan pelaksanaan tugas, dan kebutuhan pelatihan tambahan. menunjukkan bahwa analisis jabatan dapat mendukung proses rekrutmen dengan memberikan gambaran mengenai kewajiban yang harus dilakukan oleh calon pegawai.

Dalam pelatihan dan pengembangan, hasil analisis jabatan dapat menunjukkan kesenjangan antara kompetensi yang dibutuhkan dan kompetensi yang dimiliki. Ospina et al. (2019) menunjukkan bahwa teknik analisis jabatan dapat digunakan untuk mengidentifikasi tugas dan atribut pekerja sebagai dasar pengembangan pelatihan serta evaluasi kinerja. Dengan demikian, analisis jabatan bukan hanya alat untuk memilih orang, tetapi juga dapat digunakan untuk mengembangkan orang yang sudah berada dalam organisasi.

Dalam penilaian kinerja, informasi jabatan dapat menjadi dasar untuk menetapkan standar hasil dan indikator yang relevan. Penilaian akan lebih terarah ketika pekerja memahami tugas dan tanggung jawab yang menjadi bagian dari pekerjaannya. Suthar et al. (2014) menemukan hubungan positif antara praktik analisis jabatan dan kinerja organisasi dalam konteks yang ditelitinya, meskipun temuan tersebut tidak berarti bahwa analisis jabatan merupakan satu-satunya faktor penentu kinerja.

Pada tingkat organisasi, analisis jabatan juga dapat mendukung desain organisasi, evaluasi jabatan, kompensasi, pengembangan karier, serta penyederhanaan birokrasi.

Fahrurizki et al. (2024) memperlihatkan relevansi analisis jabatan dalam konteks penyederhanaan birokrasi. Sementara itu, Rai et al. (2023) menunjukkan bahwa informasi jabatan dapat dipadukan dengan analisis beban kerja untuk memperjelas kebutuhan organisasi.

Kandungan Analisis Jabatan

Informasi utama hasil analisis jabatan dapat dikelompokkan menjadi *job description* dan *job specification*. *Job description* sekurang-kurangnya menjelaskan identitas jabatan, tujuan jabatan, tugas pokok, tanggung jawab, kewenangan, hubungan kerja, kondisi kerja, serta posisi jabatan dalam struktur organisasi. Informasi tersebut membantu pekerja dan organisasi memahami batas serta kontribusi pekerjaan.

Job specification menjelaskan karakteristik individu yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan. Unsur tersebut dapat meliputi tingkat pendidikan, pengalaman, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kompetensi, dan persyaratan lain sesuai karakteristik pekerjaan. Pemetaan kompetensi menjadi penting ketika organisasi ingin menghubungkan informasi jabatan dengan pengembangan SDM. menunjukkan bahwa analisis jabatan dapat digunakan untuk menghasilkan standar kompetensi pada setiap posisi.

Pada kebutuhan tertentu, hasil analisis juga dapat dilengkapi dengan indikator kinerja, standar hasil, frekuensi tugas, tingkat kesulitan, risiko, serta hubungan koordinasi. Kelengkapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan analisis agar informasi yang dikumpulkan tetap relevan. Tidak semua organisasi memerlukan tingkat rincian yang sama.

Perubahan teknologi memperkuat kebutuhan untuk memperbarui kandungan informasi jabatan. menunjukkan bahwa perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan kerja meningkatkan jumlah serta kompleksitas data pekerjaan. Data jabatan yang hanya menggambarkan kondisi lama berpotensi tidak lagi memadai ketika tugas dan kompetensi berubah.

Metode Pengumpulan Data

Metode wawancara digunakan untuk menggali informasi secara mendalam dari pemegang jabatan atau pihak lain yang memahami pekerjaan. Wawancara dapat mengungkap aktivitas rutin, aktivitas tidak rutin, tanggung jawab, masalah pekerjaan,

hubungan koordinasi, serta kompetensi yang diperlukan. Kelebihan wawancara terletak pada kedalaman informasi, sedangkan keterbatasannya adalah kemungkinan adanya bias persepsi atau kecenderungan responden menonjolkan tugas tertentu.

Observasi memungkinkan peneliti melihat pekerjaan sebagaimana berlangsung. Metode ini berguna untuk pekerjaan yang menghasilkan aktivitas yang dapat diamati secara langsung. Observasi juga dapat membantu membandingkan informasi yang disampaikan dalam wawancara dengan praktik nyata. Namun, observasi membutuhkan waktu dan tidak selalu cocok untuk pekerjaan yang sebagian besar bersifat kognitif atau berlangsung pada kondisi yang tidak mudah diamati.

Kuesioner dapat digunakan ketika informasi perlu dihimpun dari banyak pemegang jabatan secara relatif efisien. Pertanyaan dapat disusun dalam bentuk daftar tugas, frekuensi aktivitas, tingkat kepentingan, kompetensi, dan kondisi kerja. Kuesioner menghasilkan data yang lebih terstruktur, tetapi kualitas hasil bergantung pada kejelasan instrumen dan kemampuan responden memahami setiap butir.

Studi dokumentasi dan data sekunder dapat melengkapi informasi lapangan. Dokumen seperti struktur organisasi, SOP, surat keputusan, laporan kerja, target kinerja, dan dokumen jabatan terdahulu dapat memberikan gambaran formal mengenai pekerjaan. Dokumen perlu diperiksa karena informasi tertulis dapat berbeda dari pekerjaan aktual.

Studi pustaka digunakan untuk membandingkan pekerjaan dengan konsep atau penelitian yang telah ada. Dalam penelitian, kombinasi metode lebih disarankan ketika tujuan analisis membutuhkan gambaran yang komprehensif. Adityareza et al. (2015) secara khusus membandingkan pendekatan kuesioner, wawancara, dan observasi dalam analisis jabatan dan menunjukkan penggunaannya untuk menghasilkan job description dan job specification.

Penggunaan kombinasi metode dapat dipahami sebagai upaya triangulasi informasi. Informasi dari pemegang jabatan dapat dibandingkan dengan informasi atasan, observasi, dan dokumen. Dengan demikian, organisasi tidak bergantung pada satu sumber informasi dan dapat menemukan perbedaan yang justru penting untuk dianalisis.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil *literature review* terhadap 15 artikel utama, analisis jabatan merupakan proses penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) karena menghasilkan informasi sistematis mengenai tugas, tanggung jawab, kewenangan, kondisi kerja, serta kualifikasi yang dibutuhkan dalam suatu jabatan. Informasi tersebut dituangkan dalam bentuk *job description* dan *job specification* sebagai dasar untuk memahami pekerjaan dan menentukan sumber daya manusia yang sesuai.

Pelaksanaan analisis jabatan memerlukan persiapan yang terencana, pemilihan metode pengumpulan data yang tepat, serta validasi informasi agar hasilnya akurat. Metode yang dapat digunakan meliputi wawancara, observasi, kuesioner, studi dokumentasi, data sekunder, dan studi pustaka. Hasil kajian juga menunjukkan bahwa analisis jabatan mendukung berbagai fungsi MSDM, seperti rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, penilaian kinerja, dan perencanaan karier. Namun, penerapannya perlu mempertimbangkan karakteristik dan kondisi setiap organisasi agar hasilnya relevan dan bermanfaat.

B. Saran

Organisasi disarankan melaksanakan analisis jabatan secara terencana dan berkala dengan melibatkan sumber informasi yang relevan serta menggunakan metode pengumpulan data yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan. Informasi yang diperoleh perlu diperiksa dan diperbarui secara berkala agar tetap akurat dan sesuai dengan perkembangan organisasi. Selain itu, hasil analisis jabatan hendaknya dimanfaatkan secara optimal dalam pengambilan keputusan MSDM dengan mempertimbangkan kebutuhan, struktur, dan kondisi masing-masing organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Adityareza, A., Suhada, T., & Ghazali, A. (2015). Job analysis with comparison table method of questionnaire, interview and observation. *Journal of Business and Management*, 4(1).
- Brannick, M. T., Brannick, J. P., & Levine, E. L. (1992). Job analysis, personnel selection, and the ADA. *Human Resource Management Review*, 2(3), 171–182. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(92\)90010-N](https://doi.org/10.1016/1053-4822(92)90010-N)
- Bunyamin, B., Nursyamsiah, N., Umma, R., & Dearanti, M. (2021). Job analysis and design of educational jobs in Indonesia. *Journal of Nonformal Education*, 7(2), 180–188. <https://doi.org/10.15294/jne.v7i2.31830>

- Fahrurizki, A. I., Nurasa, H., & Halimah, M. (2024). The role of job analysis in the implementation of bureaucratic simplification in the Cimahi City Government environment. *Jurnal Public Policy*, 10(3). <https://doi.org/10.35308/jpp.v10i3.9473>
- Kartika, F. C., & Damaika, Y. A. (2023). Job analysis and employee competency mapping based on job description. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 12(3), 393–400. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v12i3.11202>
- McEntire, L. E., Dailey, L. R., Osburn, H. K., & Mumford, M. D. (2006). Innovations in job analysis: Development and application of metrics to analyze job data. *Human Resource Management Review*, 16(3), 310–323. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.05.004>
- Nastriana, P., & Budiarta, K. (2025). Pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Binjai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK&BI)*, 8(1), 37–47. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v8i1.2035>
- Noor, A., Hakim, A., Sudiar, S., Erawaty, R., Nugroho, S., Noor, A., Anwar, F., Atmadinata, V., & Hasari, H. (2025). Analisis jabatan hasil penyesuaian dari struktur organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu. *FORUM EKONOMI*, 27(4), 935–946.
- Ospina, J. H., Langford, T. A., Henry, K. L., & Nelson, T. Q. (2019). Using job analysis techniques to understand training needs for promotores de salud. *Health Promotion Practice*, 20(3), 455–465. <https://doi.org/10.1177/1524839918763584>
- Osy Far Far, I., Budi W. Rahardjo, T., & Hutapea, F. (2022). Analisis jabatan tim casemix dalam upaya peningkatan klaim BPJS di Rumah Sakit Karya Medika II Tambun Bekasi tahun 2019. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 6(2). <https://doi.org/10.52643/marsi.v6i2.2831>
- Pawaka, A. F., Husna, A. N., & Zahra, A. A. (2022). Job description tenaga kependidikan di perguruan tinggi. *Borobudur Psychology Review*, 2(1), 9–23. <https://doi.org/10.31603/bpsr.6878>
- Rai, N. G. M., Baihaqi, A., Prihananto, P., & Hanoum, S. (2023). Human resources planning using workload and job analysis as the basis of improving the organizational structure in the marketing (case study of PT. IMST). *Jurnal Sosial Humaniora*, 16(1), 63–77. <https://doi.org/10.12962/j24433527.v16i1.17970>
- Ramadhan, H. G., Febriantina, S., & Kurnianti, D. (2023). Analisis jabatan sekretariat redaksi pada PT X Media. *Jurnal Ilmiah Research and Development Student*, 1(2), 178–186. <https://doi.org/10.59024/jis.v1i2.399>
- Repi, A. A. (2021). Conducting job analysis for university student ambassador and peer mentor. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 21(1), 55–65. <https://doi.org/10.25124/jmi.v21i1.2284>
- Schneider, B., & Konz, A. M. (1989). Strategic job analysis. *Human Resource Management*, 28(1), 51–63. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930280104>
- Siddique, C. M. (2004). Job analysis: A strategic human resource management practice. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(1), 219–244. <https://doi.org/10.1080/0958519032000157438>
- Singh, P. (2008). Job analysis for a changing workplace. *Human Resource Management Review*, 18(2), 87–99. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.03.004>
- Sofianiyatin, L., & Irmawati, D. (2023). Analisis jabatan dalam manajemen sumber daya insani. *Investama: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 49–56. <https://doi.org/10.56997/investamajurnalekonomidanbisnis.v9i01.816>

- Suhada, S., & Nasrulloh, R. S. (2022). Kajian praktis analisis jabatan dan analisis beban kerja UP Perparkiran DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(1), 619–626. <https://doi.org/10.47492/jih.v11i1.1789>
- Supriyaningsih, O., & Normasyhuri, K. (2023). Kinerja pegawai PT Pos Indonesia: Apakah analisis jabatan menjadi faktor utama? *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 8(2), 505–519. <http://jim.usk.ac.id/ekm>
- Susanto, P. C., Sugiyanto, S., Rachman, S., Saepudin, T. H., & Ismail, D. H. (2024). Human resource management concepts: Recruitment, job analysis, job evaluation, remuneration and organizational development. *Greenation International Journal of Law and Social Sciences*, 2(3), 88–104. <https://doi.org/10.38035/gijlss.v2i3.221>
- Suthar, B. K., Chakravarthi, T. L., & Pradhan, S. (2014). Impacts of job analysis on organizational performance: An inquiry on Indian public sector enterprises. *Procedia Economics and Finance*, 11, 166–181. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(14\)00186-5](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(14)00186-5)
- Switasarra, A. V., & Astanti, R. D. (2021). Literature review of job description: Meta-analysis. *International Journal of Industrial Engineering and Engineering Management*, 3(1), 33–41. <https://doi.org/10.24002/ijieem.v3i1.4923>
- Warto, W., Sriyono, S., & Setiyono, W. P. (2025). The role of education, job analysis, and work tenure on employee performance for filling structural positions. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 27(2), 92–102. <https://doi.org/10.9744/jmk.27.2.92-102>
- Hasan, V., Widodo, D. E., & Sigalingging, M. (2025). Pengaruh analisis jabatan dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Metro Lampung. *SIMPLEX: Journal of Economic Management*, 6(1), 1–12. <https://scholar.ummetro.ac.id/index.php/simplex/article/view/8652>