

## ANALISIS JABATAN SEBAGAI DASAR *HUMAN CAPITAL CYCLE*

Idham Putra Darmawan, Arfian

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: [arfian@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:arfian@dsn.ubharajaya.ac.id)

### Abstrak

Analisis jabatan adalah proses yang menghasilkan data penting untuk kebutuhan manajemen, seperti penetapan tugas, tanggung jawab, dan spesifikasi pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran analisis jabatan dalam *Human Capital Cycle*, yang meliputi rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, dan evaluasi kinerja, dengan metode *literature review*. Hasilnya menunjukkan bahwa analisis jabatan membantu mendefinisikan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan, mendukung strategi rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja yang efektif. Kesimpulannya, analisis jabatan berperan signifikan dalam menciptakan tenaga kerja produktif sesuai kebutuhan organisasi.

**Kata Kunci:** *Analisis jabatan, Human Capital Cycle*

### Abstract

*Job analysis is a process that produces essential data for management needs, such as defining tasks, responsibilities, and job specifications. This study aims to examine the role of job analysis in the Human Capital Cycle, which includes recruitment, training, career development, and performance evaluation, using a literature review method. The results show that job analysis helps define the required competencies and skills, supporting effective recruitment strategies, training, and performance evaluation. In conclusion, job analysis plays a significant role in creating a productive workforce aligned with organizational needs.*

**Keywords:** *Job analysis, Human Capital Cycle*

### Article history

Received: Januari 2025

Reviewed: Januari 2025

Published: Januari 2025

Plagirism checker no 77

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.365

**Copyright :** author

**Publish by :** musytari



This work is licensed

under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## I. PENDAHULUAN

Menurut Taggala (2015) analisis jabatan merupakan proses untuk mengungkapkan fakta pekerjaan dalam suatu jabatan yang menghasilkan data dan informasi guna beraneka macam keperluan manajemen. Definisi ini menjelaskan bahwa dalam proses penetapan tugas dan penempatan karyawan diperlukan analisis serta pertimbangan yang cermat. Selain itu Dewiyani et al. (2024) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa analisis jabatan menghasilkan informasi guna menulis deskripsi jabatan berupa daftar yang diminta oleh pekerjaan tersebut serta deskripsi pekerjaan.

Hariandja yang diadaptasi dalam (Semaun, 2019) menjelaskan bahwa pelaksanaan analisis jabatan melibatkan pengumpulan informasi tentang jabatan melalui serangkaian kegiatan, seperti mengidentifikasi jabatan yang akan dianalisis, memilih teknik untuk mengumpulkan informasi, dan penggunaan kuesioner. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Heryana (2021) mengungkapkan terdapat enam tahapan proses penyusunan analisis

jabatan, yaitu menentukan jenis dan metode pengumpulan data, memahami informasi penunjang pekerjaan, memilih jabatan yang mewakili pekerjaan, menganalisis jabatan berdasarkan data - data yang diperoleh, verifikasi hasil analisis jabatan, dan yang terakhir adalah membuat *job description* serta *job specification*.

Di tengah persaingan yang semakin ketat didunia kerja, manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu elemen kunci dalam manajemen SDM ialah analisis jabatan. Pada proses nya, analisis jabatan bukan hanya berfungsi untuk menetapkan tugas dan tanggung jawab setiap posisi, tetapi juga sebagai dasar bagi seluruh siklus modal manusia atau kerap disebut (*Human Capital Cycle*). *Human Capital Cycle* merupakan rangkaian proses yang fokus pada pengelolaan karyawan dari awal sampai akhir dalam ruang lingkup perusahaan atau organisasi. *Human Capital Cycle* memiliki siklus yang berupa tahap-tahapan penting, seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, serta penilaian kinerja. Hal ini sejalan dengan yang di jelaskan Wahdati et al. (2022) bahwa analisi jabatan dapat berfungsi sebagai dasar utama dalam *Human Capital Cycle*, yang mencakup tahapan-tahapan perencanaan karyawan, pengembangan, retensi, dan suksesi karyawan.

Tujuan penulisan artikel ini yaitu untuk mengkaji peran analisis jabatan sebagai landasan dalam siklus human capital, serta mengkaji keterkaitan analisis jabatan dengan *Human Capital Cycle*. Dengan demikian diharapkan jurnal ini dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai analisis jabatan sebagai dasar *Human Capital Cycle*

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *literature review* yaitu membaca dengan seksama dan menganalisis informasi berdasarkan jurnal, artikel, dan website resmi sehingga informasi yang dihasilkan berhubungan dengan apa yang akan diteliti penulis. Dimana dilakukan pengumpulan data terkait yang relevan, menyusun referensi, menganalisis, dan menyajikan data tersebut. Penyusunan data dilakukan dari yang sesuai dengan topik bahasan, kemudian pada data yang masih berkaitan dengan topik permasalahan. Analisis data dilakukan dengan menyimpulkan kembali pembahasan dari artikel tersebut. Data yang dianalisis kemudian disajikan dalam tabel yang kemudian merupakan hasil dari proses penelitian dan mendapatkan luaran penelitian. Kemudian luaran penelitian tersebut dijelaskan kembali sebagai kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis yang merupakan hasil akhir dalam penelitian ini berdasarkan data dari tulisan atau penelitian sebelumnya (Sestiani & Muhid, 2022).

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis jabatan

Analisis jabatan merupakan instrument manajemen yang sangat krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia, khusus nya dalam proses rekrutmen karyawan yang memiliki kompeten dan efisien. Dapat diartikan analisis jabatan ialah suatu aktivitas yang melibatkan rincian mengenai tugas-tugas yang ada dan pengalaman yang diperlukan untuk melaksanakannya. Dalam perencanaan sumber daya manusia, analisis jabatan digunakan untuk membandingkan keterampilan yang dibutuhkan untuk berbagai posisi dengan karyawan yang ada di dalam organisasi, sekaligus mempertimbangkan kebutuhan organisasi tersebut (Komalasari et al., 2022). Selain itu, analisis jabatan berfungsi untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai tugas, tanggung jawab, keterampilan, serta kompetensi yang dibutuhkan dalam suatu jabatan tertentu (Handayani & Merdiaty, 2024).

Analisis jabatan memainkan peran vital dalam manajemen sumber daya manusia, karena membantu organisasi dalam mengidentifikasi tugas, tanggung jawab, keahlian, serta persyaratan yang diperlukan dalam suatu posisi. Hal ini mendukung berbagai aspek, seperti perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan penilaian kinerja karyawan. Pada penelitian yang

dilakukan (Sugijono, 2016) menjelaskan bahwa analisis jabatan mencakup berbagai elemen pekerjaan, seperti wewenang, lingkungan tempat kerja, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas yang baik. Menurut Muafi (2018) analisis jabatan memiliki tujuan sebagai landasan untuk proses perekrutan, menentukan rentan gaji dan level atau nilai, menetapkan posisi, merumuskan tujuan kerja karyawan, serta melakukan evaluasi kinerja. Maka dari itu, sangat penting bagi karyawan untuk memiliki deskripsi pekerjaan yang tertulis dengan akurat yang mencerminkan tanggung jawab yang diemban dalam kesehariannya. Pernyataan tersebut didukung oleh Wahdati et al. (2022) yang menjelaskan bahwa analisis jabatan memiliki tujuan utama sebagai penentuan keterampilan, kemampuan, serta level pengetahuan yang diperlukan oleh suatu jabatan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Fitria et al., (2024) mendefinisikan analisis jabatan sebagai metode atau teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data terkait suatu jabatan di dalam perusahaan. Prosedur pengumpulan data dalam analisis jabatan mencakup deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan, dua hal tersebut merupakan elemen krusial dalam menganalisis suatu posisi. Deskripsi jabatan adalah penjelasan tertulis yang mencakup aktivitas dan kondisi kerja, tugas, wewenang, dan tanggung jawab dari suatu jabatan. Sementara itu, spesifikasi jabatan menjelaskan karakteristik khusus yang diperlukan untuk individu dalam posisi tertentu, seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, serta keahlian khusus yang diperlukan jabatan tersebut (Taggala, 2015).

### *Human Capital Cycle*

*Human capital* adalah sebuah sistem dalam organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan melalui peningkatan intelektual, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman mereka, sehingga hasil yang dihasilkan oleh organisasi dapat memiliki nilai dan kualitas yang baik (Yuniarsih et al., 2022). Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan Sukoco & Prameswari (2017) *human capital* merupakan segala sesuatu mengenai manusia dengan segala kapasitas yang dimiliki, sehingga dapat menciptakan nilai untuk organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Selain itu, Magnalia et al. (2024) mendefinisikan *human capital* sebagai sumber daya manusia (SDM) yang menjadi aset penting untuk menunjang produktivitas dan profitabilitas perusahaan.

*Human Capital Cycle* memiliki siklus atau fase tersendiri dalam kontribusi mengelola sumber daya manusia di suatu perusahaan atau organisasi. Seperti yang dijelaskan Paramarta et al., (2023) terdapat enam fase penting dalam mengelola sumber daya manusia

#### 1. Recruitment

Recruitment dan pemosisian pekerja merupakan proses yang sangat penting dan mendasar untuk sebuah perusahaan. Hal yang harus dilakukan pertama kali ialah bagaimana cara sebuah perusahaan melaksanakan recruitment sumber daya manusia serta menempatkannya di posisi yang tepat untuk memperoleh individu-individu yang mampu membantu perusahaan menggapai tujuan maksimal.

#### 2. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan rencana untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan serta sikap-sikap anggota atau pekerja di dalam organisasi. Pengembangan memiliki fokus untuk meningkatkan kemampuan guna pengambilan keputusan serta memperkuat hubungan antar individu. Sementara itu, pelatihan ditunjukkan bagi pekerja atau karyawan di tingkat bawah.

#### 3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan upaya yang dilaksanakan secara legal serta berkesinambungan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan manajerial seorang karyawan.

#### 4. Manajemen Kerja

Manajemen kerja dalam perusahaan memungkinkan terciptanya keterkaitan antara tujuan perusahaan dengan tujuan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Selain itu, manajemen kerja juga menjadi landasan hukum yang kokoh untuk setiap keputusan yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia.

#### 5. Kompensasi dan Penghargaan

Kompensasi atau reward diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, guna mencapai tujuan yang di sepakati karyawan dan perusahaan.

#### 6. Budaya dan lingkungan

Perusahaan diharapkan untuk memperkuat budaya dan lingkungan kerja di dalam organisasi, serta meningkatkan kemampuan dalam menghadapi dan mengelola perubahan.

### Hubungan Analisis Jabatan dengan *Human Capital Cycle*

Analisis jabatan memainkan peran krusial dalam siklus sumber daya manusia atau *human capital cycle* dengan tujuan untuk memahami serta mendefinisikan peran dan tanggung jawab setiap posisi dalam organisasi. Melalui analisis ini, perusahaan dapat mengidentifikasi keterampilan, kompetensi, dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk setiap jabatan dan pada gilirannya mempermudah proses rekrutmen dan seleksi. Langkah ini tidak hanya membantu perusahaan menemukan kandidat yang sesuai, tetapi juga memastikan bahwa karyawan yang terpilih memiliki potensi untuk berkembang sesuai kebutuhan organisasi.

Hasil dari analisis jabatan berkontribusi pada pengembangan dan pelatihan karyawan. Dengan pemahaman yang jelas mengenai kompetensi yang diperlukan, perusahaan dapat merancang program pelatihan yang lebih efektif dan relevan, serta menyediakan jalur karir yang terarah bagi karyawan. Selain itu, analisis jabatan juga memberikan dasar untuk evaluasi kinerja, serta memungkinkan penilaian karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian hubungan antara analisis jabatan dan siklus sumber daya manusia sangat erat, karena kedua saling mendukung dan menciptakan tenaga kerja yang produktif dan kompetitif.

## IV. KESIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan merupakan komponen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang menjadi dasar untuk berbagai proses dan kebijakan strategis organisasi. Analisis ini menghasilkan informasi yang detail mengenai tugas, tanggung jawab, keterampilan, dan persyaratan yang diperlukan untuk setiap posisi. Informasi tersebut dimanfaatkan untuk menyusun deskripsi dan spesifikasi jabatan yang tidak hanya mendukung rekrutmen dan seleksi yang lebih tepat, tetapi juga memberikan panduan dalam pelatihan, pengembangan karir, evaluasi kinerja, serta pengelolaan kerja secara keseluruhan.

Sebagai pondasi dalam *human capital cycle*, analisis jabatan memungkinkan perusahaan untuk merancang strategi efektif pada setiap tahapan siklus, seperti perencanaan tenaga kerja, pengembangan keterampilan, retensi, serta perencanaan suksesi. Melalui data yang diperoleh, organisasi dapat memastikan karyawan ditempatkan sesuai dengan kebutuhan dan potensi mereka, serta mendapatkan pelatihan dan pengembangan yang sesuai. Selain itu, analisis ini mempermudah proses evaluasi kinerja berdasarkan indikator yang jelas,

mendukung pengambilan keputusan terkait kompensasi dan penghargaan, serta membantu menciptakan.

Keterkaitan yang erat antara analisis jabatan dengan *human capital cycle* menciptakan sinergi yang membantu perusahaan meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, pengelolaan sumber daya manusia berbasis analisis jabatan tidak hanya mendukung pencapaian tujuan jangka pendek, namun juga menjadi investasi strategis jangka panjang untuk keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi. Dengan memahami pentingnya analisis jabatan, perusahaan dapat mengelola potensi karyawan secara optimal dan siap menghadapi tantangan - tantangan di era modern.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dewiyani, L., Kosasih, M., & Gunadi, N. S. (2024). Analisis Jabatan Sebagai Bagian Dari Sistem Tata Pamong (Studi Kasus Di Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Jakarta). *Prosiding Semnastek, April*, 1-10. <https://doi.org/https://doi.org/10.24967/jmb.v8i1.1620>
- Fitria, A. R., Sinaga, Z. V., Uguy, F. C. A., Salsabillah, J., & Merdiaty, N. (2024). Peran Analisis Jabatan dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review). *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(4), 158-170. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.1013>
- Handayani, D. T., & Merdiaty, N. (2024). Peran Analisis Jabatan Sebagai Dasar Human Capital Cycle dalam Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Di Sektor Publik. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 3(1). <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Heryana, A. (2021). Analisa jabatan. *Universitas Esa Unggul*, 1(5), 1-15.
- Komalasari, S., Urrahmah, N., Maisarah, S., Komalasari, S., Urrahmah, N., & Maisarah, S. (2022). Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 8(1), 91-101.
- Magnalia, M., Tahier, I., Palopo, U. M., & Capital, H. (2024). Human capital pada perusahaan daerah. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu*, 8(6), 478-486.
- Muafi. (2018). Pemaparan Dalam Kegiatan Focus Group Discussion ; Analisis Jabatan Dan Manfaatnya Bagi Organisasi Pemerintah. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 03(01), 43-53.
- Paramarta, V., Delvita, D., Yanti, R., Udayana, D., Pertiwi, A. S., & Saepudin, A. (2023). Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(3), 01-13. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i3.108>
- Semaun, F. (2019). Analisis Jabatan. *FOKUS : Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 17(1), 100-104. <https://doi.org/10.51826/fokus.v17i1.268>
- Sestiani, R. A., & Muhid, A. (2022). Pentingnya Dukungan Sosial Terhadap Kepercayaan Diri Penyintas Bullying: Literature Review. *Jurnal Tematik*, 3(2), 245-251. <https://journals.usm.ac.id/index.php/tematik/article/view/4568>
- Sugijono. (2016). *Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. 8(1), 91-101. <https://doi.org/10.24967/jmb.v8i1.1620>
- Sukoco, I., & Prameswari, D. (2017). Human Capital Approach To Increasing Productivity of Human Resources Management. *AdBispreneur*, 2(1), 93-104. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v2i1.12921>
- Taggala, M. (2015). *Analisis Jabatan*. Kurnia Global Publishing.
- Wahdati, A., Octaviani, F., & Komalasari, S. (2022). Pentingnya Analisis Jabatan Dalam

Meningkatkan Kompetensi Organisasi. *Jurnal Ecoment Global*, 7(2), 162-173.  
<https://doi.org/10.35908/jeg.v7i2.2095>

Yuniarsih, N., Rohmalia, Y., Saleh, A. R., Nijomi, S. R., Septianti, A., & Farida, A. N. (2022). Penerapan Human Capital Manajemen dalam Meningkatkan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Perusahaan. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 2(2). <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v2i2.5880>