

ANALISIS JABATAN SEBAGAI DASAR HUMAN CAPITAL CYCLE

Mochamad Refa Mulya Dewa, Arfian
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
E-mail: arfian@dsn.ubharajaya.ac.id

ABSTRAK

Analisis jabatan merupakan komponen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, berperan sebagai landasan dalam berbagai fungsi manajemen seperti rekrutmen, pengembangan karier, dan evaluasi kinerja. Artikel ini membahas implementasi analisis jabatan dalam siklus human capital, yang meliputi identifikasi kebutuhan kompetensi, seleksi kandidat, serta program pengembangan karier. Melalui studi pustaka, penelitian ini menyoroti pentingnya deskripsi jabatan yang akurat untuk memastikan efektivitas sistem manajemen sumber daya manusia. Selain itu, beberapa tantangan umum seperti standar kompetensi yang kurang jelas dan motivasi rendah turut dibahas, diikuti dengan rekomendasi berupa assessment kompetensi dan pengembangan program pelatihan yang relevan. Kesimpulannya, analisis jabatan merupakan elemen strategis dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan terarah, yang pada akhirnya akan mendukung kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: analisis jabatan, pengembangan karier, human capital, rekrutmen.

Article history

Received: Januari 2025
Reviewed: Januari 2025
Published: Januari 2025

Plagiarism checker no 77
Doi : prefix doi :
10.8734/musyrtari.v1i2.365

Copyright : author
Publish by : musyrtari



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

PENDAHULUAN

Analisis jabatan merupakan salah satu komponen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Analisis jabatan adalah proses sistematis yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan tugas-tugas utama, tanggung jawab, keterampilan, serta kompetensi yang dibutuhkan dalam suatu posisi pekerjaan. Pentingnya analisis jabatan terletak pada kemampuannya untuk menyediakan data yang akurat dan mendalam mengenai kebutuhan organisasi terkait dengan tenaga kerja. Dalam era persaingan global yang semakin ketat, organisasi perlu memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kejelasan mengenai peran dan tanggung jawab mereka sehingga dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Zakaria et al., 2022).

Tidak hanya terbatas pada pengelolaan harian, analisis jabatan juga berperan sebagai fondasi untuk mengembangkan berbagai kebijakan SDM, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan karier, serta penilaian kinerja. Melalui informasi yang diperoleh dari analisis jabatan, manajer SDM dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk mengelola sumber daya manusia, termasuk memfasilitasi pengembangan karyawan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan jangka panjang organisasi. Hal ini sangat relevan dalam konteks perubahan yang dinamis di dunia kerja, di mana adaptabilitas dan pengelolaan talenta menjadi semakin krusial.

Selain itu, analisis jabatan juga menjadi landasan utama dalam siklus human capital, di mana siklus ini meliputi tahap-tahap kunci seperti perencanaan tenaga kerja, pengembangan, retensi, hingga suksesi karyawan (Wahdati et al., 2022). Analisis yang mendalam terhadap berbagai posisi memungkinkan perusahaan untuk merancang jalur karier yang lebih jelas, menilai kebutuhan pelatihan, dan memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan demikian, analisis jabatan bukan

hanya tentang memahami deskripsi pekerjaan semata, tetapi juga mencakup pemetaan keterampilan yang diperlukan untuk masa depan organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai peran analisis jabatan sebagai dasar dalam siklus human capital (Suhada & Nasrulloh, 2022). Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan pentingnya analisis jabatan dalam setiap tahap siklus SDM, serta memberikan pandangan strategis bagaimana analisis ini dapat digunakan secara efektif oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja dan daya saing. Dalam penelitian ini, juga akan dikaji bagaimana analisis jabatan dapat mendukung perencanaan strategis tenaga kerja dan menjadi alat penting dalam pengelolaan talenta di berbagai sektor industri.

LANDASAN TEORI

Definisi dan Pentingnya Analisis Jabatan dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Analisis jabatan merupakan alat manajemen yang sangat penting dalam proses pengelolaan sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam pengadaan karyawan yang kompeten dan efektif. Secara definisi, analisis jabatan adalah suatu proses sistematis yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mendeskripsikan, dan mendokumentasikan berbagai aspek terkait suatu posisi atau jabatan dalam organisasi (Margono, 2020). Aspek-aspek tersebut meliputi tugas utama, tanggung jawab, keterampilan, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik. Sebagai alat manajemen, analisis jabatan menjadi landasan utama bagi berbagai fungsi SDM, seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, pengembangan karier, hingga kompensasi. Dengan melakukan analisis jabatan yang tepat, organisasi dapat memastikan bahwa mereka mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks pengadaan karyawan yang kompeten, analisis jabatan memainkan peran kunci dalam menentukan persyaratan dan kriteria spesifik yang harus dipenuhi oleh calon karyawan (Mayasari, 2020). Proses ini biasanya melibatkan identifikasi keterampilan teknis, pengetahuan, dan kemampuan interpersonal yang diperlukan untuk menjalankan tanggung jawab pekerjaan secara efektif. Analisis ini kemudian digunakan sebagai dasar untuk menyusun deskripsi pekerjaan yang jelas, yang akan digunakan dalam proses rekrutmen dan seleksi. Deskripsi pekerjaan yang detail dan akurat memungkinkan organisasi untuk menarik kandidat yang sesuai dengan posisi yang tersedia, sehingga meningkatkan kemungkinan untuk mendapatkan karyawan yang kompeten dan berkinerja tinggi. Hal ini penting mengingat bahwa rekrutmen yang tepat tidak hanya menghemat waktu dan biaya, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang organisasi melalui peningkatan produktivitas dan retensi karyawan.

Selain membantu dalam proses rekrutmen, analisis jabatan juga penting dalam pengembangan karyawan dan perencanaan suksesi. Dengan memahami secara mendalam tugas dan tanggung jawab dari setiap jabatan, organisasi dapat merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih tepat sasaran. Karyawan dapat dilatih untuk meningkatkan keterampilan yang relevan dengan peran mereka saat ini atau dipersiapkan untuk posisi yang lebih tinggi di masa depan. Hal ini memungkinkan organisasi untuk mengelola talenta secara lebih efektif, menciptakan jalur karier yang jelas, dan meningkatkan motivasi serta retensi karyawan. Analisis jabatan yang tepat juga membantu organisasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan, sehingga penilaian kinerja menjadi lebih objektif dan terukur.

Lebih jauh lagi, analisis jabatan memberikan manfaat besar dalam hal pengaturan sistem kompensasi dan penggajian. Dengan memahami tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab setiap posisi, manajemen dapat menetapkan struktur upah yang adil dan kompetitif. Hal ini membantu dalam memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan nilai pekerjaan tersebut di pasar tenaga kerja, sekaligus mempertimbangkan tanggung jawab dan kontribusi yang diharapkan dari karyawan. Selain itu, analisis jabatan juga membantu dalam memastikan

bahwa karyawan yang memiliki keterampilan dan tanggung jawab yang lebih tinggi diberi kompensasi yang sesuai, sehingga mendorong mereka untuk tetap termotivasi dan terikat pada organisasi.

Fungsi Utama Analisis Jabatan

Analisis jabatan memiliki fungsi utama dalam mengidentifikasi berbagai aspek penting yang terkait dengan suatu jabatan dalam organisasi. Fungsi ini mencakup penguraian tugas-tugas yang harus dilakukan oleh pemegang jabatan, tanggung jawab yang harus diemban, serta wewenang yang diberikan untuk melaksanakan tugas tersebut. Selain itu, analisis jabatan juga memeriksa kondisi kerja yang melingkupi jabatan tersebut, termasuk lingkungan fisik dan sosial tempat pekerjaan dilakukan (Sari et al., 2021). Dengan adanya identifikasi yang jelas mengenai tugas, tanggung jawab, dan wewenang, organisasi dapat memastikan bahwa setiap karyawan memiliki panduan yang jelas mengenai peran mereka serta mengetahui harapan yang harus dipenuhi dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

Lebih lanjut, analisis jabatan juga bertujuan untuk mengidentifikasi kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi posisi tersebut, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan (Sugianto & Wessiani, 2018). Hal ini sangat penting untuk proses rekrutmen dan seleksi, di mana deskripsi jabatan yang akurat dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan apakah kandidat memenuhi syarat yang dibutuhkan. Dengan memahami secara mendalam kualifikasi yang diperlukan, organisasi dapat lebih mudah menyesuaikan antara kualifikasi kandidat dan kebutuhan pekerjaan. Selain itu, identifikasi ini juga mendukung pengembangan program pelatihan yang sesuai, memungkinkan karyawan untuk meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan dan berkontribusi secara lebih optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka (library research), di mana pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran berbagai sumber informasi yang relevan dengan topik (Darmalaksana, 2020). Sumber data yang digunakan meliputi dokumen resmi, literatur akademis, dan teori-teori yang terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi berbagai pandangan dan temuan yang telah ada dalam literatur, sehingga dapat memberikan landasan teoretis yang kuat dalam memahami peran analisis jabatan sebagai dasar siklus human capital. Penelitian ini juga berfokus pada penggunaan data sekunder untuk menganalisis konsep, model, dan aplikasi analisis jabatan di berbagai organisasi.

PEMBAHASAN

Deskripsi Jabatan

Deskripsi jabatan adalah hasil dari proses analisis jabatan yang berfungsi sebagai acuan dalam mengidentifikasi dan mendokumentasikan berbagai elemen penting terkait suatu posisi pekerjaan (Adilla Nur et al., 2023). Deskripsi ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai tanggung jawab, tugas, dan wewenang yang melekat pada suatu jabatan, serta persyaratan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas tersebut secara efektif. Proses analisis jabatan tidak hanya membantu dalam merancang deskripsi pekerjaan yang lebih komprehensif tetapi juga berfungsi sebagai dasar dalam pengelolaan kinerja dan pengembangan karyawan di masa depan.

- **Aktivitas Kerja**

Komponen ini mencakup identifikasi dan pemetaan aktivitas yang sering dan jarang dilakukan oleh pemegang jabatan. Aktivitas kerja meliputi semua tugas rutin maupun non-rutin yang harus dijalankan untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan secara

keseluruhan. Pengelompokan aktivitas ini penting untuk memahami prioritas pekerjaan dan alokasi waktu yang tepat dalam menyelesaikan berbagai tugas.

- Hasil Aktivitas
Setiap aktivitas kerja diharapkan menghasilkan output atau hasil tertentu. Komponen ini bertujuan untuk mengidentifikasi hasil yang diharapkan dari aktivitas yang dilakukan oleh pemegang jabatan. Hasil aktivitas ini dapat berupa produk fisik, laporan, layanan, atau bentuk lain dari kontribusi yang relevan dengan tanggung jawab jabatan.
- Peralatan yang Digunakan
Jabatan tertentu mungkin memerlukan penggunaan peralatan atau teknologi khusus untuk menyelesaikan tugas. Analisis jabatan mencakup identifikasi spesifikasi peralatan yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan, termasuk alat-alat fisik maupun perangkat lunak yang mendukung efektivitas kinerja.
- Wewenang Jabatan
Kewenangan yang diberikan kepada pemegang jabatan harus dijelaskan dengan rinci, termasuk batasan dan ruang lingkup pengambilan keputusan yang dimiliki. Wewenang ini dapat mencakup aspek-aspek seperti hak untuk mengelola tim, membuat keputusan strategis, atau menjalankan fungsi-fungsi operasional yang penting bagi organisasi.

Implementasi Analisis Jabatan dalam Human Capital Cycle

Implementasi analisis jabatan dalam siklus human capital dimulai dengan langkah awal yaitu **identifikasi kebutuhan kompetensi**. Pada tahap ini, organisasi mendefinisikan kompetensi yang diperlukan untuk setiap posisi, mencakup keterampilan teknis, pengetahuan khusus, serta kemampuan interpersonal yang dibutuhkan (Zakaria et al., 2022). Identifikasi ini didasarkan pada hasil analisis jabatan yang telah dilakukan sebelumnya, di mana tugas dan tanggung jawab setiap posisi dipetakan secara jelas. Kompetensi yang dibutuhkan tidak hanya berfokus pada kebutuhan saat ini, tetapi juga memproyeksikan kompetensi masa depan yang diperlukan untuk mendukung strategi organisasi. Dengan mengidentifikasi kompetensi yang tepat, organisasi dapat memastikan bahwa tenaga kerja yang dimiliki mampu menjalankan tugasnya secara efektif dan berkontribusi pada tujuan jangka panjang organisasi.

Setelah kebutuhan kompetensi diidentifikasi, langkah berikutnya dalam implementasi adalah **seleksi kandidat**. Proses ini melibatkan pencarian dan pemilihan kandidat yang sesuai dengan spesifikasi yang telah ditetapkan dalam analisis jabatan (Wahdati et al., 2022). Deskripsi pekerjaan yang akurat, yang mencakup persyaratan kompetensi, membantu organisasi dalam menyaring calon karyawan yang paling cocok untuk mengisi posisi yang tersedia. Setelah karyawan terpilih, **program pengembangan karier** menjadi komponen penting berikutnya dalam siklus human capital. Program ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan sesuai dengan kebutuhan jabatan serta potensi pengembangan di masa depan. Melalui pelatihan dan pengembangan yang terarah, karyawan dapat lebih siap menghadapi tantangan di posisi mereka saat ini, sekaligus dipersiapkan untuk peluang karier yang lebih tinggi di masa depan, sehingga mendukung keberlanjutan dan daya saing organisasi.

Kasus Praktis

Dalam implementasi analisis jabatan, salah satu contoh kasus praktis yang menonjol adalah pada **Bank BTN** yang telah mengadopsi struktur karir yang terdefinisi dengan jelas. Bank ini mengimplementasikan jalur karir yang terbagi menjadi jalur karir umum dan jalur karir khusus, yang memberikan fleksibilitas dan kejelasan bagi para karyawannya dalam merencanakan perkembangan karir mereka (Margono, 2020). Selain itu, Bank BTN juga menerapkan pola pergerakan karir yang didasarkan pada hasil talent mapping atau pemetaan talenta, di mana karyawan diposisikan dan dipromosikan berdasarkan kemampuan, prestasi, dan potensi pengembangan mereka di masa mendatang. Talent mapping ini memungkinkan manajemen untuk mengidentifikasi karyawan yang siap menempati posisi strategis dan

memastikan bahwa pergerakan karir karyawan berlangsung secara terencana dan terstruktur, mendukung pengembangan SDM yang berkelanjutan.

Namun, terdapat beberapa ****permasalahan umum**** yang kerap muncul dalam implementasi analisis jabatan, terutama dalam konteks human capital cycle. Salah satunya adalah wawasan yang sempit mengenai pentingnya analisis jabatan di kalangan manajemen maupun karyawan. Hal ini sering kali menyebabkan standar kompetensi yang diterapkan kurang jelas atau tidak sesuai dengan kebutuhan spesifik jabatan. Di samping itu, terdapat masalah integrasi yang rendah antara analisis jabatan dengan fungsi SDM lainnya, seperti pelatihan, rekrutmen, dan penilaian kinerja. Rendahnya motivasi karyawan serta lemahnya budaya pelayanan juga menjadi tantangan besar yang mempengaruhi efektivitas pengelolaan SDM dalam organisasi. Tanpa adanya sinergi yang kuat antara analisis jabatan dan aspek-aspek manajemen lainnya, hasil yang diharapkan dari siklus human capital sulit tercapai.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, ada beberapa ****rekomendasi**** yang dapat diterapkan oleh organisasi. Pertama, perlu dilakukan *assessment* kompetensi secara berkala untuk memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh individu yang memenuhi kriteria kompetensi yang tepat (Sari et al., 2021). Penyusunan standar kompetensi yang lebih jelas dan terukur juga penting untuk memberikan panduan yang lebih baik dalam proses rekrutmen dan pengembangan karir. Selain itu, program pengembangan kompetensi sebaiknya dirancang berdasarkan kebutuhan spesifik daerah atau unit kerja, sehingga relevan dengan kondisi dan tantangan lokal yang dihadapi. Regenerasi kepemimpinan yang dinamis juga diperlukan untuk menciptakan organisasi yang adaptif, di mana pemimpin masa depan dipersiapkan melalui proses pembinaan dan promosi yang terarah, guna menjaga keberlanjutan organisasi dan mendorong inovasi dalam pengelolaan SDM.

KESIMPULAN

Analisis jabatan memainkan peran yang sangat penting sebagai bagian integral dalam pengelolaan sumber daya manusia. Melalui proses ini, organisasi dapat mengidentifikasi secara akurat tugas, tanggung jawab, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk setiap posisi, sehingga membantu menyelesaikan isu-isu yang terkait dengan peran dan fungsionalitas jabatan. Dengan pemahaman yang jelas mengenai spesifikasi dan ekspektasi jabatan, analisis ini juga memungkinkan perusahaan untuk menetapkan standar yang tepat dalam proses rekrutmen. Hal ini penting untuk memastikan bahwa calon karyawan yang dipilih benar-benar memiliki keterampilan dan kualifikasi yang sesuai, sehingga dapat mengurangi kesalahan rekrutmen yang dapat merugikan organisasi dalam jangka panjang.

Lebih jauh lagi, analisis jabatan tidak hanya berfungsi dalam proses rekrutmen tetapi juga berperan penting dalam pengembangan karir karyawan. Dengan menggunakan hasil analisis jabatan, organisasi dapat merancang jalur karir yang lebih terstruktur dan berbasis pada kompetensi yang jelas. Program pengembangan karir yang dirancang berdasarkan analisis ini membantu karyawan meningkatkan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan posisi mereka, sekaligus mempersiapkan mereka untuk tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Oleh karena itu, integrasi analisis jabatan dalam seluruh siklus human capital cycle, mulai dari seleksi hingga pengembangan karir, merupakan langkah krusial dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan berdaya saing tinggi, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adilla Nur, L. A. N., Djubaedah, E., & Nurliawati, N. (2023). Strategi Peningkatan Human Capital Pada Jabatan Fungsional Pustakawan Di Universitas Padjadjaran. *Jurnal Media Administrasi Terapan*, 4(1). <https://doi.org/10.31113/jmat.v4i1.83>
- Darmalaksana, W. (2020). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan. *Pre-Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung*.

- Margono, P. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 9(1). <https://doi.org/10.52644/joeb.v9i1.36>
- Mayasari, S. (2020). *ANALISIS SISTEM PENGEMBANGAN KARIER DALAM UPAYA Mendukung PROSES KENAIKAN PANGKAT JABATAN FUNGSIONAL PRANATA HUMAS (STUDI KASUS DI DIREKTORAT TATA KELOLA, LEGAL & KOMUNIKASI UNIVERSITAS PADJADJARAN)*.
- Sari, E. I., Lewangka, O., & Said, M. (2021). ANALISIS KESESUAIAN PEKERJAAN INDIVIDU, MODAL MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KONTRAK DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH DI KOTA MAKASSAR. *Indonesian Journal of Business and Management*, 4(1). <https://doi.org/10.35965/jbm.v4i1.1192>
- Sugianto, R. F., & Wessiani, N. A. (2018). Perancangan Model Human Capital Readiness Tenaga Kependidikan yang Terlibat dalam Core Process Departemen di Institut Teknologi Sepuluh Nopember (Studi Kasus: Departemen Teknik Industri). *Jurnal Teknik ITS*, 7(1). <https://doi.org/10.12962/j23373539.v7i1.28617>
- Suhada, & Nasrulloh, R. S. (2022). Kajian Praktis Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja Up Perparkiran Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(1).
- Wahdati, A., Octaviani, F., & Komalasari, S. (2022). PENTINGNYA ANALISIS JABATAN DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI ORGANISASI. *Jurnal Ecoment Global*, 7(2). <https://doi.org/10.35908/jeg.v7i2.2095>
- Zakaria, R., Rochani, R., Wibowo, P. P., & Pratiwi, A. P. (2022). Analisis Jabatan dan Rekomendasi Perbaikan pada UMKM ABC. *Seminar Dan Konferensi Nasional IDEC*.