

APLIKASI ANALISA JABATAN DALAM HUMAN CAPITAL LIFE CYCLE

Fanny Izza Nassyifa¹, Arfian²

Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: 202110515199@mhs.ubharajaya.ac.id

arfian@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstrak

Human Capital Life Cycle (HCLC) adalah sebuah pendekatan kerja strategis yang mencakup perjalanan setiap karyawan di dalam sebuah organisasi, mulai dari pelatihan karyawan hingga pensiun. Dalam konteks ini, analisis jabatan merupakan elemen penting yang memberikan informasi rinci mengenai tanggung jawab, kompetensi, dan kualifikasi yang diperlukan untuk setiap posisi pekerjaan. Analisis jabatan dalam setiap langkah HCLC akan dibahas dalam artikel ini. Hal ini mencakup tenaga kerja, rekrutmen, orientasi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, retensi dan perencanaan suksesi, dan pemisahan/pensiun. Melalui pendekatan ini, analisis jabatan tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional organisasi, tetapi juga mendukung pengembangan strategis sumber daya manusia. Dengan informasi yang akurat dan relevan dari analisis data, organisasi dapat mengembangkan keputusan berbasis data yang dapat meningkatkan produktivitas, retensi karyawan, dan pengembangan keterampilan.

Kata Kunci: Siklus Hidup Sumber Daya Manusia, analisis tenaga kerja, manajemen sumber daya manusia, pengembangan keterampilan, dan kesuksesan.

Abstract

The Human Capital Life Cycle (HCLC) is a strategic work approach that covers every employee's journey inside an organization, from employee training to retirement. In this context, the analysis of jabatan is a crucial element that provides detailed information on tanggung jawab, competence, and qualifications that are necessary for every job position. The application analysis of the jabatan in each HCLC step is covered in this article. These include tenaga kerja, rekrutmen, onboarding, pelatihan and pengembangan, kinerja management, retensi and perencanaan suksesi, and pemisahan/pensiun. Through this approach, the analysis of jabatan not only improves organizational operational efficiency but also supports the strategic development of human capital. With accurate and pertinent information from the analysis of the data, organizations may develop data-based decisions that increase productivity, employee retention, and skill development.

Keywords: The Human Capital Life Cycle, analysis of the workforce, human resource management, skill development, and success.

Article history

Received: Januari 2025

Reviewed: Januari 2025

Published: Januari 2025

Plagiarism checker no 80

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/)

Pendahuluan

Siklus Hidup Sumber Daya Manusia menggambarkan langkah-langkah yang diambil karyawan selama bekerja untuk sebuah organisasi, dimulai dengan orientasi, reorganisasi, dan

pengembangan, dan diakhiri dengan penegasan kembali hubungan kerja. Penting untuk dicatat bahwa pada setiap tahapan ini, analisis jabatan merupakan salah satu alat yang paling penting untuk memastikan bahwa kebutuhan organisasi dan kompetensi individu terpenuhi (Komalasari et al., 2022)

Analisa jabatan merupakan proses yang sangat penting dalam analisa sumber daya manusia karena memberikan contoh yang jelas mengenai kualifikasi, tugas, dan tanggung jawab yang dibutuhkan untuk setiap jabatan dalam sebuah organisasi, melalui analisa jabatan, perusahaan dapat menentukan deskripsi tenaga kerja yang paling akurat, mengidentifikasi keahlian yang dibutuhkan untuk memastikan kinerja yang optimal, dan masih banyak lagi. Dengan memahami persyaratan pekerjaan secara rinci, organisasi dapat memastikan bahwa mereka memiliki orang yang tepat di posisi yang tepat, meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Untuk memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk diidentifikasi, proses ini dilakukan dengan cara yang tidak bias tanpa mempertimbangkan strata atau kelompok tertentu dalam populasi (Azhar et al., 2025)

Analisis lapangan juga membantu dalam studi pengembangan karir, evaluasi program pelatihan, dan evaluasi kinerja. Semua ini merupakan komponen penting dari manajemen sumber daya manusia yang strategis. Siklus Sumber Daya Manusia, atau dikenal juga dengan Human Capital Cycle, adalah serangkaian proses yang berfokus pada pengembangan karyawan dari awal hingga akhir organisasi. Bab ini menyoroti beberapa fase penting, termasuk perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja. Hubungan antara analisis siklus sumber daya manusia dan analisis jabatan cukup kuat karena analisis siklus sumber daya manusia memberikan informasi yang diperlukan untuk setiap tahap. Sebagai contoh, selama fase rekrutmen, pengetahuan tentang persyaratan pekerjaan akan membantu dalam mengevaluasi kandidat yang memenuhi persyaratan. Selain itu, selama fase pelatihan dan pengembangan, analisis pelatihan dapat mengidentifikasi keterampilan dan kemampuan yang harus dikembangkan agar karyawan dapat berkontribusi lebih efektif terhadap tujuan organisasi

Aplikasi Analisa Jabatan dalam Tahapan HCLC (Human Capital Life Cycle)

Menurut Sjafrri Mangkuprawira, (2007) Human Capital Cycle atau yang sering disebut sebagai siklus modal manusia adalah proses yang berfokus pada pengembangan dan kemajuan karyawan di dalam suatu organisasi. Perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi adalah lima fase utama dari rangkaian ini. Setiap fase merupakan proses penting untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang cakap dan mampu berkontribusi pada tujuan strategis perusahaan. Beberapa fase tersebut adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen dan Seleksi

Pada tahap awal ini, analisis pekerjaan berfungsi untuk menentukan kualifikasi dan keterampilan yang dibutuhkan untuk setiap posisi. Dengan adanya informasi yang akurat mengenai tanggung jawab dan keterampilan yang dibutuhkan, maka proses seleksi dapat dilakukan dengan lebih metodis. analisis data akan membantu HR membuat deskripsi pekerjaan yang akurat dan memotivasi kandidat (Nur Rohmah, 2021)

2. Orientasi dan Orientasi

Setelah proses restrukturisasi, orientasi merupakan langkah penting dalam memperkenalkan karyawan baru kepada organisasi. Dengan menganalisis data, organisasi dapat menentukan program yang difokuskan pada kebutuhan posisi dan membantu karyawan memahami tanggung jawab mereka sendiri.

3. Pengembangan Karyawan

Menganalisis jabatan memudahkan karyawan untuk memahami pengembangan karir. Organisasi dapat menerapkan program pelatihan dan pengembangan yang efektif dengan memahami kompetensi yang dibutuhkan untuk posisi yang lebih tinggi. organisasi yang menganalisis kinerja karyawan dalam pekerjaannya akan memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi (Setiamy, 2016)

4. Penilaian Kinerja

Hasil kerja karyawan dapat dievaluasi dengan lebih objektif jika didasarkan pada kriteria yang jelas dari hasil analisis data. Seorang manajer dapat memberikan umpan balik yang konstruktif melalui penelitian berbasis kompetensi, yang dapat menjadi dasar pengembangan karir sepanjang waktu.

5. Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam hal hubungan kerja, analisis data membantu organisasi untuk menentukan sejauh mana konflik yang berhubungan dengan pekerjaan dan menentukan apakah ada masalah yang lebih signifikan dengan manajemen sumber daya manusia. Analisis data yang tepat dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap perputaran karyawan dan memberikan panduan untuk perbaikan dari waktu ke waktu (Bili et al., 2024)

Banyak aspek manajemen sumber daya manusia dan dampaknya terhadap pekerjaan karyawan, dengan fokus pada dukungan organisasi yang diukur dengan dukungan organisasi yang dirasakan. Aspek-aspek penting dari modalitas manusia, seperti aksesibilitas terhadap pengetahuan, kapasitas belajar, memaksimalkan kinerja, praktik kepemimpinan, dan pengembangan karir, berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan. Dukungan organisasi berperan sebagai moderator yang memperkuat hubungan antara aksesibilitas pengetahuan, kapasitas belajar, praktik kepemimpinan, dan pengembangan karir dengan kinerja karyawan. Namun, moderasi ini tidak signifikan dalam hubungan antara kinerja karyawan dan optimalisasi tenaga kerja. Hal ini menyoroti pentingnya modal manusia yang tidak berwujud yang dapat dioptimalkan melalui pengintegrasian sumber daya manusia, dengan penekanan pada peningkatan kemampuan individu dan lingkungan organisasi yang bermanfaat dalam membangun kinerja yang optimal (Nur Rohmah, 2021)

Modalitas manusia menjadi penting tidak hanya pada setiap fase yang berhubungan langsung, tetapi juga pada kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis. Dalam konteks globalisasi dan kemajuan teknologi yang sangat pesat, organisasi harus mampu menangani sumber daya manusia dengan cara yang lebih strategis. Singkatnya, analisis jabatan cukup relevan. Menganalisis jabatan memungkinkan manajemen untuk merespons perubahan dengan cepat dan akurat dengan memberikan contoh yang jelas tentang kompetensi dan tanggung jawab yang diperlukan. Misalnya, ketika sebuah organisasi ingin melakukan transformasi digital, analisis jabatan dapat digunakan untuk menentukan apakah karyawan yang ada memiliki keterampilan yang diperlukan atau apakah prosedur baru perlu dilakukan. Dengan pendekatan berbasis informasi ini, bisnis dapat lebih cepat merespons fluktuasi dan peluang pasar. Selain itu, siklus pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Ketika setiap karyawan memahami tujuan dan tanggung jawab mereka dengan jelas dan memiliki kemampuan untuk berkontribusi pada tujuan organisasi, tingkat motivasi mereka akan meningkat. Analisis jabatan yang efektif tidak hanya membantu dalam membangun harapan; tetapi juga memberikan wawasan kepada karyawan tentang bagaimana mereka dapat tumbuh dan berhasil dalam organisasi mereka. Dengan memberikan umpan balik yang jelas dan teratur melalui proses evaluasi kinerja, organisasi menunjukkan komitmennya terhadap pengembangan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas dan mengurangi tingkat pergantian karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan akan lebih cenderung berinvestasi dalam keberhasilan organisasi. Siklus sumber daya manusia yang didukung oleh analisis pekerjaan yang komprehensif juga mendukung keberlanjutan organisasi. Dalam konteks bisnis yang semakin kompleks, organisasi dengan sumber daya manusia yang terampil dan adaptif terhadap tantangan baru memiliki peluang lebih besar untuk bertahan dan berkembang. Dengan pengembangan kompetensi yang relevan dan perencanaan strategis, organisasi dapat membangun budaya pembelajaran yang berkelanjutan. Langkah ini tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Fitria et al., 2024)

Konsep Human Capital Life Cycle

HCLC mencakup semua aspek perjalanan pekerja di seluruh organisasi, termasuk:

- Perencanaan Tenaga Kerja
- Seleksi dan Rekrutmen
- Orientasi dan Orientasi
- Pengembangan dan Pelatihan
- Manajemen Kinerja
- Perencanaan Suksesi dan Retensi
- Pensiun atau perpisahan

Manfaat Aplikasi Analisa Jabatan dalam *Human Capital Life Cycle*:

- Efisiensi Operasional: Memastikan bahwa setiap posisi memiliki instruksi dan tanggung jawab yang jelas.
- Optimalisasi Pengembangan SDM: Membantu organisasi dalam memahami kebutuhan karyawan sesuai dengan preferensi mereka.
- Peningkatan Retensi Karyawan: Memberikan jenjang karir yang jelas berdasarkan hasil analisis.
- Peningkatan Kepatuhan: Membantu penegakan peraturan yang terkait dengan keselamatan karyawan dan standar kerja (Agus Wibowo, 2019)

Keterkaitan Analisa Jabatan dan Human Capital Cycle

Analisa jabatan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dengan menyediakan landasan informasi yang akurat dan terperinci mengenai setiap posisi dalam organisasi (Kurniawati, 2018). Dengan memahami deskripsi jabatan, spesifikasi, dan standar kinerja yang terkait, manajemen dapat merumuskan strategi yang lebih baik dalam merencanakan kebutuhan tenaga kerja, melakukan rekrutmen, dan memberikan pelatihan yang tepat. Informasi yang diperoleh dari analisa jabatan memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi kekurangan dalam keterampilan yang ada dan mengatasi kesenjangan tersebut melalui program pengembangan yang terarah. Selain itu, dengan adanya analisa jabatan yang mendalam, perusahaan dapat mengoptimalkan penempatan karyawan, sehingga setiap individu dapat berkontribusi secara maksimal sesuai dengan keahlian dan kompetensinya (Rizqi et al., 2023)

Pentingnya analisis jabatan sebagai komponen penting dalam mengelola sumber daya manusia (MSDM), yang secara langsung berkaitan dengan siklus sumber daya manusia. Analisis jabatan berfungsi untuk mendefinisikan dengan jelas tugas, komitmen, dan hubungan antar jabatan dalam suatu organisasi, sehingga membantu memastikan bahwa orang yang dipertimbangkan untuk suatu jabatan memiliki kualifikasi, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan. Dengan memahami kebutuhan dan persyaratan karyawan melalui analisis pekerjaan mereka, organisasi dapat mengoptimalkan perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karyawan, yang kesemuanya merupakan langkah penting dalam dunia sumber daya manusia. Selain itu, informasi yang diperoleh dari analisis jabatan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, meningkatkan prestasi kerja, dan memperbaiki kebiasaan kerja karyawan, yang kesemuanya itu dapat memberikan keuntungan bagi organisasi. Dengan demikian, analisis jabatan tidak hanya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan organisasi, tetapi juga untuk memaksimalkan potensi manusia dalam rangka mencapai tujuan strategi organisasi (Wahdati, 2022)

Kesimpulan

Penerapan analisis jabatan Human Capital Life Cycle sangat penting untuk mengembangkan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan komprehensif. Organisasi dapat memaksimalkan investasi mereka dalam sumber daya manusia dengan memiliki pemahaman yang jelas tentang persyaratan, keterampilan, dan tanggung jawab dari setiap posisi. Membangun dan Spesifik: Memberikan fokus pada kinerja dan hasil yang terukur. HCLC adalah pendekatan kerja strategis yang membantu organisasi mengelola tenaga kerja mereka dari awal hingga akhir perjalanan mereka di dalam organisasi. Analisa jabatan berperan sebagai

fondasi untuk setiap tahapan, memastikan bahwa kesimpulan yang dihasilkan berdasarkan data dapat digunakan untuk mengurangi penderitaan manusia secara efektif.

Analisa jabatan bukan hanya alat untuk memahami dan menggambarkan posisi perusahaan, tetapi juga berfungsi sebagai fondasi penting untuk mengimplementasikan dan mengevaluasi strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif. Dengan analisis yang tepat, organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan, menjalankan prosedur yang lebih efisien, dan memberikan pelatihan dan pengembangan yang memenuhi kebutuhan individu dan organisasi. Sebagai hasilnya, analisis jabatan memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan modalitas manusia dan membantu bisnis mencapai tujuan strategisnya. Pentingnya analisis jabatan sebagai pilar dari Siklus Modal Manusia tidak dapat dilebih-lebihkan. Di era di mana manusia adalah sumber daya yang paling berharga bagi organisasi, mereka memiliki pemahaman yang jelas tentang setiap keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk menjadi krusial. Analisis data yang sistematis dapat membantu organisasi mengidentifikasi keenjangan keterampilan, mengembangkan program pelatihan yang relevan, dan menetapkan kriteria evaluasi kinerja yang tepat. Dengan demikian, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pertumbuhan karyawan dan, pada gilirannya, meningkatkan retensi dan kepuasan karyawan.

Daftar Pustaka

- Agus Wibowo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Azhar, M. D., Bhayangkara, U., Raya, J., Manusia, S. M., & Daya, S. (2025). *Issn : 3025-9495*. 14(7).
- Bili, G. N. D., Bili, A., Wudi, M. M., Marningsi, E., Stella, U., & Sumba, M. (2024). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan (Studi Kasus Universitas Stella Maris Sumba) dorongan tambahan untuk memahami retensi karyawan dengan lebih baik . Konsep-konsep*. 2(3), 231-237.
- 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)*. 2(4).
- Jurnal, J. M. K., & Kurniawati, E. (2018). *Pelaksanaan Analisa Jabatan Pada Universitas Islam Kadiri*. 3(September), 139-154.
- Komalasari, S., Urrahmah, N., Maisarah, S., Komalasari, S., Urrahmah, N., & Maisarah, S. (2022). *Analisis Jabatan Dalam Msdm. Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 8(1), 91-101.
- Nur Rohmah, F. (2021). *Peran Rekrutmen dan Penempatan Kerja pada PT. Indomarco Adi Prima Surabaya*. 9, 467-477.
- Rizqi, N. I., Nashrullah, M., & Rindaningsih, I. (2023). *PEKERJAAN*. 01(01), 1-12.
- Setiamy, A. A. (2016). *Peranan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada upt psda kualuh barumun dinas psda propinsi sumatra utara*. 4(1).
- Sjafri Mangkuprawira, A. V. H. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*.
- Wahdati. (2022). *Pentingnya analisis jabatan dalam meningkatkan kompetensi organisasi*. 162-173.