

## ANALISIS JABATAN DALAM PERAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Annisa Erniyanti, Thalia Amelinda Setiawan, Milani Nabila Syahra, Kania Annisa Putri, Netty Merdiaty

Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email : [annisa.erni3@gmail.com](mailto:annisa.erni3@gmail.com) , [thaliaamelinda09@gmail.com](mailto:thaliaamelinda09@gmail.com) , [milaninabila0517@gmail.com](mailto:milaninabila0517@gmail.com) ,  
[anisaputrik08@gmail.com](mailto:anisaputrik08@gmail.com) , [netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id)

### Abstrak

Berbagai tugas manajemen SDM, termasuk perencanaan karir, evaluasi kinerja, pelatihan dan pengembangan, serta remunerasi, didasarkan pada analisis pekerjaan. Organisasi dapat membangun jalur karier yang lebih terorganisir bagi karyawannya, menetapkan sasaran kinerja yang jelas, dan merancang program pelatihan yang lebih efektif dengan mengenali persyaratan unik dari setiap peran. Menggunakan metode studi literatur dengan menganalisis e-journal/website artikel/dan sumber lainnya. Analisis yang dilakukan yaitu pada rentang 5-10 tahun terakhir, sumber yang digunakan berasal dari materi atau bahasan yang relevan dengan topik penelitian. Dalam melakukan analisa jabatan terdapat kendala yang perlu diwaspadai seperti, minimnya ketegasan dari atasan, SDM terbatas, tenaga ahli yang kurang, deskripsi kerja yang tidak sesuai, adanya kepentingan lain, dan informasi yang kurang sesuai dengan spesifikasi kerja. Analisis jabatan tidak hanya membantu dalam pemahaman tugas dan tanggung jawab melainkan mendukung dalam pengambilan keputusan strategis dalam pengembangan sumber daya manusia.

**Kata Kunci:** *Sumber daya Manusia, Analisis Jabatan*

### Article History

Received: Juli 2024

Reviewed: Juli 2024

Published: Juli 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix 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

Dalam dunia kerja yang terus berkembang, sumber daya manusia (SDM) menjadi sumber daya yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi dalam lingkungan kerja yang selalu berkembang. Untuk mencapai tujuannya suatu organisasi harus memiliki individu-individu dengan kualitas yang sesuai. Ini diwujudkan melalui aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia, yang secara ringkas dapat juga dikatakan sebagai upaya pendayagunaan Sumber Daya Manusia.(Windry Astuti., 2018)

Kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang ingin di capai termasuk proses mengatur dan memenuhi tujuan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Adalah tugas dari manajemen.(Komalasari et al., 2022)

Sehingga diperlukan analisis jabatan untuk memberikan dasar untuk berbagai kegiatan manajemen SDM. Analisis pekerjaan adalah salah satu komponen penting dari manajemen SDM. Tindakan menentukan dan mencatat tugas, kewajiban, kompetensi, dan keahlian yang diperlukan

untuk peran tertentu dalam suatu perusahaan dikenal dengan istilah analisis pekerjaan. Prosedur ini sangat penting untuk pengembangan sumber daya manusia selain membantu dalam perekrutan dan seleksi. (Tanumihardjo et al., n.d.)

Berbagai tugas manajemen SDM, termasuk perencanaan karir, evaluasi kinerja, pelatihan dan pengembangan, serta remunerasi, didasarkan pada analisis pekerjaan. Organisasi dapat membangun jalur karier yang lebih terorganisir bagi karyawannya, menetapkan sasaran kinerja yang jelas, dan merancang program pelatihan yang lebih efektif dengan mengenali persyaratan unik dari setiap peran.

## Metode Penelitian

Menggunakan metode studi literatur dengan menganalisis e-journal/website artikel/dan sumber lainnya. Analisis yang dilakukan yaitu pada rentang 5-10 tahun terakhir, sumber yang digunakan berasal dari materi atau bahasan yang relevan dengan topik penelitian. Langkah yang dilakukan; mengidentifikasi topik penelitian, mencari dan menentukan topik yang relevan, membaca dan seleksi literatur yang relevan, pengelompokan literatur, penulisan kembali dengan memperhatikan topik bahasan, analisis dan revisi jika ada kesalahan maupun kekurangan dengan semua sumber yang telah ditemukan.

## Tabel Penelitian Sebelumnya:

NO	PENULIS	JUDUL	TAHUN	PEMBAHASAN
1	Nilawati Fiernaningsih, Pudji Herijanto, Musthofa Hadi	PENGARUH ANALISIS JABATAN, REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP NON PNS	2018	Hasil penelitian menunjukkan bahwa spesifikasi dan deskripsi jabatan berpengaruh pada kinerja karyawan. Spesifikasi meliputi pendidikan, keterampilan, kepribadian, dan lainnya. Kemudian deskripsi jabatan jika ditetapkan pada masing-masing pekerja akan memperjelas tugas dan tanggung jawab dari masing-masing tugas kerja. Serta wewenang yang diberikan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Tentunya dalam hal ini pengembangan sumber daya manusia di sebuah instansi. (Fiernaningsih et al., 2018)

2	Dian Fateekha Lireeh	PENTINGNYA MENGANALISIS JABATAN UNTUK MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENJALANKAN BISNIS	2021	<p>Analisis jabatan dalam manajemen sumber daya manusia meliputi penentuan isi jabatan, seperti tugas, tanggung jawab, kewenangan, pendidikan, keahlian, dan hubungan dengan jabatan lain. Tujuannya adalah untuk menyusun kebijakan program, termasuk pembinaan kelembagaan, perencanaan pendidikan, evaluasi kebijakan, pengadaan tenaga kerja, pelatihan, penilaian prestasi, promosi, transfer pegawai, organisasi, induksi, dan konsultasi. Dilakukan dengan menganalisis aktivitas pekerjaan dan syarat-syarat yang harus dipenuhi. Informasi yang dibutuhkan meliputi job information, job specification, perilaku, peralatan, standar kinerja, dan konteks pekerjaan. (Lireeh, 2021)</p>
3	L. Muh. Anwarul Masalik	EFEKTIVITAS PELAKSANAAN ANALISIS JABATAN DALAM PENEMPATAN PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN LOMBOK TIMUR	2022	<p>Penggunaan analisis jabatan telah berjalan dengan baik, berdasarkan kesimpulan penelitian dari wawancara dengan berbagai personel, termasuk staf dan atasan instansi. Setelah pengolahan data kuesioner, hasil 77,6% dimasukkan ke dalam skala efektif. Melakukan analisis pekerjaan yang</p>

				<p>terhambat oleh faktor-faktor berikut: sifat karyawan yang tidak tepat, pelatihan yang tidak memadai, dan kurangnya pengetahuan tentang karyawan saat ini yang dapat menyebabkan penempatan.</p> <p>Mempekerjakan orang yang tidak sesuai dengan analisis jabatan ini memperparah persoalan banyaknya pegawai yang tidak layak, yang disebabkan oleh kurangnya perhatian pimpinan daerah terhadap permasalahan internal. (Masalik, 2022)</p>
4	<p>Shanty Komalasari, Nida Urrahmah, dan Siti Maisarah</p>	<p>ANALISIS JABATAN DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA</p>	2022	<p>Analisis jabatan berperan dalam menetapkan isi posisi, termasuk tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, dan hubungan dengan posisi lain dalam organisasi. Hal ini penting untuk menentukan spesifikasi pekerjaan yang diperlukan sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Proses analisis jabatan memerlukan informasi seperti deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan, klasifikasi jabatan, dan rancangan pekerjaan. (Komalasari et al., 2022)</p>

5	Yubelina Sekila Papua Pigome	PELAKSANAAN ANALISIS JABATAN DALAM RANGKA PENEMPATAN PNS DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PANIAI PROVINSI PAPUA TENGAH	2023	<p>Penerapan analisis jabatan dalam rangka penempatan pejabat sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kabupaten Paniai, Provinsi Papua Tengah, tentu akan ada kendala. Berikut ini adalah kendala cara penempatan PNS di lembaga pengembangan sumber daya manusia dan kepegawaian:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kurangnya ketegasan pimpinan</li> <li>2. Kurangnya sumber daya aparatur</li> <li>3. Kurangnya Tenaga Terampil</li> </ol> <p>Setelah itu dilakukan upaya untuk mengatasi tantangan: Mengambil peran kepemimpinan yang kuat dan tegas, Mempekerjakan pegawai negeri (Rekrutmen), serta Meningkatkan kemampuan pekerja melalui pendidikan dan pelatihan. (Sekila &amp; Pigome, 2023)</p>
6	Sufiati, Syamsul Alam, Andi Ririn Oktaviani	PENGARUH ANALISIS JABATAN, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOMINFO KABUPATEN	2023	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja pegawai pemerintah pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep dipengaruhi secara positif dan</li> </ol>

		PANGKEP		<p>signifikan oleh analisis jabatan.</p> <p>2. Kinerja PNS di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kualitas sumber daya manusia.</p> <p>3. Di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pada Pangkep, pengembangan karir mempunyai pengaruh yang baik dan patut diperhatikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.</p> <p>4. Kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh analisis jabatan, kualitas sumber daya manusia, dan pengembangan karir secara simultan.</p>
7	Invia Tiara Sani	PT Astra International Tbk: Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era	2023	PT Astra International Tbk : Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Society 5.0 Studi Kasus

		<p>Society 5.0 Studi Kasus Analisis Jabatan Dan Beban Kerja</p>	<p>Analisis Jabatan Dan Beban Kerja</p> <p>Invia Tiara Sani</p> <p>Studi kasus ini bertujuan untuk mengetahui dan mengevaluasi dampak pertumbuhan karir dan beban kerja terhadap stres kerja pekerja PT Astra di International Tbk. Temuan studi kasus ini tercantum di bawah ini. 1. Dengan memberikan posisi kepada anggota staf untuk penilaian internal Sesuai kebutuhan kriteria posisi, evaluasi dan penilaian kinerja karyawan secara objektif. 2. Analisis pekerjaan memfasilitasi proses dimana penilai dapat lebih mudah menilai kinerja, mengidentifikasi karyawan yang berkinerja terbaik untuk digunakan sebagai panduan untuk mengisi posisi yang terbuka, dan memutuskan karyawan mana yang memerlukan lebih banyak pelatihan. 3. Pengawas penilai dapat menggunakan hasil evaluasi yang cepat dan akurat dari penelitian ini untuk membantu pengambilan keputusan. 4. Beban kerja dan tingkat stres karyawan tidak dikategorikan tinggi atau rendah. Namun</p>
--	--	---	--

				<p>pengembangan karier karyawan dinilai biasa-biasa saja. Hal ini menunjukkan bahwa memajukan pekerjaan seseorang tidaklah terlalu sulit dan tidak pula terlalu mudah. 5. Stres kerja karyawan bagian penjualan PT Astra International Tbk sangat dipengaruhi oleh beban kerja. 6. Karyawan PT Astra International Tbk terkena dampak signifikan dari beban kerja dan pertumbuhan karir mereka. Karyawan mengalami peningkatan tingkat stres kerja sebanding dengan beban kerja mereka, dan semakin menantang kemajuan karir mereka, semakin besar pula stres mereka di tempat kerja. (T. Invia, 2023)</p>
8	Rizaldy Izzulhaq	ANALISIS JABATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN HALMAHERA TIMUR	2024	<p>Meskipun ada upaya untuk menggunakan analisis jabatan, namun masih terdapat beberapa permasalahan dalam penerapannya, berdasarkan temuan penelitian mengenai analisis jabatan pada lembaga kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Halmahera Timur (BKPSDM). Kelemahan ini mencakup deskripsi pekerjaan yang bertentangan dan</p>

				pekerjaan sebenarnya yang dilakukan oleh karyawan, campur tangan politik dalam keputusan perekrutan, dan informasi yang tidak tepat tentang persyaratan pekerjaan. Meskipun demikian, BKPSDM telah menunjukkan dedikasinya untuk mengatasi situasi ini dengan membentuk tim analisis yang terampil dan bekerja sama dengan organisasi terkait.(l. Rizaldy, 2024)	
9	Setiawan Hariyadi, Cahyo Mayndarto, Sabarkita Sembiring	Eko	ANALISIS PERAN JABATAN DAN BUDAYA ORGANISASI UNTUK PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT SEGARA ARTHA INVESTAMA (MSIB BATCH 3)	2024	Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan beberapa kesimpulan penting. Pertama, proses dalam human capital membutuhkan proses dan kompetensi yang penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Di PT. Segara Artha Investama, proses seperti analisis jabatan, pembuatan kamus kompetensi, SOP, dan job evaluation dibutuhkan. Kedua, analisis jabatan dan pengembangan organisasi saling berkaitan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Analisis jabatan membantu dalam merancang program pengembangan organisasi yang sesuai. Ketiga, hubungan budaya organisasi dengan

				<p>peningkatan kinerja karyawan didapatkan melalui analisis jabatan dan observasi langsung ke bisnis unit. Keempat, proses pembuatan kamus kompetensi yang berdasarkan analisis jabatan penting sebagai panduan untuk menentukan kompetensi yang diperlukan. Dengan demikian, peran analisis jabatan dan pembuatan kamus kompetensi sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. (Hariyadi et al., 2024)</p>
10	<p>Tanti Triyani                  Lumanau, Mira                  Puspita Dewi,                  Adelina Suryati,                  Zaharuddin</p>	<p>REVIEW LITERATUR                  MANFAAT ANALISIS                  JABATAN DALAM                  SEBUAH                  ORGANISASI</p>	2024	<p>Analisis jabatan bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan menyesuaikan SDM sesuai kriteria jabatan. Ini juga berdampak positif pada kemajuan organisasi, kelancaran kerja karyawan, dan pengembangan diri di masa depan. Selain itu, analisis jabatan juga menentukan besaran gaji, resiko kerja, serta pemberian tunjangan kepada karyawan untuk meningkatkan taraf ekonomi mereka. Implementasi analisis jabatan membantu SDM memahami hak, wewenang, dan kewajiban dalam bekerja. Organisasi dapat menempatkan SDM sesuai dengan keahlian</p>

				yang dimiliki, menjaga prinsip "orang yang tepat di tempat yang tepat". Data dari analisis jabatan juga berguna sebagai dasar manajemen SDM lainnya seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pemberian kompensasi. Analisis jabatan juga memberikan masukan untuk perampingan dan pengembangan ulang jabatan dalam organisasi. (Lumanau et al., 2024)
--	--	--	--	--

## Pembahasan

Dari beberapa poin literatur yang didapat. Bahwa dalam melakukan analisa jabatan terdapat kendala yang perlu diwaspadai seperti, minimnya ketegasan dari atasan, SDM terbatas, tenaga ahli yang kurang, deskripsi kerja yang tidak sesuai, adanya kepentingan lain, dan informasi yang kurang sesuai dengan spesifikasi kerja.

Hal ini yang akan mempengaruhi bagaimana pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan secara optimal. Upaya-upaya perlu dilakukan oleh organisasi/instansi/perusahaan meliputi:

1. Pimpinan dapat menjadi sosok tegas agar perannya dapat optimal
2. Melakukan sistem rekrutmen dengan penilaian yang sesuai dengan kebutuhan kriteria
3. Menganalisa proses kerja dan bagaimana memberikan penilaian, fasilitas proses kerja, dan identifikasi kinerja karyawan
4. Deskripsi dan spesifikasi yang sesuai bagi karyawan demi memperjelas tugas dan beban kerja agar terhindar dari stres kerja dan dapat meningkatkan kinerja organisasi serta mengembangkan sumber daya manusia.

## Kesimpulan

Dalam analisa jabatan yang perlu diperhatikan seperti kebutuhan dan spesifikasi kerja pada tiap posisi yang ada di sebuah instansi. Kendala yang dihadapi pada saat menganalisis jabatan merupakan hal yang perlu ditinjau kembali agar instansi dapat memiliki penagangan khusus yang efektif dan efisien. Analisis jabatan tidak hanya membantu dalam pemahaman tugas dan tanggung jawab melainkan mendukung dalam pengambilan keputusan strategis dalam pengembangan sumber daya manusia. Pemahaman yang lebih banyak melalui analisa jabatan tentunya dapat mengoptimalkan kebutuhan kompetensi dan kualifikasi jabatan untuk meningkatkan keselarasan antar individu dengan pekerjaan yang dilakukan,

## Daftar Pustaka

- Komalasari, S., Urrahmah, N., Maisarah, S., Uin, ), & Banjarmasin, A. (2022). ANALISIS JABATAN DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 8.
- Setyaning, W., Stie, W., & Negara, D. (n.d.). *Publisher: LPPM STIE Muhammadiyah Bandung*.
- Tanumihardjo, S., Hakim, A., & Noor, I. (n.d.). PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang). In *JAP* (Vol. 1, Issue 6).
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P., & Hadi, M. (2018). Pengaruh Analisis Jabatan, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Non Pns. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 75. <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v12i1.43>
- Hariyadi, S., Mayndarto, E. C., Sembiring, S., Manajemen, P., Jagakarsa, U. T., Capital, H., & Jabatan, A. (2024). ANALISIS PERAN JABATAN DAN BUDAYA ORGANISASI UNTUK PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT SEGARA ARTHA INVESTAMA (MSIB BATCH 3). *Jurnal Warunayama*, 4(7), 14–35.
- I. Rizaldy. (2024). ANALISIS JABATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN HALMAHERA TIMUR. *Jurnal Institut Pemerintahan Dalam Negeri*, 1–9.
- Lireeh, D. F. (2021). Pentingnya Menganalisis Jabatan Untuk Meningkatkan Sumber Daya Manusia Dalam Menjalankan Bisnis. *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 2(1), 73–80. <https://doi.org/10.24042/revenue.v2i1.7600>
- Lumanau, T. T., Dewi, M. P., & Suryati, A. (2024). Review literatur manfaat analisis jabatan dalam sebuah organisasi. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 3(8), 140–150.
- Masalik, L. M. A. (2022). EFEKTIVITAS PELAKSANAAN ANALISIS JABATAN DALAM PENEMPATAN PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN LOMBOK TIMUR. *Institut Pemerintahan Dalam Negeri*.
- Sekila, Y., & Pigome, P. (2023). Pelaksanaan analisis jabatan dalam rangka penempatan pns di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten paniai provinsi papua tengah. *Institut Pemerintahan Dalam Negeri*.
- T. Invia. (2023). PT Astra International Tbk: Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Society 5 . 0 Studi Kasus Analisis Jabatan dan Beban Kerja. *Research Gate*, 371946237(June).