

METODE KOMPETENSI DALAM ANALISIS JABATAN: KAJIAN LITERATUR

Lani Pranesti, Netty Merdiaty

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: 202110515084@mhs.ubharajaya.ac.id, netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstrak

Penempatan jabatan yang sesuai dengan kompetensi pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai, maka dengan ini diperlukan metode kompetensi dalam analisis jabatan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat metode kompetensi dalam analisis jabatan serta pengaruh penerapan metode kompetensi dalam analisis jabatan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian literatur yang digunakan untuk meriview jurnal-jurnal yang ada. Hasil dari penelitian ini yaitu metode kompetensi memberikan penjabaran mengenai perlunya memperhatikan kompetensi sumber daya manusia yang diantaranya yaitu baik dalam kompetensi pendidikan, keterampilan dan sikapnya. Serta pengaruh dari penerapan metode kompetensi dalam analisis jabatan yaitu dapat memberikan keefektivan dalam bekerja serta meningkatkan kinerja.

Kata Kunci: Metode, Kompetensi, Analisis Jabatan

Abstract

Position placement in accordance with employee competency will improve employee performance, so a competency method is needed in job analysis. This research aims to look at the competency method in job analysis and the influence of applying the competency method in job analysis. The research method used is literature research which is used to review existing journals. The results of this research, namely the competency method, provide an explanation of the need to pay attention to human resource competencies, including educational competencies, skills and attitudes. And the effect of applying the competency method in job analysis is that it can provide effectiveness in work and improve performance.

Keywords: Methods, Competency, Job Analysis

Article history

Received: desember 2024

Reviewed: desember 2024

Published: desember 2024

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/)

PENDAHULUAN

Dalam penilaian terhadap kinerja pegawai maupun penempatan pada jabatan tertentu memerlukan penilaian baik terhadap kompetensi maupun ketertarikan dari seorang pegawai atau karyawan tersebut. (Dhika Kusumawardana, dkk, 2023) Sumber daya manusia adalah salah satu dari sumber daya yang sangat penting untuk setiap organisasi serta kompetensi dan komitmen karyawan akan menentukan keberhasilan dari pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kinerja pegawai di dalam suatu perusahaan maupun instansi, salah satunya yaitu kompetensi yang dimiliki. (Nofi Naifatul Muslimah, 2016) Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan.

Analisis jabatan juga merupakan suatu dasar didalam manajemen kepegawaian. Analisis ini memberikan dasar yang realistis bagi pegawai dalam jabatan tertentu untuk dapat bekerja secara efisien yang mana pegawai tersebut sudah ditempatkan sesuai kemampuan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki (Mastina Maksin, dkk : 2023). Analisis jabatan merupakan metode yang digunakan dalam penilaian maupun peningkatan kinerja karyawan. Sumber daya manusia yang diperlukan sangatlah berkaitan dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam menjaga kinerja para pegawai atau karyawan yang baik. Maka dengan ini penulis tertarik untuk meneliti mengenai Bagaimana bentuk metode kompetensi dalam analisis jabatan? Bagaimana pengaruh penerapan metode kompetensi dalam analisis jabatan?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah dengan studi literatur. Studi literatur yaitu pengkajian data dari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian untuk mendapatkan landasan teori dari masalah yang di akan teliti. Study literatur disebut sebagai penelitian perpustakaan atau penelitian pustaka (Achmad Munib, & Fitria Wulandari, 2021). Juga dengan mereview 10 jurnal yang berkaitan dengan pengaruh metode kompetensi dalam analisis jabatan

1.1 Distribusi Jurnal

NO.	NAMA ARTIKEL/JURNAL	PENULIS	JURNAL	TAHUN
1	Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi	Anisya Wahdati, Farida Octaviani, Shanty Komalasari	<i>Jurnal Ecoment Global:kajian bisnis dan manajemen</i>	2022
2	Analisa Jabatan dan Penataan Kompetensi: Studi Kasus pada Perusahaan Agrobisnis di Surabaya	Widya Satriyo Nugroho, V. Heru Hariyanto	<i>Jurnal Ekonomi Universitas Kediri</i>	2019
3	Job Analysis and Employee Competency Mapping Based on Job	Firlia candra Kartika, Yonathan Alfapri Damaika	<i>PSIKOSTUDIA : Jurnal Psikologi</i>	2023

	Description			
4	Kajian Uraian Pekerjaan dan Pemetaan Kompetensi: Studi Kasus pada Perusahaan Pengembangan Properti di Surabaya	Bernadetta Filinia	<i>Kajian Uraian Pekerjaan</i>	2020
5	Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan	Didik Haryanto	<i>Kindai</i>	2021
6	Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi	Wafid Fathurrohman, muhammad Saiful Bahri, Dwi Ratnasari, Mariatul Kiptiyah, Mu'alimin	<i>Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital</i>	2024
7	Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Dian Sudiantini, Raffa Calysta Suhatman, Rigel Ken Meilizar, Ringga Jati Ismawan, Salwa Aristawidya,	<i>Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)</i>	2023
8	Pengaruh Kompetensi	Dhika	<i>Jurnal al-Idārah</i>	2023

	Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo	Kusumawardana, Rosidi, Abdul Halim		
9	Pengaruh Kompetensi terhadap Penempatan Kerja Karyawan di PT Gapura Angkasa Bandar Udara Husein Sastranegara Bandung	Desti Nur'amalia Fazrin, Sri Sutarwati	<i>Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam</i>	2024
10.	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	Nofi Naifatul Muslimah	<i>JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN</i>	2016
11.	Pengaruh Analisis Jabatan Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Geothermal Energy Area Kamojang Kabupaten Bandung	Mira Hartati	<i>Jurnal manajemen universitas widyatama</i>	2019

1.2 Kategori Jurnal Berdasarkan Subjek

No	JUDUL JURNAL	TUJUAN	HASIL	SARAN
1	Pentingnya Analisis Jabatan Dalam	untuk mengetahui seberapa pentingnya analisis jabatan dalam	analisis jabatan berperan penting dalam	Perlu adanya kajian lebih dalam lagi mengenai

	Meningkatkan Kompetensi Organisasi	meningkatkan kompetensi organisasi.	mengidentifikasi dan menentukan kompetensi dalam suatu pekerjaan yang berhubungan dengan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan untuk menduduki posisi kerja dengan jabatan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, sehingga dengan dilakukannya analisis jabatan akan dapat meningkatkan kompetensi organisasi	pentingnya analisis jabatan dalam sebuah organisasi.
2	Analisa Jabatan dan Penataan Kompetensi: Studi Kasus pada Perusahaan Agrobisnis di Surabaya	untuk melakukan ulasan (review) atas uraian pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai divisi sarana produksi dan pengembangan areal di PT. X, serta menentukan kompetensi perilaku yang dibutuhkan oleh pemangku jabatan.	Masih terdapat ketidak sesuaian antara uraian jabatan yang tertulis dengan tanggung jawab / aktivitas yang dilakukan oleh pemangku jabatan sehari-hari. Kemudian, belum tersusunnya standar kompetensi untuk masing-masing jabatan, khususnya kompetensi perilaku.	Organisasi perlu melakukan analisa jabatan secara periodik dan kemudian menyusun standar kompetensi untuk masing-masing jabatan yang ada. Hal ini bertujuan agar memudahkan organisasi dalam melakukan manajemen kinerja, pengembangan pegawai, maupun

				aktivitas SDM lainnya.
3	<i>Job Analysis and Employee Competency Mapping Based on Job Description</i>	untuk mengurangi adanya kesenjangan antara Job descripton yang tertulis dengan job description yang ada di lapangan dan dapat memberi standar kompetensi bagi masing-masing jabatan.	Adanya perbaikan uraian pekerjaan serta pemetaan kompetensi yang dibutuhkan oleh masing-masing jabatan pada divisi APU & PPT	Setiap jabatan harus memiliki standar kompetensi yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Sehingga peneliti merekomendasikan kepada perusahaan untuk menyusun program pengembangan yang sesuai bagi masing-masing pemangku jabatan.
4	Kajian uraian pekerjaan dan pemetaan kompetensi : studi kasus pada perusahaan pengembang properti di surabaya	Untuk melaksanakan analisa jabata pada salah satu perusahaan pengembangan properti di surabaya untuk menunjang pembaharuan uraian pekerjaan perusahaan	Terdapat kesenjangan antara dokumen uraian pekerjaan perusahaan dengan tanggung jawab rutin pemegang jawaban dalam pekerjaan sehari-hari. Pengukuran kompetensi pemegang jabatan penting dilakukan agar pengembangan sumber daya manusiadilaksanakan tepat sesuai	Uraian pekerjaan perlu disosialisasikan kepada seluruh karyawan perusahaan sehingga setiap pemegang jabatan mengetahui tanggung jawab dan pencapaian kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

			kebutuhan oleh perusahaan.	
5	Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan	Untuk mengetahui baik secara parsial dan simultan seberapa besar Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan serta variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Provinsi Kalimantan Selatan	Secara simultan analisis jabatan, analisis beban kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten balangan provinsi kalimantan selatan, secara parsial analisis jabatan, analisis beban kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten balangan provinsi kalimantan selatan dan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten balangan provinsi kalimantan selatan adalah Kompetensi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adakan analisis jabatan terlebih dahulu dalam penempatan posisi dalam jabatan 2. Perhatikan beban kerja jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) 3. Kompetensi sumber daya manusia harus dimiliki seperti kompetensi Pengetahuan yang meliputi pendidikan, kemudian Kompetensi Keterampilan, serta Kompetensi sikap ASN.
6.	Pentingnya	Untuk mengetahui	Analisis jabatan	Perlu

	Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi	seberapa pentingnya analisis jabatan dalam meningkatkan kompetensi organisasi.	memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi organisasi.	memperhatikan pentingna analisis jabatan dalam meningkatkan kompetensi organisasi
7	Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Untuk mengetahui proses penempatan yang dilaksanakan berhasil atau tidak, yang bisa dilakukan perusahaan adalah dengan mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan kedalam bentuk penilaian prestasi kerja. Kemampuan sumber daya pegawai kerap terhambat jika dihadapkan dengan masalah penempatan kerja.	Terkait dengan aspek kompetensi, pemimpin diharapkan bisa memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melakukan pengenalan, lebih meningkatkan komunikasi antar pegawai dan belajar menyesuaikan diri dengan lingkungan dan budaya yang telah ada pada instansi.
8	Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan	pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kepuasan dan kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo	Berdasarkan pengaruh secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Pegawai Dinas	Perlu memperhatikan kompetensi pegawai karna semakin tepat dalam penempatan akan berdampak positif.

	<p>Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo</p>		<p>Pendidikan Kabupaten Probolinggo. Semakin baik kompetensi pegawai dan semakin tepat dalam menempatkan pegawai di kantor akan berdampak positif dan meningkatnya kepuasan kerja. Ini juga berpengaruh pada terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo, semakin tepat penempatan kerja pegawai dan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi juga kinerja pegawai.</p>	
9.	<p>Pengaruh Kompetensi terhadap Penempatan Kerja Karyawan di PT Gapura Angkasa Bandar Udara Husein</p>	<p>untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap penempatan kerja karyawan di PT. Gapura Angkasa Bandara Udara Husein Sastranegara Bandung</p>	<p>kompetensi berpengaruh terhadap penempatan kerja karyawan dengan dibuktikan dari hasil pengolahan data yaitu t hitung lebih besar dari t tabel (5.862 > 2.753)</p>	<p>Adanya penelitian yang lebih mendalam.</p>

	Sastranegara Bandung		dengan nilai signifikansi dari probabilitas yaitu $0.000 < 0.05$, maka dapat dikatakan H_a diterima dan H_0 ditolak. Besarnya pengaruh yang diperoleh dari data sebesar 49.5% dan sisanya 50.5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.	
10.	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	untuk mengetahui pengaruh kompetensi yang meliputi pengetahuan dan ketrampilan terhadap kinerja karyawan pada CV. Agro Utama Mandiri Lestari Kediri.	variabel kompetensi yang meliputi pengetahuan dan ketrampilan berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan. Pengetahuan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan dari koefisien determinasi, pengetahuan dan ketrampilan mampu memberikan kontribusi sebesar 65,7 % terhadap	perusahaan perlu memperhatikan kebijakan dalam proses rekrutmen karyawan. juga diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan memasukkan faktor atau variabel lain yang belum masuk dalam penelitian ini, sebab hanya 65,7% pembahasan Kinerja karyawan yang mampu dijelaskan oleh variabel Pengetahuan dan

			kinerja karyawan dan 34,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.	Ketrampilan.
11.	Pengaruh Analisis Jabatan Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Geothermal Energy Area Kamojang Kabupaten Bandung	untuk mengetahui kondisi analisis jabatan berbasis kompetensi melalui faktor dominan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan deskriptif dan verifikatif dengan analisis faktor konfirmatori	Berdasarkan hasil uji statistik pengaruh analisis jabatan berbasis kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Geothermal Energy Area kamojang memiliki korelasi yang sangat kuat dan memiliki hubungan bersifat positif dan signifikan maka hipotesis dapat diterima.	perusahaan perlu meningkatkan kompetensi Organitational commitment, Concern For Order, Competency Expertise, Competency Team Leadership, Competency Developing Others agar dapat meningkatkan standar hasil kerja karyawan dalam jabatan dengan aspek jangka waktu dan mengoptimalkan penggunaan biaya perusahaan, sedangkan terbentuk 6 faktor dominan dalam penelitian yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu, persyaratan

				jabatan melalui kompetensi Relationship Bulding, Concern for Order, Develophing Others dan persyaratan jabatan melalui standar hasil kerja dan kondisi pekerjaan.
--	--	--	--	---

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Metode Kompetensi dalam Analisis Jabatan

Analisis jabatan adalah kegiatan yang penting dalam pendayagunaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Hal ini karena analisis jabatan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi pimpinan di dalam hal promosi jabatan, rekrutmen pegawai, pelatihan serta pendidikan bagi pegawai ataupun pemberian insentif bagi pegawai. Analisis jabatan juga merupakan suatu dasar didalam manajemen kepegawaian. Analisis ini memberikan dasar yang realistis bagi pegawai dalam jabatan tertentu untuk dapat bekerja secara efisien yang mana pegawai tersebut sudah ditempatkan sesuai kemampuan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki (Mastina Maksin, dkk : 2023).

Suatu pengetahuan yang eksplisit dan terperinci mengenai setiap jabatan sangatlah diperlukan, antara lain untuk keperluan (Dr. Dra. Ni Desak Made Santi Diwyarthi, M.Si., dkk. : 2022) :

1. Rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja.
2. Menentukan besarnya upah.
3. Merancang jalur karier pekerja/ pegawai.
4. Menetapkan beban kerja yang pantas dan adil.
5. Merancang program pendidikan dan pelatihan yang efektif.

Ada beberapa metode dalam analisis jabatan (Kelas HR, 2023) :

1. Metode Wawancara

Metode ini dilakukan dengan tanya jawab kepada karyawan untuk mendapatkan informasi mengenai pekerjaan mereka serta sistem apa yang digunakan, proses kerja serta

keterampilan yang mereka perlukan untuk bekerja. Wawancara ini bisa dilakukan kepada lebih dari satu karyawan untuk mendapatkan jawaban yang holistik.

2. Metode Observasi

Metode ini dilakukan dengan cara mengamati karyawan dalam melakukan tugasnya. Biasanya pengamatan akan dilakukan oleh pihak analis selama beberapa hari. Selama pengamatan tersebut mereka akan membuat catatan dari hasil observasi yang dilakukan, seperti mengenai tugas apa saja yang dikerjakan, alat yang digunakan, serta berapa lama waktu yang diperlukan dalam mengerjakan suatu tugas tertentu dan lain sebagainya.

3. Metode Kuesioner

Metode ini dilakukan dengan menyusun sejumlah pertanyaan untuk dijawab oleh karyawan. Pertanyaan-pertanyaan itu nanti akan diberikan kepada anggota tim dari divisi tertentu mulai dari staf hingga manajer. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi apakah ada kesenjangan harapan pekerjaan di antara mereka atau tidak.

4. Metode Catatan Harian

Metode ini dilakukan dengan cara karyawan membuat catatan harian mengenai tugas-tugas yang mereka lakukan sehari-hari. Periode untuk melakukan metode ini bisa beragam tergantung kebutuhan.

5. Metode Analisis Pekerjaan Fungsional

Umumnya metode analisis fungsional ini dilakukan untuk mengidentifikasi keterbatasan peran di suatu posisi. Dengan demikian perusahaan bisa membuat uraian jabatan pada posisi tertentu.

6. Metode inventaris pekerjaan

Metode ini dilakukan dengan cara melakukan checklist tugas-tugas karyawan. Biasanya informasi ini didapatkan dari deskripsi tugas atau KPI (Key Performance Indicator) suatu posisi. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa karyawan melakukan tugas tertentu.

7. Metode Kinerja

Pihak analis akan melakukan tugas dari suatu posisi tertentu secara langsung. Tujuannya yaitu untuk lebih memahami tugas-tugas pada posisi tersebut.

Kesemua metode tersebut diatas termasuk kedalam penilaian terhadap kompetensi dari karyawan, sehingga dapat dipahami bahwa hal tersebut diatas termasuk kedalam metode kompetensi yang digunakan dalam analisis jabatan.

B. Pengaruh Penerapan Metode Kompetensi dalam Analisis Jabatan

Metode kompetensi merupakan pendekatan dalam pembelajaran dan pelatihan yang berfokus pada penguasaan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Metode ini menekankan pada hasil yang dapat diukur dan pengembangan

kemampuan individu, sehingga lebih efektif dibandingkan dengan metode pelatihan tradisional. Pelatihan berbasis kompetensi adalah jenis pelatihan yang fokus pada pengembangan kompetensi atau keterampilan spesifik yang diperlukan oleh karyawan untuk dapat melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efektif. Pelatihan semacam ini dirancang untuk meningkatkan kemampuan dan produktivitas karyawan, serta memberikan kemampuan yang dibutuhkan untuk sukses dalam pekerjaan mereka. Pelatihan berbasis kompetensi memiliki beberapa manfaat yang signifikan, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa manfaat dari pelatihan semacam ini (BLK 2023):

- A. Meningkatkan Produktivitas
- B. Meningkatkan Kepuasan Kerja
- C. Meningkatkan Keterlibatan Karyawan
- D. Meningkatkan Kepercayaan Diri

Adapun Metode Pelatihan Berbasis Kompetensi antara lain

A. Pelatihan On-the-Job

Pelatihan on-the-job yaitu metode pelatihan yang dilakukan saat karyawan sedang menjalankan tugas atau pekerjaannya. Metode ini memungkinkan karyawan untuk langsung mempraktekkan keterampilan yang dipelajari di tempat kerja

B. Pelatihan Off-the-Job

Pelatihan off-the-job yaitu metode pelatihan yang dilakukan di luar tempat kerja, misalnya melalui seminar, workshop, atau training center. Metode ini memungkinkan karyawan untuk fokus belajar tanpa gangguan tugas-tugas pekerjaan sehari-hari

C. Pelatihan Simulasi

Pelatihan simulasi yaitu metode pelatihan yang menirukan situasi nyata di tempat kerja dengan cara menggunakan perangkat atau peralatan tertentu. Metode ini memungkinkan karyawan untuk belajar dan berlatih dengan situasi yang lebih terkontrol dan realistis.

D. Pelatihan Coaching

Pelatihan coaching yaitu metode pelatihan yang dilakukan melalui pendampingan atau pembinaan langsung oleh atasan atau mentor. Metode ini memungkinkan karyawan untuk mendapatkan bimbingan dan pengawasan secara langsung dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan

KESIMPULAN

Analisis jabatan memiliki cara atau metode tersendiri untuk penempatan atau penilaian terhadap kinerja dari karyawan, salah satunya yaitu metode kompetensi. Metode kompetensi ini sangat berguna dalam melakukan analisis jabatan terhadap karyawan maupun organisasi. Penulis setuju dengan penelitian milik Didik Haryanto (2021) yang berjudul "Pengaruh Analisis

Jabatan, Analisis Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan” yang dimana dapat disimpulkan bahwa metode kompetensi dalam analisis jabatan dapat dilakukan dengan menetapkan dan memperhatikan kompetensi sumber daya manusia yang harus dimiliki seperti kompetensi pengetahuan yang meliputi pendidikan, kemudian kompetensi keterampilan, serta kompetensi sikap. Metode ini dapat dilakukan dengan pelatihan on the job, pelatihan off the job, pelatihan simulasi dan pelatihan coaching. Pengaruh dari penerapan metode kompetensi yaitu akan dengan sangat baik dalam penempatan pegawai yang tepat sehingga memberikan dampak positif. Dan dengan hal tersebut maka akan dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan keterlibatan karyawan dan meningkatkan kepercayaan diri.

REFERENSI

BLK Purwakarta. (2023 Mei 2). Pelatihan Berbasis Kompetensi: Meningkatkan Produktivitas dan Kompetensi Karyawan. <https://blk.purwakartakab.go.id/pelatihan-berbasis-kompetensi-meningkatkan-produktivitas-dan-kompetensi-karyawan/>

Diwyartha, N., D., M., S. (2022). *Teori Psikologi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management.

Fathurrohman, W., Bahri, M. S., Ratnasari, D., Kiptiyah, M., Mu'alimin. (2024). Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(4), 1080-1093.

Fazrin, D. N., Sutarwati, S. (2024). Pengaruh Kompetensi terhadap Penempatan Kerja Karyawan di PT Gapura Angkasa Bandar Udara Husein Sastranegara Bandung. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(4), 2041-2050.

Filinia, B. (2020). Kajian Uraian Pekerjaan dan Pemetaan Kompetensi: Studi Kasus pada Perusahaan Pengembangan Properti di Surabaya. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 8(2), 108-118.

Hartati, M. (2019). Jabatan Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Geothermal Energy Area Kamojang Kabupaten Bandung, *Jurnal Manajemen Universitas Widyatama*.

Haryanto, D. (2021). Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan m Selatan. *Kindai*, 17(3), 325-346.

Kartika, F. C., Damaika, Y. A. (2023). Job Analysis and Employee Competency Mapping Based on Job Description. *PSIKOSTUDIA: Jurnal Psikolog*, 12(3), 393-400.

Kelas HR. (2023 Oktober 23). 7 Metode Analisis Jabatan yang Perlu Kamu Tahu. <https://kelashr.com/metode-analisis-jabatan/>

Kusumawardana, D., Rosidi, Halim, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo. *Jurnal al-Idārah*, 4(1), 88-100.

Maksin, M., Anindita, D. P., & Primania, H. R.. (2023). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Probolinggo. *Jurnal Intelektual Administrasi Publik dan Ilmu Komunikasi*, 10(1), 2.

Munib, A., & Wulandari, F. (2021). Studi Literatur: Efektivitas Model Kooperatif Tipe Course Review Horay Dalam Pembelajaran IPA di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 7(1), 163.

Muslimah, N. N. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(2), 152-161.

Nugroho, W. S., Hariyanto, V. H. (2019). Analisa Jabatan dan Penataan Kompetensi : Studi Kasus pada Perusahaan Agrobisnis di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 4(2), 111-125.

Sudiantini, D., Suhatman, R., C., Meilizar, R, K., Ismawan, R. J., Aristawidya, S. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(2), 199-211.

Wahdati, A., Octaviani, F., & Komalasari, S. (2022). Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi. *Jurnal Ecoment Global:kajian bisnis dan manajemen*, 7(2), 162-163.