



Analisis Jabatan sebagai Instrumen Strategis dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Alivia Umami Jamilah^{1*}, Siti Komariyah², Abd. Fiqrial Akbar³, Nur Alif Bahtiar⁴,
Mu'alimin⁵

¹⁻⁵ Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember, Indonesia
Alivphy2@gmail.com¹, sitiikomariyah16@gmail.com², fikrialdesu01@gmail.com³,
Nuralifbahtiar43@gmail.com⁴, mualimin@uinkhas.Ac.Id⁵

Alamat: Jl. Mataram No.1, Karang Miuwo, Mangli, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur
68136

Korespondensi penulis: Alivphy2@gmail.com*

Abstract. Job analysis serves as a strategic instrument in human resource management (HRM), forming the basis for organizational structure design, job descriptions and specifications, and supporting employee evaluation and development processes. This study employs a literature review approach involving 50 articles, narrowed down to 5 core sources to explore the critical role of job analysis. Findings indicate that job analysis not only enhances employee performance and job satisfaction, but also supports optimal placement based on competencies and personality profiles such as the DISC approach. Job analysis has proven effective in the education sector and holds broader potential for implementation across various industries.

Keywords: Human Resource Management, Job Analysis, Job Specification, Personality Profile, Organizational Performance

Abstrak. Dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), analisis jabatan merupakan instrumen strategis yang berfungsi sebagai dasar dalam menyusun struktur organisasi, uraian dan spesifikasi pekerjaan, serta mendukung proses evaluasi dan pengembangan karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan tinjauan pustaka terhadap 50 artikel yang disaring menjadi 5 artikel utama guna menggali pemahaman mendalam mengenai pentingnya analisis jabatan. Hasil kajian menunjukkan bahwa analisis jabatan tidak hanya meningkatkan kualitas kerja dan kepuasan profesional karyawan, tetapi juga berkontribusi dalam penempatan yang tepat berdasarkan kompetensi maupun profil kepribadian, seperti pendekatan DISC. Analisis jabatan terbukti efektif dalam sektor pendidikan dan memiliki potensi luas untuk diterapkan di berbagai sektor lainnya.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Analisis Jabatan, Spesifikasi Jabatan, Profil Kepribadian, Kinerja Organisasi

1. PENDAHULUAN

Dalam manajemen sumber daya manusia, analisis jabatan adalah langkah penting yang bertujuan untuk memahami apa saja tugas, tanggung jawab, dan kemampuan yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Masalah yang sering terjadi adalah kurangnya pemahaman tentang hal ini, yang bisa memengaruhi kinerja karyawan dan hasil kerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Nanda Silsabila Herawati dkk (2024), memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab pekerjaan bisa meningkatkan semangat kerja, kepuasan, dan kinerja para tenaga pendidik. Ini menunjukkan bahwa analisis jabatan bukan hanya berguna untuk menyusun struktur organisasi, tetapi juga untuk mendorong produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik.

Beberapa peneliti telah membahas masalah ini. Anisya Wahdati dkk (2022) menjelaskan bahwa analisis jabatan sangat penting untuk mengetahui dan menentukan kemampuan apa saja yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Sementara itu, Ainun Ma'rifah dkk (2024) menyatakan bahwa menempatkan guru sesuai dengan kualifikasi dan keahlian mereka bisa meningkatkan kinerja serta mutu pendidikan. Dari berbagai penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan tidak hanya membantu meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga dapat memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Meskipun sudah banyak penelitian tentang analisis jabatan, masih ada kekurangan dalam penerapannya yang berbasis pada profil kepribadian. Aqila Yumna Ashilia dkk (2024) menemukan bahwa analisis jabatan dengan menggunakan profil kepribadian DISC bisa membantu menempatkan seseorang di posisi kerja yang cocok dengan kepribadiannya. Namun, penelitian tersebut masih terbatas pada bidang pendidikan dan belum banyak diterapkan di sektor lainnya. Karena itu, perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui seberapa efektif pendekatan ini jika diterapkan di berbagai bidang, agar bisa memberikan manfaat yang lebih luas dalam meningkatkan kinerja organisasi.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan tinjauan pustaka atau *literature review*. Kajian pustaka didefinisikan sebagai bahan bacaan yang berhubungan dengan topic penelitian. Punaji mengartikan kajian pustaka sebagai deskripsi mengenai literature tertentu yang biasanya ditemukan di buku ilmiah dan artikel jurnal (Punaji, 2008). Pencarian *literature* berfungsi untuk mencari data yang butuhkan, artinya jenis penelitian kepustakaan membatasi peneliti pada koleksi perpustakaan dan tidak melakukan penelitian lapangan.

Pengumpulan data menggunakan PoP dengan *google scholar*. Analisis data menggunakan 50 artikel yang terkait dengan judul penelitian dengan kata kunci “analisis jabatan”. Analisis data menggunakan *screening* dengan melakukan seleksi dari 50 artikel kemudian dipilih 5 artikel untuk dianalisis guna menemukan topik kajian agar lebih mendalam.

Tabel 1. Review Artikel

No	Nama Penulis dan Tahun	Judul Jurnal	Temuan Jurnal
1	Nanda Silsabila Herawati, Abdul Aziz, Putri Novita	Analisis Jabatan dan Implikasinya	Penelitian ini mengungkapkan bahwa ketika tenaga pendidik memahami dengan baik apa saja

	Ramadhani, Mu'alimin (2024)	Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik	tugas dan tanggung jawab mereka, hal itu dapat membuat mereka lebih semangat bekerja, merasa lebih puas dengan pekerjaannya, dan pada akhirnya bisa meningkatkan kinerja mereka secara menyeluruh.
2	Shanty Komalasari, Anisya Wahdati, Farida Octaviani, (2022)	Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi	Penelitian ini memaparkan bahwa analisis jabatan memiliki peran penting dalam mengenali dan menentukan keterampilan yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan. Melalui analisis ini, seseorang dapat ditempatkan pada posisi kerja yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Dengan demikian, analisis jabatan dapat membantu meningkatkan kompetensi organisasi secara keseluruhan.
3	Ainun Ma'rifah, Mufti Hamidi, Siti Khotijah, Mu'alimin (2024)	Analisis Jabatan Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Sekolah	Penelitian ini memaparkan bahwa dalam analisis jabatan, penempatan guru harus disesuaikan dengan kualifikasi dan keterampilan yang dimiliki. Dengan penempatan yang tepat, guru dapat menjalankan tugasnya secara lebih efektif dan kinerjanya pun meningkat. Selain itu, analisis jabatan juga bermanfaat untuk mengetahui kebutuhan pelatihan dan pengembangan guru, sehingga kualitas pendidikan yang diberikan

			kepada siswa dapat terus ditingkatkan.
4	Shanty Komalasari, Nida Urrahmah, Siti Maisarah. (2022)	Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa analisis jabatan adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) internal, yang bertujuan untuk merinci isi suatu jabatan. Hal ini mencakup berbagai aspek seperti tugas, tanggung jawab, wewenang dalam organisasi, kondisi kerja, latar belakang pendidikan, keterampilan, kemampuan, pengalaman kerja, serta hubungan antar jabatan dalam struktur organisasi. Analisis ini juga menetapkan persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Manajemen sumber daya manusia sendiri berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi, baik karyawan, manajer, maupun staf lainnya. MSDM berperan penting dalam menangani berbagai hal yang berkaitan dengan pegawai guna memastikan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.
5	Aqila Yumna Ashilia, Azizatul Amaliyah,	Analisis Jabatan Berdasarkan Profil Kepribadian Disc	Hasil analisis jabatan yang dilakukan peneliti terhadap lima pemangku jabatan di Seksi

	Saifatil Kamila, Mu'alimin (2024)	Pada Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Pendidikan Madrasah, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember, mencakup informasi penting seperti kualifikasi jabatan, tugas pokok, tanggung jawab, wewenang, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan (baik <i>soft skill</i> maupun <i>hard skill</i>), serta kompetensi yang dibutuhkan. Data tersebut kemudian diklasifikasikan berdasarkan profil kepribadian berdasarkan profil kepribadian DISC. Berdasarkan uraian tugas pokok, ditemukan bahwa karakter dengan tipe C (<i>Compliance</i>) cocok untuk posisi Analis Data dan Informasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Karakter I (<i>Influence</i>) dan C (<i>Compliance</i>) lebih sesuai untuk posisi Analis Kependidikan. Untuk jabatan Analis Informasi Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan, karakter D (<i>Dominance</i>) dan C (<i>Compliance</i>) dianggap paling tepat. Sedangkan untuk posisi Pengadministrasian Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, karakter yang sesuai adalah tipe S (<i>Steadiness</i>) dan C (<i>Compliance</i>). Terakhir, jabatan Pengelola Kelembagaan Pendidikan lebih cocok diisi oleh
--	--------------------------------------	--	--

			individu dengan karakter D (<i>Dominance</i>).
--	--	--	---

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi Analisis Jabatan

Dalam konteks organisasi, analisis jabatan didefinisikan sebagai sebuah proses sistematis yang dilakukan untuk mengidentifikasi, menguraikan, dan mendefinisikan tugas, tanggung jawab, serta persyaratan kompetensi dari setiap jabatan dalam struktur organisasi (Taggala, 2015). Analisis jabatan menjadi dasar penting dalam berbagai kegiatan manajerial, seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, serta pengembangan karier, sekaligus menjadi alat koordinasi antar peran dalam organisasi melalui pemahaman yang jelas terhadap fungsi dan posisi setiap jabatan.

Armstrong (2009) berpendapat bahwa informasi yang didapatkan melalui analisis jabatan menjadi dasar dalam menentukan strategi penarikan dan seleksi karyawan, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, perancangan maupun perancangan ulang jabatan (*job design dan redesign*), serta perencanaan kebutuhan sumber daya manusia. Pemahaman lebih mendalam tentang tugas, tanggung jawab, dan persyaratan setiap posisi, perusahaan dapat mengelola SDM secara lebih tepat sasaran dan responsif terhadap dinamika organisasi dan pasar kerja.

Dessler (1992) berpendapat bahwa analisis jabatan adalah suatu prosedur yang bertujuan untuk menetapkan tugas-tugas dan keterampilan yang dibutuhkan dalam suatu jabatan, sekaligus menentukan tipe individu yang sesuai untuk mengisi posisi tersebut. Definisi ini menekankan pentingnya analisis dan dasar pertimbangan tertentu dalam proses penempatan karyawan pada tugas yang spesifik.

Sementara itu, Jewell dan Siegall (1990) mendefinisikan analisis jabatan sebagai suatu prosedur terstruktur yang bertujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan serta persyaratan jabatan. Definisi ini menekankan peran analisis jabatan sebagai sumber informasi penting yang menggambarkan tanggung jawab dan tuntutan yang melekat pada suatu pekerjaan.

Menurut LAN RI (1990), analisis jabatan dapat dipahami sebagai suatu rangkaian proses yang melibatkan metode dan teknik tertentu untuk memperoleh informasi mengenai suatu jabatan. Informasi ini kemudian diolah menjadi data yang berguna dan disajikan sesuai dengan tujuan organisasi atau lembaga. Penekanan dalam definisi ini terletak pada aspek

pengumpulan dan pengolahan data jabatan secara sistematis, serta bagaimana informasi tersebut digunakan untuk mendukung kebutuhan institusional.

Dari berbagai definisi tersebut, analisis jabatan dapat diartikan sebagai suatu proses sistematis untuk mengumpulkan, mengidentifikasi, menguraikan, dan mendefinisikan informasi mengenai tugas, tanggung jawab, serta persyaratan kompetensi dari suatu jabatan dalam struktur organisasi. Proses ini bertujuan untuk memastikan kesesuaian antara kualifikasi individu dengan kebutuhan pekerjaan, serta mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Analisis jabatan dijadikan landasan penting bagi berbagai fungsi manajerial, seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, evaluasi kinerja, hingga penyusunan struktur organisasi yang responsif terhadap perubahan lingkungan. Dengan demikian, analisis jabatan bukan hanya sekadar untuk mengidentifikasi apa yang harus dilakukan karyawan, tetapi juga untuk menjamin bahwa setiap individu berada diposisi yang tepat dan sesuai keahlian dan tujuan organisasi, sehingga mendukung pencapaian tujuan bersama di dalam organisasi.

Analisis jabatan bertujuan untuk mengidentifikasi dan mendefinisikan tugas serta tanggung jawab yang dibutuhkan dalam setiap posisi dalam suatu organisasi. Dengan menetapkan persyaratan kompetensi, seperti keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman, analisis jabatan membantu memastikan bahwa karyawan yang dipilih sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugas mereka secara efektif. Ini juga memiliki peran penting dalam proses rekrutmen dan seleksi, memberikan dasar yang jelas untuk mengevaluasi pelamar sesuai dengan deskripsi dan spesifikasi jabatan yang akurat (Presetio, 2021). Selain itu, analisis jabatan berkontribusi pada pengembangan program pelatihan yang relevan, sehingga karyawan dapat dilengkapi dengan keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka. Dengan memahami kebutuhan spesifik dari setiap jabatan, organisasi dapat merancang pelatihan yang tepat sasaran untuk meningkatkan kemampuan karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja mereka dan mencapai tujuan perusahaan (Wahdati dkk, 2022).

Di sisi lain, analisis jabatan juga berfungsi dalam perencanaan tenaga kerja yang terarah guna mendukung pemenuhan kebutuhan organisasi di masa depan dan mengatur struktur organisasi yang efisien. Dengan mekanisme yang baik, diharapkan karyawan dapat ditempatkan sesuai dengan keahlian dan minat mereka, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat *turn over* (Rumaisya & Alyani, 2024). Dengan demikian, analisis jabatan merupakan alat penting untuk memaksimalkan efektivitas dan efisiensi dalam keseluruhan sistem organisasi.

Peran Strategis Analisis Jabatan dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi

Job analysis atau yang lebih dikenal dengan analisis jabatan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi dengan memastikan kesesuaian setiap posisi diduduki oleh pegawai yang memenuhi persyaratan dan kompetensi yang tepat. Melalui analisis yang sistematis, organisasi dapat menyusun penjabaran peran kerja yang terperinci dan penetapan kualifikasi yang sesuai, sehingga membantu proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, dan penilaian kinerja pegawai secara objektif (Maksin Mastina dkk., 2023).. Dengan demikian, analisis jabatan menjadi fondasi utama dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, yang tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga mendorong produktivitas organisasi secara keseluruhan serta memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Dalam praktiknya, seperti yang terjadi di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara, analisis jabatan digunakan untuk menentukan job content dan job specification secara lebih terarah. Penempatan pegawai berdasarkan hasil analisis jabatan memungkinkan organisasi mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga tercipta efisiensi dan produktivitas kerja yang lebih baik (Oriza Sativa, 2022). Analisis ini juga menjadi acuan dalam perencanaan pelatihan, promosi jabatan, dan penyusunan kebijakan manajerial.

Namun demikian, penerapan analisis jabatan sering menghadapi tantangan seperti kurangnya komitmen dari pimpinan dan ketidaksesuaian antara posisi dan keahlian pegawai. Hal ini dapat mengurangi manfaat analisis jabatan dalam peningkatan kinerja organisasi, karena peranannya tidak optimal jika posisi tidak sesuai dengan kompetensi pegawai yang ada (Dina Rosdiana, dkk, 2023). Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kesadaran dan komitmen dari pimpinan agar analisis jabatan dapat dimanfaatkan secara maksimal dan berkontribusi strategis terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kontribusi Analisis Jabatan terhadap Pengembangan Kompetensi Karyawan

Analisis jabatan adalah proses penting yang dilakukan secara sistematis untuk membantu mengembangkan kemampuan karyawan. Proses ini memberikan gambaran lengkap tentang apa saja tugas, tanggung jawab, dan syarat yang harus dimiliki dalam setiap posisi kerja. Dengan menganalisis jabatan secara menyeluruh, organisasi bisa mengetahui keterampilan dan pengetahuan apa saja yang dibutuhkan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan efisien. Informasi dari analisis ini digunakan sebagai dasar untuk membuat program pelatihan yang tepat, sehingga karyawan bisa mengembangkan kemampuan mereka sesuai kebutuhan pekerjaan. Selain itu, analisis jabatan juga membantu menetapkan standar

kemampuan yang harus dimiliki, sehingga proses rekrutmen, penilaian kinerja, dan promosi bisa dilakukan dengan lebih adil dan jelas.

Dalam proses pengembangan karier dan rotasi jabatan karyawan, analisis jabatan memiliki peran yang sangat penting. Dengan memahami secara rinci kemampuan yang dibutuhkan di setiap posisi, perusahaan dapat merancang program pelatihan yang lebih tepat sasaran, sehingga kualitas sumber daya manusia dapat meningkat secara menyeluruh. Lebih lanjut, analisis jabatan juga mempermudah perusahaan dalam mengidentifikasi selisih antara kemampuan yang dimiliki karyawan saat ini dan yang sebenarnya dibutuhkan oleh pekerjaan. Dengan demikian, langkah-langkah pengembangan dapat dilakukan secara lebih fokus dan berkelanjutan. Pada akhirnya, hal ini berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas dan daya saing perusahaan secara keseluruhan (Dwi Kurniawan, 2016). Ini membuktikan bahwa analisis jabatan memiliki kontribusi besar dalam mengembangkan kompetensi karyawan.

Analisis jabatan juga punya peran penting dalam menyesuaikan pengembangan kemampuan karyawan dengan perubahan yang terjadi di dalam organisasi maupun di pasar kerja yang terus berubah. Dengan rutin memperbarui analisis jabatan, perusahaan bisa memastikan bahwa kemampuan yang dikembangkan karyawan tetap sesuai dengan tujuan jangka panjang perusahaan. Hal ini tidak hanya membuat karyawan jadi lebih fleksibel dan mudah beradaptasi, tapi juga membantu perusahaan membangun budaya kerja yang terus belajar dan terbuka terhadap inovasi (Sutrisno, 2019). Situasi ini sangat penting, karena perusahaan yang mendukung peningkatan kemampuan karyawannya akan tetap maju dan tidak tertinggal, sementara yang tidak melakukannya bisa tertinggal jauh.

Sebagai bagian penting dari pengelolaan karyawan, analisis jabatan berperan dalam menyatukan strategi sumber daya manusia dengan arah bisnis perusahaan. Dengan mengetahui secara mendalam tugas, tanggung jawab, dan kontribusi setiap posisi kerja, manajemen bisa menyusun peta kompetensi yang akurat dan sesuai kebutuhan. Peta ini digunakan sebagai acuan dalam proses perekrutan, pelatihan, pengembangan karier, dan persiapan kepemimpinan yang sejalan dengan tujuan perusahaan. Di samping itu, analisis jabatan memudahkan dalam menemukan kesenjangan kemampuan yang ada, sehingga pengembangan bisa dilakukan dengan lebih tepat sasaran dan efisien. Melalui cara ini, perusahaan bisa memastikan bahwa karyawan yang menempati posisi strategis memiliki kompetensi yang dibutuhkan, serta memiliki calon pemimpin yang siap menghadapi tantangan bisnis ke depan. Hal ini secara keseluruhan akan memperkuat daya saing dan mendukung keberhasilan jangka panjang (Hasibuan, 2017).

Metode Pengumpulan Data Dalam Analisis Jabatan

Mustadin Taggala (2015) menjelaskan bahwa ada beberapa cara yang biasa dipakai untuk melakukan analisis jabatan. Metode-metode ini digunakan untuk memahami lebih jelas tugas, tanggung jawab, serta kualifikasi yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan, yaitu:

- 1) Kuesioner. Metode ini digunakan karena cepat dan tidak memerlukan biaya besar. Dalam analisis jabatan, karyawan diberikan kuesioner yang sudah disusun dengan rapi untuk mengetahui tugas-tugas apa saja yang mereka lakukan. Biasanya, kuesioner ini membantu dalam mengecek bagian-bagian pekerjaan yang dianggap penting atau berkaitan langsung dengan jabatan tersebut.

Kelebihan:

- Memiliki kemampuan yang tinggi untuk mengumpulkan banyak informasi dalam satu waktu.
- Biayanya lebih hemat dan pengelolaannya juga sederhana.
- Tidak mengganggu jam kerja atau aktivitas utama para karyawan yang mengisi.

Kekurangan:

- Butuh waktu dan biaya untuk membuat dan mengembangkan kuesioner.
- Sulit mendapatkan informasi yang sangat rinci, dan kadang bisa menyebabkan kesalahpahaman.

- 2) Observasi. Observasi dilakukan dengan cara mengamati langsung aktivitas karyawan saat mereka bekerja, kemudian mencatat semua yang mereka lakukan. Cara ini sangat cocok untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tangan atau pekerjaan fisik, seperti operator mesin.

Kelebihan:

- Metode ini cocok digunakan untuk pekerjaan yang sifatnya manual, sudah memiliki standar kerja yang jelas, dan dilakukan secara rutin setiap hari.
- Bisa bermanfaat dalam kondisi tertentu, misalnya saat menghadapi pekerja asing yang mengalami kendala bahasa.

Kelemahan:

- Harus mencerminkan perilaku kerja secara keseluruhan, jadi catatan yang diambil harus benar-benar mewakili semua aktivitas yang dilakukan dalam pekerjaan tersebut.
- Prosesnya cenderung lambat, biayanya mahal, dan hasilnya kurang akurat karena sering kali tidak mencatat aktivitas yang tidak rutin atau tidak terduga.

- Tidak cocok untuk pekerjaan yang membutuhkan fokus tinggi seperti pengacara, programmer, atau perancang teknik, karena mencatat aktivitas bisa mengganggu konsentrasi mereka.
- 3) Wawancara. Wawancara merupakan metode yang sering digunakan untuk menyusun daftar tugas, tanggung jawab, dan perilaku kerja, baik yang rutin maupun tidak. Dalam proses ini, analis akan mewawancarai karyawan terlebih dahulu untuk mengetahui apa saja tugas yang mereka kerjakan. Setelah itu, analis akan menghubungi atasan atau supervisor untuk mendapatkan informasi tambahan, memastikan informasi dari karyawan benar, dan menjelaskan hal-hal yang kurang jelas. Agar wawancara berjalan efektif dan hasilnya dapat dipercaya, ada dua hal penting yang perlu diperhatikan: perencanaan yang matang serta pelatihan bagi analis sebelum wawancara dilakukan, dan penggunaan pertanyaan yang terstruktur agar prosesnya efisien dan hasilnya konsisten.

Kelebihan:

- Metode ini memungkinkan adanya komunikasi langsung antara pewawancara dan orang yang diwawancarai, sehingga bisa saling bertanya dan memberi penjelasan.
- Hasilnya cenderung lebih akurat dan informasi yang didapat biasanya lebih lengkap dan mendalam.
- Hasilnya cenderung lebih akurat dan informasi yang didapat biasanya lebih lengkap dan mendalam.

Kendala:

- Bisa terjadi kesalahan informasi atau salah paham dari pihak yang diwawancarai, sehingga datanya kurang tepat.
 - Diperlukan beberapa orang dari jabatan yang sama untuk diwawancarai agar bisa mendapatkan gambaran pekerjaan yang menyeluruh.
 - Proses wawancara memakan waktu lama dan memerlukan biaya yang cukup besar.
- 4) Catatan karyawan. Salah satu cara untuk mengumpulkan informasi analisis jabatan adalah dengan meminta karyawan mencatat aktivitas kerja mereka sehari-hari dalam bentuk buku harian atau log kerja. Namun, cara ini punya keterbatasan. Tidak semua catatan harian bisa memberikan informasi yang benar-benar bermanfaat, karena sering kali karyawan menulis kegiatan mereka secara tidak teratur atau tidak jelas. Selain itu, ada juga beberapa jenis pekerjaan seperti pesuruh atau montir yang tidak terbiasa menulis catatan harian, sehingga informasi yang dibutuhkan jadi sulit didapat secara lengkap (Pujangkoro, 2004).

- 5) Kombinasi metode. Menggabungkan beberapa metode biasanya lebih efektif. Saat menganalisis pekerjaan administratif atau klerikal, analisis bisa menggunakan kuesioner yang didukung dengan wawancara dan observasi secara terbatas. Analisis perlu memakai berbagai teknik yang diperlukan agar bisa membuat deskripsi atau spesifikasi pekerjaan yang tepat.

Analisis jabatan adalah proses untuk memahami suatu jabatan, termasuk tugas, tanggung jawab, dan kompetensi yang dibutuhkan. Analisis jabatan dilakukan untuk menyusun kebijakan dan program, seperti:

- a. Program pembinaan dan penataan organisasi
- b. Program penerimaan, penempatan, dan promosi karyawan
- c. Program pelatihan dan pengembangan karyawan
- d. Program pemberian kompensasi
- e. Program perencanaan kebutuhan sumber daya manusia

4. KESIMPULAN

Analisis jabatan merupakan proses sistematis yang memiliki peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia modern. Tidak hanya sebagai dasar dalam menyusun uraian dan spesifikasi pekerjaan, tetapi juga sebagai alat strategis dalam rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, serta evaluasi kinerja. Dengan pendekatan inovatif seperti pemetaan kepribadian DISC, analisis jabatan mampu memberikan penempatan yang lebih tepat dan personal. Penerapannya telah terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja, baik individu maupun organisasi. Oleh karena itu, analisis jabatan perlu terus dikembangkan dan diintegrasikan secara luas di berbagai sektor sebagai upaya menciptakan sistem kerja yang efisien, adaptif, dan berorientasi pada keunggulan organisasi.

REFERENSI

- Ainun Ma'rifah, Mufti Hamidi, Siti Khotijah, & Mu'alimin Mu'alimin. (2024). Analisis Jabatan Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Sekolah. *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*, 2(4), 178–192. <https://doi.org/10.61132/jbpai.v2i4.457>
- Aqila Yumna Ashilia, Azizatul Amaliyah, Saifatil Kamila, & Mu'alimin. (2024). Analisis Jabatan Berdasarkan Profil Kepribadian Disc Pada Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember: Job Analysis; DISC Personality Profile. *Ar-Ribhu : Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah*, 5(1), 78–105. Retrieved from <https://ejournal.unzah.ac.id/index.php/arribhu/article/view/1616>

- Armstrong, A. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*.
Brannick, M. T., Levine, E., & Morgeson, P. F. (2007). *Job and Work Analysis*.
Chernyshenko, O. S.,
- Dessler, G. (1992). *Manajemen Personalia*. (terjemahan : Agus Darma) Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, Dwi. (2016). Evaluasi Analisa Jabatan dan Identifikasi Kebutuhan Pelatihan untuk Peningkatan Kompetensi Pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 5(3), 186-194.
- Ma'rifah, A., Hamidi, M., Khotijah, S., & Mu'alimin, M. A. (2024). Analisis Jabatan Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Sekolah. *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*, 2(4), 178-192.
- Mastina Maksin, dkk, (2023), "PERAN ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKDA KABUPATEN PROBOLINGGO", *Jurnal Intelektual Administrasi Publik dan Ilmu Komunikasi*, Vol.10 No.1, 40-48.
- Nanda Silsabila Herawati, Putri Novita Ramadhani, Abdul Aziz, & Mu'alimin. (2024). Analisis Jabatan dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial* Vol. 2 No. 3 Juli 2024 e-ISSN: 2985-7716, p-ISSN: 2985-6345, Hal 209-221 DOI: <https://doi.org/10.54066/jupendis.v2i3.2031>
- Presetio, A. (2021). Manfaat Analisis Jabatan Untuk Pengelola SDM. *Dalam Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, Vol. 8 No. 1
- Pujangkoro, Sugih Arto. *Analisis Jabatan (Job Analysis)*. Universitas Sumatera Utara: Teknik Industri, 2004.
- Rosdiana, Dina, dkk, (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 41-48.
- Rumaisya, P., & Alyani, S. E. (2024). Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja dalam Penempatan PNS di Badan Kepegawaian Aceh Provinsi Aceh (Doctoral dissertation, IPDN).
- Savita, Oriza. (2022). Peranan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. *Tesis*.
- Setiosary Punaji, (2008), *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*, Jakarta: Kencana, hlm. 32.
- Taggala, Mustadin, S. Psi, and M. Si. *Analisis Jabatan*. Yogyakarta: Kurnia Global Publishing (2015)
- 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>