

## TINJAUAN LITERATUR TENTANG METODOLOGI ANALISIS JABATAN

Siti Aisyah<sup>1</sup>

202210515037@mhs.ubharajaya.ac.id<sup>1</sup>

Netty Merdiaty<sup>2</sup>

netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

### ABSTRACT

*Job analysis methodology plays a crucial role in human resource management to improve organizational efficiency in the era of globalization 5.0. This analysis provides insight into job descriptions, criteria, and designs, which are essential to ensure the appropriateness of employee placement with tasks and responsibilities. The traditional approach that only focuses on basic tasks is considered less relevant for modern organizations in this era. Therefore, it is necessary to update the method by emphasizing employee characteristics based on Knowledge, Skills, and Abilities (KSA) to be more effective and efficient. This study aims to review the job analysis methodology to help organizations place employees in the right positions. This study uses a literature review method by analyzing 10 relevant scientific articles from 2013 to 2024. The results of the study indicate that strategic job analysis supports organizational adaptation to change, improves employee competence, and prevents role mismatch. Job analysis methods related to interviews, observations, and panel discussions are considered effective in producing accurate data.*

**Keywords:** Job Analysis, Techniques, Methods.

### ABSTRAK

Metodologi analisis jabatan memiliki peran krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi organisasi di era globalisasi 5.0. Analisis ini memberikan pandangan tentang uraian, kriteria, dan desain jabatan, yang penting untuk memastikan kesesuaian penempatan karyawan dengan tugas dan tanggung jawab. Pendekatan tradisional yang hanya berfokus pada tugas-tugas dasar dinilai kurang relevan untuk organisasi modern era ini. Oleh karena itu, diperlukan pembaruan metode dengan menitikberatkan pada karakteristik karyawan berbasis *Knowledge, Skills, and Abilities* (KSA) agar lebih efektif serta efisien. Penelitian ini bertujuan meninjau ulang metodologi analisis jabatan untuk membantu organisasi menempatkan karyawan sesuai posisi yang tepat. Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur dengan menganalisis 10 artikel ilmiah dari tahun 2013 hingga 2024 yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan yang strategis mendukung adaptasi organisasi terhadap perubahan, meningkatkan kompetensi karyawan, serta mencegah ketidaksesuaian peran. Metode analisis

jabatan berkaitan dengan wawancara, observasi, dan diskusi panel dinilai efektif untuk menghasilkan data akurat.

**Kata Kunci:** Analisis Jabatan, Teknik, Metode.

## PENDAHULUAN

Analisis jabatan sebagai pondasi dasar dalam pembentukan organisasi yang berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri, hal ini dikarenakan analisis jabatan dapat memberikan informasi tentang uraian jabatan (*Job Description*), kriteria jabatan (*Job Specification*), dan desain jabatan (*Job Design*) terkait dengan posisi jabatan yang telah dibentuk oleh organisasi dalam menentukan tugas serta kualifikasi yang dibutuhkan pada jabatan tersebut. Menurut Desler (2014) mengatakan bahwa analisis jabatan ialah proses menentukan tanggung jawab yang terkait dengan posisi tersebut serta dapat menghasilkan kriteria sumber daya manusia yang sesuai untuk mengisi posisi jabatan tersebut (Lilis Suryani, 2020). Ketika suatu perusahaan dapat melakukan analisis jabatan secara optimal dengan memastikan pekerjaan apa yang akan dilakukan, bagaimana pekerjaan itu akan diselesaikan, dan jenis pekerjaan apa yang cocok untuk karyawannya, dapat membantu konsultan untuk menempatkan karyawan yang memiliki keahlian yang sesuai dengan pekerjaan karyawan ke posisi yang sudah ditetapkan dalam organisasi.

Namun, masalah yang sering terjadi dalam sebuah organisasi ialah tumpang tindih pekerjaan karena tidak adanya arahan yang jelas yang harus dilakukan oleh karyawan, hanya berupa perintah langsung dari atasan (Z et al., 2019), yang menyebabkan karyawan terfokus pada pekerjaan lain yang diberikan atasannya sehingga kondisi ini dapat menghambat penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang seharusnya dilakukan oleh karyawan di posisi jabatan yang ditempati membuat tugas menjadi terabaikan. Faktor yang dapat mempengaruhi

proses pengerjaan tugas bisa terjadi

karena kurangnya pengetahuan yang mencukupi terkait dengan tugas apa yang harus dikerjakan dan selesaikan sesuai dengan pekerjaan karyawan pada posisi jabatan yang ditempati oleh karyawan tersebut hal ini berdampak negatif terhadap organisasi.

Dalam lingkungan organisasi yang bersifat dinamis, banyak organisasi di dunia melakukan adaptasi dalam mengikuti tantangan baru dan persaingan yang ketat yang mengharuskan memperbarui teknik dengan memikirkan cara yang efektif dalam merencanakan spesifikasi serta deskripsi pekerjaan. Akibatnya, banyak organisasi membuat perubahan pada konsep analisis jabatan yang sebelumnya sudah di rancang dengan mengubah kembali konsep analisis jabatan sesuai dengan perkembangan zaman. seperti yang terlihat dari perkembangan model metodologi analisis jabatan dengan pendekatan tradisional yang masih bersifat kuno serta masih kurang efisien untuk diterapkan dalam suatu organisasi dimana banyak menimbulkan asumsi konsultan bahwa karyawan akan menerima pelatihan kerja saat mulai bekerja, sehingga karyawan tidak menerima pelatihan yang mengharuskan mereka menggali sendiri untuk memahami tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan posisi jabatan yang ditempati (Ahmad & Alqaarni, 2023)

Era globalisasi 5.0, metodologi analisis jabatan dengan pendekatan tradisional sudah tidak relevan lagi bagi organisasi untuk kebutuhan perencanaan program sumber daya manusia karena adanya perubahan dalam lingkungan kerja, praktik, dan tanggung jawab. hal ini yang menjadi tolak ukur bagi organisasi untuk melakukan perubahan terhadap metodologi analisis jabatan dengan pendekatan yang lebih strategis serta modern

dimana organisasi lebih mementingkan karakteristik karyawan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari jabatan tersebut. dengan menggunakan standar pengetahuan (*Knowledge*), keterampilan (*Skills*), dan kemampuan (*Abilities*) sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri dengan suasana kerja yang terus berubah. Penelitian yang dilakukan oleh Kshatriya, (2016) menemukan bahwa analisis jabatan membantu organisasi dalam perencanaan tanggung jawab dan proses pembentukan pekerjaan dengan menerapkan metode manajemen kinerja yang terstruktur, termasuk prosedur sistematis, sumber data yang akurat, dan mencakup langkah-langkah untuk memverifikasi bahwa berbagai tahapan telah dilakukan organisasi (Kshatriya, 2016)

Meskipun banyak metodologi analisis jabatan telah dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan organisasi tetapi masih terdapat organisasi yang gagal dalam membuat analisis jabatan, apabila dalam suatu organisasi tidak dapat menjalankan penyusunan jabatan dengan baik maka akan menimbulkan dampak negatif dimana organisasi akan menghadapi kesulitan dalam membuat perencanaan sumber daya manusia untuk memilih, mempromosikan, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan (Kamaruddin & Hildani, 2024). Selain itu, visi - misi organisasi tidak bisa diimplementasikan dengan baik karena struktur jabatan organisasi tidak menempatkan karyawan sesuai dengan kriteria dari jabatannya yang membuat karyawan merasa bahwa organisasinya tidak bisa memberikan pengembangan diri serta memberikan peluang karyawan untuk bereksplorasi dalam tanggung jawab pada posisi jabatan yang ditempati.

Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami kelebihan dan kelemahan dari pendekatan analisis jabatan yang telah dipelajari dan diterapkan pada berbagai organisasi. Tujuan dari tinjauan literatur ini adalah untuk memperluas pemahaman

tentang metodologi analisis jabatan dengan membandingkan metode yang tersedia. Tinjauan literatur ini berfokus pada hubungan antara konsep dan teknik analisis jabatan hal ini dilakukan agar metodologi analisis jabatan dapat diterapkan pada kebutuhan organisasi di era globalisasi saat ini.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif deskriptif dengan desain teknik pengumpulan datanya ialah *literature review*. Seperti yang dinyatakan oleh Sukaesih et al. (2020), *literature review* adalah proses menemukan sumber-sumber tertulis yang relevan, seperti buku, arsip, majalah, jurnal, dan dokumen lainnya yang akan dikembangkan. Hasil dari sumber penelitian ini diambil dari buku, jurnal nasional dan internasional serta artikel sebelumnya yang memiliki kesesuaian dengan topik. (Nurcahyani, 2023)

Desain analisis data yang mencakup pengurangan data, penyajian data serta pengambilan keputusan untuk mengetahui metodologi analisis jabatan dengan data yang relevan. Pencarian sumber informasi mengenai topik metodologi analisis jabatan dilakukan dengan pencarian artikel penelitian yang diunggah di internet dengan membaca serta membuat analisis 10 artikel jurnal yang ditinjau memiliki kesamaan fenomena, artikel yang dipilih untuk menjadi sumber acuan penelitian tidak bebas ada batasan waktu penerbit dari tahun 2013 hingga tahun 2024 sehingga informasi masih relevan dengan situasi saat ini. Hal ini melibatkan peneliti menggunakan database *google scholar*, *sinta* serta *mendeley*, sumber artikel terdahulu yang sudah ada dirangkum dalam bentuk tabel yang menyajikan artikel jurnal tentang nama penulis, tahun terbit, judul, tujuan dari penelitian artikel jurnal serta hasil penelitian artikel jurnal.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**  
**Hasil Literatur Review**

Tabel 1. Matrik analisis data pada artikel yang digunakan dalam literatur review

Author, Title, Journal	Objektifitas	Hasil
(Dian, 2020). <i>Job Analysis - Relevance and Applicability For Modern Business Environment</i> . <i>MITSOM PGRC KINOL-Management-Journal</i> ISSN-9976-8362	Mengeksplorasi apakah konsep analisis jabatan dengan pendekatan tradisional masih bisa di praktikkan pada organisasi bisnis modern saat ini bahwa kesempatan yang membahayakan telah analisis jabatan bisa dimodifikasi atau harus dihapuskan.	Analisis jabatan tradisional yang berfokus pada deskriptor tidak relevan dalam bisnis kontemporer, yang mendorong digubng. Namun, pendekatan ini masih diperlukan dalam beberapa kasus, sehingga perusahaan harus menggunakan teknik analisis kerja yang lebih efektif untuk memenuhi tuntutan lingkungan kerja kontemporer.
(Tessa et al., 2023). <i>Job analysis: Characteristics and challenges of the process within an organization</i> . <i>Structure International Journal of Innovation and Applied Studie</i> ISSN 2028-9374. (23-31)	Mempelajari bagaimana analisis jabatan dapat berperan secara menyeluruh dalam struktur organisasi	Sangat penting untuk meningkatkan efisiensi organisasi dan kinerja karyawan jika seseorang menuliskan secara menyeluruh analisis pekerjaan, yang mencakup proses, masalah, dan maknanya, terutama dalam manajemen modern.
(Mun & Anahni, 2024). <i>The Influence of Effective Job Analysis Methods for Determining Recruitment and Selection Criteria for Employees</i> . <i>JOURNAL OF MANAGEMENT SPECIALISTS</i> . 3 (2023-2361)	Mempelajari seperti apa analisis jabatan yang efektif bisa crucial dalam mempengaruhi kriteria dan rekrutmen sehingga dapat memastikan kesesuaian peran pekerjaan dengan kualifikasi kandidat.	Banyak organisasi menghadapi kesulitan akibat kurangnya standarisasi alat ukur yang tidak efektif, dan bias, sehingga perencanaan rekrutmen dan seleksi harus dilakukan dengan sangat hati-hati. Jika proses ini gagal, organisasi berisiko mengalami kerugian biaya dan waktu yang telah dikeluarkan selama proses tersebut.
(Fadilah & Fajrianti, 2022). <i>Analisis Jabatan: Metode dan Langkah - Langkah Pelaksanaan pada BUMN Kluster Industri Manufaktur</i> . <i>Jurnal Diversita</i>	Mengriah cara untuk meningkatkan kejelasan tentang peran pekerjaan yang akan berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan dalam industri manufaktur.	PT BUMN Kluster mempunyai dokumen uraian pekerjaan lengkap, namun beberapa posisi belum terencana sesuai kebutuhan organisasi. Hal ini menyebabkan efektivitas karyawan menurun, peran tumpang tindih, dan tahapan kerja kurang konsisten.
(Hah, 2020). <i>IMPLEMENTASI KEBHAKAN ANALISIS JABATAN DAN ANALISIS</i>	Mempelajari bagaimana aturan analisis jabatan dan beban kerja diterapkan di	Analisis jabatan masih kurang optimal karena ketidapan tim khusus. Analisis jabatan yang
<i>BEBAN KERJA PADA INSPEKTORAT PROVINSI JAWA BARAT</i> . <i>Jurnal GLOSAINS (SAINS GLOBAL INDONESIA)</i>	Inspektorat Provinsi Jawa Barat dengan menggunakan model pendekatan kebijakan Grindle	diura oleh dua staf dari Sub Bagian Kepegawaian masih kurang kompeten menyebabkan banyak staff di satu unit dan ketidakseimbangan struktur organisasi. Program e-learning Inspektorat Belajar dapat membantu pegawai menjadi lebih mahir, mengurangi penumpukan, dan memastikan bahwa tugas diberikan sesuai jabatan.
(Munawar, 2017). <i>URGENSI ANALISIS PEKERJAAN DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ORGANISASI</i> . <i>Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi</i>	Memahami bagaimana analisis jabatan bisa memberikan efek penting diingat yang sangat dibutuhkan untuk perencanaan manajemen sumber daya manusia dengan memberikan langkah langkah yang harus dilakukan saat menganalisis pekerjaan.	Perencanaan jabatan yang efektif selama tahapan analisis pekerjaan adalah kunci keberhasilan organisasi. Tahapan ini termasuk menubuhkan tujuan analisis, mengumpulkan informasi latar belakang, memilih jabatan yang akan dianalisis, menggali informasi, melibatkan pihak terkait, menyusun uraian pekerjaan, menetapkan spesifikasi jabatan, dan menilai perkembangan organisasi.
(Kasim et al., 2022). <i>PELAKSANAAN ANALISIS JABATAN MENURUT PERMENDAGRI NOMOR 33 TAHUN 2012</i> . <i>Jurnal I La Galigo: Public Administration Journal</i>	Mempelosok bagaimana pelaksanaan analisis jabatan pada Sekretariat Daerah Kota Palopo selain itu mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi proses analisis jabatan di	Analisis jabatan di Sekretariat Daerah Kota Palopo telah efektif, dengan uraian dan spesifikasi jabatan sesuai kompetensi PNS. Namun, faktor politik dan budaya masih mempengaruhi penempatan pegawai.
(Pranoto & Amaja, 2021). <i>PENYUSUNAN ANALISIS JABATAN OLEH BAGIAN ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH PEMERINTAH KOTA MAGELANG</i> . <i>Jurnal Buletin Bisnis &amp; Manajemen</i>	Mendiskripsikan penyusunan Analisis jabatan di Pemerintahan Kota Magelang.	Dalam perencanaan jabatan, terdapat tiga metode analisis wawancara, observasi pegawai, dan pemberian kuesioner untuk menentukan uraian jabatan dan syarat yang diperlukan.
(Wahdan et al., 2022). <i>PENTINGNYA ANALISIS JABATAN DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI ORGANISASI</i> . <i>JURNAL Ecoment Global: kajian bisnis dan manajemen</i>	Mempelajari dengan melihat seberapa penting analisis jabatan untuk meningkatkan kompetensi perusahaan.	Analisis jabatan memegang peran penting dalam mengidentifikasi kompetensi dalam suatu pekerjaan yang melibatkan keterampilan untuk menetapkan posisi jabatan sesuai dengan keterampilan pegawai sehingga meningkatkan kompetensi perusahaan.

(Yunani, 2013). <i>IMPLEMENTASI ANALISIS JABATAN DALAM MENYIAPKAN ORGANISASI MENUJU "STEM "AKAMIGAS"</i> . (Studi pada Akademi Minyak dan Gas Bumi, Cepu, Jawa Tengah)	Memahami dan menerapkan analisis jabatan secara benar, objektif, transparan, serta komprehensif untuk mempersiapkan organisasi Akamigas menuju STEM "Akamigas".	Meskipun analisis jabatan sangat penting, hasilnya belum tercapai. Kesalahan pelaksanaan terjadi pada proses, evaluasi jabatan, penilaian individu, kompetensi jabatan, pengembangan pelatihan, dan kekurangan sumber daya manusia dan komunikasi.
--	---	--

**Pembahasan**

Berdasarkan dari hasil kajian 10 artikel jurnal diatas, terdapat kaitan – kaitan yang saling berhubungan mengenai metodologi analisis jabatan. Menurut French, analisis ini penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) karena dapat menentukan tugas, tanggung jawab, dan hubungan antar jabatan dalam organisasi (Kamaruddin & Hildani, 2024). Hal ini memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan optimal sesuai dengan posisi yang ditempati, seperti dijelaskan oleh Herman Sofyandi, et al (dalam Sugijono, 2016). Dengan demikian, pengertian yang diuraikan oleh para tokoh dapat disimpulkan bahwasanya analisis jabatan sebagai penentu keberhasilan di organisasi yang merupakan perencanaan utama dalam menyusun struktur jabatan, sehingga karyawan bisa menempatkan posisi sesuai jabatannya. Analisis jabatan tidak bisa dilakukan tanpa melibatkan seseorang yang berkompeten dan ahli dalam menangani kegiatan perencanaan. Analisis jabatan digunakan sebagai acuan dalam menata struktur organisasi baik saat ada keperluan maupun pembentukan organisasi, jabatan, serta sistem baru dari organisasi itu sendiri. Tujuan utamanya dalam suatu organisasi adalah menyusun uraian dan spesifikasi jabatan, menjadi dasar penilaian kinerja, mengidentifikasi hierarki, dan menyediakan informasi untuk pelatihan serta pengembangan karier.

Namun pendekatan tradisional yang hanya berfokus pada tugas-tugas yang diberikan atasan dengan memberikan pelatihan *post-employment* bagi karyawan, menyebabkan pendekatan ini sudah tidak lagi efektif dalam organisasi modern yang dinamis. Pendekatan yang lebih relevan, seperti yang diusulkan oleh penelitian sebelumnya bahwa analisis jabatan lebih

menekankan pada *Knowledge, Skills, and Abilities* (KSA) karyawan (Dixit, 2020). Dengan demikian, analisis jabatan tidak hanya menitikberatkan pada tugas, namun juga mempertimbangkan minat dan kompetensi individu, memastikan penempatan yang tepat dan mengurangi potensi *job mismatch* yang terjadi karena kualifikasi serta minat karyawan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan dalam jabatannya. Analisis jabatan berbasis KSA ini sangat penting saat kondisi organisasi mengalami perubahan sistem sehingga keberhasilan yang akan dicapai dalam suatu organisasi karyawan lebih mudah beradaptasi di posisi jabatan tersebut.

Dengan menerapkan pendekatan modern yang lebih fokus terhadap karakteristik karyawan dengan standar KSA, analisis jabatan menjadi alat yang lebih efektif dalam mendukung manajemen SDM yang adaptif dan efisien. Dalam penempatan karyawan pada posisi jabatan yang sudah dianalisis seringkali organisasi mengalami kegagalan yang di jelaskan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ayub Kasim et al, 2022) mengatakan bahwa dalam lingkungan organisasi yang modern masih banyak organisasi yang mengalami kesulitan dalam penempatan karyawan karena dipengaruhi oleh faktor politis dan budaya maka dari itu organisasi harus melihat beberapa faktor pendukung serta faktor penghambat. Dengan demikian dalam mengambil langkah

- langkah serta mengidentifikasi faktor - faktor membantu organisasi menangani hambatan serta memperkuat dukungan yang menimbulkan keberhasilan terhadap proses analisis jabatan yang telah ditetapkan (Safitri & Yufancua, 2024). Perencanaan dalam analisis jabatan tidak dapat dilakukan secara instan dan cepat. Ada beberapa tahapan yang harus di pahami oleh pihak yang terlibat dalam penyusunan jabatan di organisasi tersebut, maka dari itu hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Muspawi, (2017) mengatakan bahwa analisis

jabatan terdapat tujuh tahapan tahapannya meliputi:

Tabel 2. Tahapan Analisis Jabatan



Dari struktur tahapan yang telah diuraikan bahwa setiap proses dalam melakukan analisis jabatan di suatu organisasi harus dilakukan secara sistematis dimana para pihak yang terlibat dalam penyusunan jabatan mengikuti langkah – langkah dari awal perencanaan sampai pada tahap evaluasi sehingga analisis jabatan yang telah dibuat bisa diterapkan dalam suatu organisasi dengan efektif. Dimana dimulai dengan mengumpulkan informasi latar belakang mengenai organisasi dengan melihat tujuan yang ingin dicapai saat informasi telah didapatkan hal ini dibantu oleh para profesional konsultan dan HRM lalu konsultan menentukan jabatan apa yang akan dianalisis, setelah itu jabatan yang dipilih akan dieksplorasi lebih dalam untuk menentukan informasi jabatan dengan melihat undang – undang ketenagakerjaan dalam melihat hal – hal yang diperbolehkan dalam bekerja, dengan demikian konsultan serta HRM akan menyusun uraian umum mengenai tugas yang di terapkan pada jabatan tersebut setelah membentuk uraian jabatan para konsultan dan HRM menentukan kualifikasi karyawan yang sesuai dengan jabatan yang telah

Dianalisis, teknik terakhir yang digunakan konsultan dan HRM akan menilai perkembangan jabatan tersebut dilihat dari kinerja pegawai yang telah ditempatkan pada jabatan tersebut. Tahapan ini jika dilakukan dengan tepat maka organisasi akan mencapai keberhasilan tujuannya. (Muspawi, 2017). Mengelola keluaran (*output*) jabatan tertentu sangat bergantung pada rincian informasi

yang dikumpulkan melalui analisis jabatan. Analisis jabatan yang menyeluruh, tidak bias, dan tepat diperlukan untuk menentukan keberhasilan pekerjaan. Oleh karena itu, menentukan cara mendapatkan informasi sangat penting, ada banyak cara untuk mendapatkan data tentang pekerjaan dalam analisis jabatan. Menurut Supriadi, (2022) terdapat beberapa metode yang dapat diterapkan oleh organisasi dalam membantu memenuhi persyaratan analisis jabatan, yaitu:

1. Metode wawancara (*Interview*) dengan mewawancarai penyelia (*supervisor*) dan karyawan yang menduduki jabatan untuk proses analisis jabatan. Hasil wawancara ini akan menentukan tugas, aktifitas, beban kerja, tanggung jawab, dan persyaratan jabatan.
2. Metode diskusi panel dengan mengumpulkan para ahli dari pihak internal maupun pihak eksternal organisasi tersebut misalnya manajer senior, konsultan, dan leader dari tiap departemen agar mendapatkan informasi mengenai jabatan yang akan dianalisis. Dalam metode ini bisa mengurangi bias sehingga memberikan hasil yang akurat.
3. Metode observasi dilakukan dengan melihat secara langsung bagaimana pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab dilakukan oleh karyawan di tempat kerjanya dengan menggunakan simbol ceklis setiap tugas yang dikerjakan.
4. Metode kuesioner ini melibatkan para pihak untuk membuat daftar pertanyaan yang berisi kinerja.
5. Metode buku harian melibatkan konsultan yang meminta karyawan jabatan untuk mengisi buku harian setiap hari dengan mencatat semua tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh karyawan selama waktu bekerja (Supriadi et al., 2022).

Penjelasan mengenai metode analisis jabatan sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sugijono, 2016) yang

dimana dalam suatu organisasi tidak hanya bisa menerapkan satu metode saja namun bisa mengkombinasi agar data lebih akurat. Walaupun organisasi memiliki tujuan yang berbeda dalam menerapkan metodologi analisis jabatan namun organisasi memiliki keinginan untuk berhasil meningkatkan kompetensi sehingga proses evaluasi analisis jabatan terus dikembangkan agar organisasi memiliki kebaruan terhadap sistem jabatan yang optimal. Implementasi Metodologi analisis yang diusulkan oleh penelitian terdahulu dengan menggunakan program *e-learning* belajar jabatan yang menimbulkan dampak positif dimana karyawan lebih memahami job desk dan job spek agar tidak terjadi penumpukan sumber daya manusia pada jabatan yang dianalisis.

## KESIMPULAN

Perkembangan organisasi dari pendekatan tradisional ke modern yang berfokus pada hasil menuntut penyesuaian metodologi analisis jabatan. Ketidakseimbangan antara tugas karyawan dan KSA (*Knowledge, Skill, Ability*) yang dimiliki sering menyebabkan penumpukan karyawan di suatu jabatan, sehingga tugas dan tanggung jawab terabaikan. Metodologi analisis jabatan harus disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan lingkungan organisasi modern. Proses ini melibatkan para pihak internal organisasi dan pihak eksternal seperti konsultan untuk menyusun uraian jabatan, mengidentifikasi spesifikasi sumber daya manusia, serta menempatkan karyawan secara tepat. Faktor budaya dan politis dapat mempengaruhi efektivitas penempatan karyawan, sehingga organisasi dan konsultan harus mempertimbangkan faktor pendukung dan penghambat dari proses analisis jabatan. Dengan menerapkan tahapan analisis jabatan secara sistematis serta mengombinasikan berbagai metode, hasil analisis akan lebih akurat dan mendukung pengembangan karir karyawan, serta keberhasilan organisasi dengan demikian evaluasi jabatan terus di perbarui agar organisasi bisa menilai

kekurangan yang terjadi pada jabatan tersebut.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S., & Alqaarni, S. (2023). JOB ANALYSIS IN ORGANIZATIONS : TRANSITION FROM TRADITIONAL TO STRATEGIC. *INTERNATIONAL JOURNAL OF PROFESSIONAL BUSINESS REVIEW*, 8, 1–18.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.26668/busin essreview/2023.v8i5.1424>
- Dixit, A. S. (2020). Job Analysis – Relevance And Applicability For Modern Business Environment. *MITSOM PGRC KHOJ-Management-Journal*, 495–502.
- Fadlilah, I. A., & Fajrianti. (2022). Analisa Jabatan: Metode dan Langkah - langkah Pelaksanaan pada BUMN Klaster Industri Manufaktur. *Jurnal Diversita*, 8(1), 93–99.
- Hadi, S. D. (2020). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN ANALISIS JABATAN DAN ANALISIS BEBAN KERJA PADA INSPEKTORAT PROVINSI JAWA BARAT. *JURNAL SAINS GLOBAL INDONESIA*, 1(1), 8–15.
- Kamaruddin, & Hildani. (2024). ANALISIS JABATAN, PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN REKRUTMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Journal Magister Manajemen*, 5(9), 41–51.  
<https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.335>
- Kasim, A., Sunarding, Laila, U., & Amrullah, S. (2022). PELAKSANAAN ANALISIS JABATAN MENURUT PERMENDAGRI NOMOR 35 TAHUN 2012. *Public Administration Journal*, 5(April), 1–10.
- Kshatriya, S. (2016). Job Analysis and its Positive Impact on key Recruitment and Selection Processes : A Case Study. *AL Dar Research Journal for Sustainability*, 1(1), 1–19.
- Lilis Suryani, N. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Konsep dan Praktik)* (D. Sunarsi (ed.); 1st ed.). Desenta Multiavistama.
- Muspawi, M. (2017). URGENSI ANALISIS PEKERJAAN DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ORGANISASI Mohamad Muspawi 1. *Jurnal Imiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(3), 196–204.
- Musti, P., & Anshori, M. I. (2024). The Influence of Effective Job Analysis Methods for Determining Recruitment and Selection Criteria for Employees. *JOURNAL OF MANAGEMENT SPECIALISTS*, 2(2), 106–115.
- Nurchayani, H. (2023). PENELITIAN STRATEGI PENGEMBANGAN KOLEKSI DI PERPUSTAKAAN PADA GOOGLE SCHOLAR : SEBUAH NARRATIVE LITERATURE REVIEW. *Pustaka Budaya*, 10(1).
- Pramesti, R. A., & Atmaja, E. H. (2021). PENYUSUNAN ANALISIS JABATAN OLEH BAGIAN ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH PEMERINTAH KOTA MAGELANG. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 7(1), 25–32.
- Safitri, L. A., & Yufancua, V. (2024). Memahami Analisis Pekerjaan Sebagai Dasar Perencanaan Sumber Daya Insani. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(3).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i3.3014>
- Sugijono. (2016). ANALISIS JABATAN DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *ORBITH*, 12(1), 52–58.
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., & Priadi, A. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (T. Media (ed.)).
- Tessa, M., Fabrice, M. L., Bignoumba, M., & Lima, R. De. (2021). Job analysis : Characteristics and challenges of the process within an organizational

- structure. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 34(1), 23–31
- Wahdati, A., Octaviani, F., & Komalasari, S. (2022). PENTINGNYA ANALISIS JABATAN DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI ORGANISASI. *Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 162–173.
- Yunanik. (2013). IMPLEMENTASI ANALISIS JABATAN DALAM RANGKA MENYIAPKAN ORGANISASI AKAMIGAS MUNUJU "STEM "AKAMIGAS" (Studi pada Akademi Minyak dan Gas Bumi, Cepu, Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis Strategi*, 22(2), 70–93.
- Z, A. F., Firdaus, F. M., & Fajrina, Z. N. (2019). INFLUENCE OF CROSS-LINE TECHNIQUE TO ABILITY OF MATHEMATICAL REPRESENTATION ON CONCENT MULTIPLICATION OF CLASS III SD AL-ZAHRA INDONESIA. *Journal of Madrasah Ibtidaiyah Education*, 3(1), 22–31