

ANALISIS JABATAN DALAM MENGIDENTIFIKASI KOMPETENSI KERJA KARYAWAN DI ORGANISASI

Hansen Hasiholan Zain¹, Netty Merdiaty²

202210515174@mhs.ubharajaya.ac.id¹, netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id²

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

ABSTRAK

Analisis jabatan merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk mengidentifikasi tugas, tanggung jawab, dan kompetensi yang diperlukan bagi setiap posisi dalam sebuah organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana analisis jabatan dapat membantu mengidentifikasi kompetensi kerja yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, dengan mengumpulkan data sekunder dari literatur yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan berperan penting dalam mendukung proses rekrutmen, seleksi, pengembangan karyawan, serta evaluasi kinerja. Selain itu, analisis jabatan membantu organisasi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dengan menyesuaikan kompetensi karyawan terhadap kebutuhan organisasi. Temuan ini memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: Analisis Jabatan, Kompetensi Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karyawan.

PENDAHULUAN

Perusahaan memerlukan manajemen yang akan menunjang keberlangsungan operasi organisasi secara efektif dalam mengolah kinerja secara berkelanjutan. Pada setiap struktur organisasi adanya hubungan antar manajer dan karyawan yang memiliki keterkaitan antara tugas, wewenang, dan tanggung jawab. Sehingga di perlukan adanya ketepatan dalam menempatkan setiap jabatan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya baik pada setiap jabatan terendah hingga yang tertinggi.

Karyawan merupakan unsur penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas perusahaan, terutama sebagai perencana, pengawas, dan pengendali dalam berbagai kegiatan (Gunawan & Muadz, 2017). Mengingat pentingnya karyawan, perhatian yang lebih terhadap pelaksanaan tugasnya sangat di butuhkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dalam upaya mengatasi permasalahan terkait kompetensi karyawan, sangat penting untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki keahlian dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengembangan ini dapat di lakukan melalui pelaksanaan analisis jabatan yang terstruktur dan sistematis. Sehingga perusahaan atau organisasi dapat memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang sesuai untuk mendukung pencapaian tujuan (Sumendap et al., 2015).

Dari permasalahan ini, dapat di rumuskan pertanyaan penelitian yaitu bagaimana analisis jabatan dapat membantu mengidentifikasi kompetensi kerja karyawan yang di butuhkan oleh organisasi. Oleh karena itu, dari rumusan masalah yang telah di dapatkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah analisis jabatan memiliki peran dalam mengidentifikasi kompetensi kerja karyawan diorganisasi.

Kompetensi karyawan menurut (Nasir & Mahmood, 2018), merupakan kumpulan karakteristik yang mencakup keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh individu. Kompetensi ini sangat berperan dalam mendukung peningkatan kinerja

karyawan, dimana karyawan dengan kompetensi terbaik secara tidak langsung akan memberikan dampak positif pada produktivitas kerja mereka. Pendapat lain yang dikemukakan oleh (Soetrisno & Gilang, 2018), kompetensi berkaitan erat dengan kemampuan dan kapabilitas yang diterapkan dalam pekerjaan. Karyawan, pemimpin, atau pejabat yang mampu menunjukkan kinerja maksimal dapat dikategorikan sebagai individu yang memiliki kompetensi tinggi.

Kompetensi juga dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang dan ditunjukkan melalui kinerjanya, baik dalam melaksanakan tugas jabatan maupun pekerjaannya secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi atau perusahaan untuk melakukan analisis jabatan untuk meningkatkan pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif (Sudarma & Murniasih, 2016)

Teori ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh (Fiernaningsih et al., 2018) “Pengaruh Analisis Jabatan, Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Non PNS”. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa analisis jabatan memiliki pengaruh terhadap rekrutmen karyawan dan seleksi karyawan sehingga hasil kinerja yang ditimbulkan baik. Artinya penentuan spesifikasi jabatannya semakin baik maka kinerja yang dihasilkan semakin maksimal.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Tanumihardjo et al., 2017) “Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai”. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis jabatan memiliki kontribusi nyata terhadap pencapaian kinerja karyawan yang lebih baik. Hal ini juga berdampak pada konflik kerja yang minim, alur kerja yang baik, dan meningkatkan kesesuaian tugas dengan latar belakang karyawan

Analisis jabatan berperan dalam pengembangan organisasi. Analisis ini memberikan gambaran yang jelas tentang kebutuhan organisasi, sehingga dapat mendukung pengambilan keputusan yang lebih terarah terkait proses rekrutmen, seleksi, serta penilaian kinerja. Dengan penempatan yang sesuai dengan kompetensi kerja yang dimiliki, karyawan mampu mengoptimalkan kemampuan dan potensi yang dimiliki. Ini akan berdampak pada produktivitas organisasi dan mendukung pengembangan karier karyawan secara maksimal (Sativa et al., 2022).

Kegiatan analisis jabatan merupakan elemen kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di organisasi. Analisis jabatan membantu memastikan bahwa setiap karyawan ditempatkan sesuai dengan kompetensi, kemampuan, dan latar belakang pendidikan. Hal ini tidak hanya mendukung efisiensi dan produktivitas kerja karyawan, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Mastina Maksin et al., 2023).

Dengan adanya analisis jabatan, diharapkan setiap anggota organisasi dapat memahami dengan jelas hak dan kewajibannya, termasuk tugas, wewenang, serta kualifikasi yang diperlukan untuk suatu posisi tertentu dalam perusahaan (Effendi & Murni, 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan (library research). Studi pustaka, atau sering disebut kajian teoritis, merupakan proses pengumpulan dan analisis literatur untuk mendiskusikan penelitian sebelumnya serta referensi yang relevan dengan topik yang diteliti (Aris Dwi Cahyono, 2021). Studi kepustakaan ini bertujuan untuk memperoleh data yang bersifat teoritis guna memberikan landasan teoritis yang kuat bagi peneliti, sehingga dapat menghasilkan karya ilmiah yang teruji secara akademis.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui data sekunder, yaitu pengumpulan informasi secara tidak langsung dengan menganalisis sumber-sumber terkait. Data sekunder tersebut meliputi buku, jurnal, dan penelitian yang relevan dengan topik penelitian, yaitu analisis jabatan dan kompetensi kerja karyawan (Wahdati et al., 2022).

Adapun teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis isi, dimana data yang telah diperoleh dikembangkan dan diolah hingga menjadi informasi yang lengkap. Selanjutnya, data tersebut dianalisis untuk menghasilkan informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis jabatan

Analisis jabatan dapat didefinisikan sebagai suatu proses sistematis untuk menguraikan suatu jabatan dengan memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan mendasar, seperti apa saja tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan dalam jabatan tersebut, bagaimana cara melaksanakan tugas tersebut secara efektif, serta mengapa pekerjaan tersebut penting bagi pencapaian tujuan organisasi (Muafi, 2018). Dalam konteks ini, analisis jabatan tidak hanya bertujuan untuk mendeskripsikan aktivitas pekerjaan, tetapi juga untuk memahami peran strategis setiap jabatan dalam mendukung keberhasilan perasional organisasi.

Tujuan analisis jabatan dalam perusahaan

Dalam pengidentifikasiannya analisis jabatan memiliki tujuan dalam perusahaan, seperti yang di sebutkan oleh Simamora tahun 2012 dalam (Effendi & Murni, 2019) yaitu sebagai berikut

- 1) Job Description : Berisi informasi rinci tentang identifikasi pekerjaan, riwayat kerja, tanggung jawab, kewajiban, serta rincian pertanggungjawaban. Ini mencakup standar-standar pekerjaan yang perlu dipenuhi dalam menjalankan tugas.
- 2) Job Classification : Proses pengelompokan pekerjaan ke dalam kategori tertentu berdasarkan sistematika yang dirancang. Klasifikasi ini biasanya dilakukan berdasarkan garis otoritas organisas, jenis teknologi yang digunakan, atau perilaku kerja yang terkait dengan tugas tersebut.
- 3) Job Evaluation : Merupakan metode untuk menliai pekerjaan berdasarkan kontribusinya terhadap organisasi dan relevansinya dengan paar tenaga kerja. Evaluasi ini bertujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.
- 4) Job Design : Proses pengeturan atau restrukturisasi aktivitas kerja menjadi kelompok-kelompok tertentu untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.
- 5) Personal Requirements/Specification : Berupa penyusunan syarat-syarat tertentu untuk posisi kerja, termasuk pengetahuan (knoeledge), keterampilan (skills), kecakapan (aptitudes), serta atribut pribadi (traits) yang dibutuhkan untuk keberhasilan kerja.
- 6) Performance Appraisal : Dilakukan untuk memberikan umpan balik kepada pekerja tentang kemampuan dan area yang perlu diperbaiki, serta sebagai dasar untuk keputusan seperti promosi, pemindahan, kenaikan gaji, atau pemberhentian sementara.
- 7) Worker Training : Bertujuan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi pekerja agar lebih siap menghadapi tugas-tugas baru atau meningkatkan performa kerja karyawan.
- 8) Worker Mobility : Berhubungan dengan dinamika masuk-keluar seseorang dalam posisi tertentu, serta perencanaan karrier untuk memastikan keberlangsungan sumber

daya manusia dalam organisasi.

- 9) **Efficiency** : Melibatkan optimalisasi proses kerja serta penyusunan prosesur yang mendukung keamanan dan efektivitas kerja, termasuk pengaturan fasilitas fisik dan satndar kerja.
- 10) **Safety** : Lebih berfokus pada pengidentifikasian dan pencegahan kondisi kerja yang beresiko atau perilaku tidak aman yang dapat membahayakan pekerja.
- 11) **Human Resource Planning** : Berisi upaya antisipasi dan responsif dalam memastikan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan organisasi tersedia di waktu dan tempat yang tepat.
- 12) **Legal/Quasi Legal Requirements** : Menyesuaikan aturan hukum yang harus dipenuhi oleh organisasi untuk memastikan operasionalnya sesuai dengan regulasi yang berlaku.

Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu secara efektif (Sumendap et al., 2015). Terdapat dimensi kompetensi menurut Edison, Anwar & Komariah dalam (Soetrisno & Gilang, 2018) menjelaskan bahwa untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai atau karyawan harus memenuhi unsur-unsur yaitu:

- 1) **Pengetahuan (knowledge)** : Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya
- 2) **Keahlian (Skill)** : Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang di tangannya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (ability) memecahkan masalah dan menyelesaikan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien
- 3) **Sikap (Attitude)** : Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi

Kompetensi kerja sebagai hasil analisis jabatan

Analisis jabatan memiliki peran penting dalam membantu perusahaan menetapkan standar kompetensi yang diperlukan untuk setiap posisi (Setiawan, 2022). Berikut adalah penjelasan bagaimana analisis jabatan membantu proses tersebut :

- 1) **Identifikasi Tugas dan Tanggung Jawab** : Memberikan gambaran yang komprehensif tentang deskripsi pekerjaan, termasuk tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan oleh seorang supervisor. Informasi ini menjadi dasar untuk menentukan keterampilan teknis, pengetahuan, dan sikap yang relevan dengan jabatan tersebut.
- 2) **Penyusunan Spesifikasi Jabatan** : Dengan analisis jabatan, perusahaan dapat menetapkan spesifikasi ini mencakup persyaratan pendidikan, pengalaman kerja, serta kompetensi teknis dan nonteknis yang harus dimiliki oleh calon supervisor, yang sebelumnya mungkin belum teridentifikasi secara mendetail.
- 3) **Perbandingan Sebelum dan Sesudah Analisis Jabatan** : Sebelum analisis jabatan dilakukan, informasi mengenai kualifikasi supervisor cenderung terbatas pada aspek keterampilan dasar dan karakteristik umum. Setelah analisis jabatan, perusahaan mampu menyusun model kompetensi yang lebih menyeluruh, meliputi keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang spesifik sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
- 4) **Penyelarasan dengan Tujuan Organisasi** : Analisis jabatan memastikan bahwa standar

kompetensi yang ditetapkan tidak hanya memenuhi kebutuhan jabatan, tetapi juga selaras dengan visi dan misi organisasi. Kompetensi yang dipetakan melalui analisis jabatan membantu perusahaan menempatkan individu yang paling sesuai dengan dengan peran tersebut, sehingga berkontribusi pada efektivitas organisasi secara keseluruhan.

- 5) Peningkatan Proses Rekrutmen dan seleksi : Dengan standar kompetensi yang jelas, perusahaan dapat menggunakan model kompetensi tersebut sebagai alat untuk menyaring dan menilai kandidat yang memenuhi kualifikasi yang diterima, sehingga meningkatkan kualitas tenaga kerja.
- 6) Pengembangan Karyawan : Hasil analisis jabatan juga dapat digunakan sebagai acuan dalam merancang program pelatihan dan pengembangan karyawan, sehingga membantu mereka memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan untuk jabatan mereka .

Dengan analisis jabatan bukan hanya alat untuk memahami pekerjaan secara mendalam, tetapi juga menjadi fondasi strategis bagi perusahaan dalam menetapkan standar kompetensi yang di butuhkan untuk mendukung keberhasilan jangka Panjang

KESIMPULAN

Analisis jabatan merupakan proses sistematis yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Tujuan utamanya adalah mengidentifikasi secara menyeluruh terkait tugas, tanggung jawab, dan kompetensi yang diperlukan untuk setiap posisi dalam organisasi. Bahwa analisis jabatan bukan sekedar alat administratif, melainkan fondasi strategis bagi perusahaan dalam sumber daya manusia secara berkelanjutan. Dengan memahami secara mendalam kebutuhan kompetensi setiap posisi, organisasi dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aris Dwi Cahyono. (2021). (Library Research) Peranan Pengembangan Manajemen Kinerja Tenaga Administrasi Kesehatan Terhadap Peningkatan Mutu Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas. *Jurnal Ilmiah Pamenang*, 3(2), 28–42. <https://doi.org/10.53599/jip.v3i2.81>
- Effendi, N. I., & Murni, Y. (2019). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 3(September), 1–8.
- 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>
- Gunawan, A., & Muadz, M. N. (2017). Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Seksi Operasional (Studi Kasus : PT. Dian Swastatika Sentosa Tbk.). *Journal Industrial Services*, 2(2), 231–234. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jiss/article/view/1551>
- Mastina Maksin, Diva Putri Anindita, & Hikmah Rahmadaniati Primania. (2023). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Probolinggo. *Jurnal Administrasi Publik Dan Ilmu Komunikasi*, 10(1), 1–12. <https://doi.org/10.55499/intelektual.v10i1.1034>
- Muafi. (2018). Pemaparan Dalam Kegiatan Focus Group Discussion ; Analisis Jabatan Dan Manfaatnya Bagi Organisasi Pemerintah. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 03(01), 43–53.
- Nasir, S. Z., & Mahmood, N. (2018). A Study of Effect of Employee Retention on Organizational Competence. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(4), 404–411. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i4/4022>
- Sativa, O., Mardiana, S., & Lubis, M. S. (2022). Peranan Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. *Perspektif*, 11(2), 596–606. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i2.6010>
- Setiawan, I. (2022). Analisis Jabatan Sebagai Dasar Rekrutmen Untuk Peningkatan Kinerja

- Supervisor (Studi Kasus Di Pt. Sukses Anugrah Sejahtera). Referensi: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi, 10(1), 83–97. <https://doi.org/10.33366/ref.v10i1.3287>
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen, 8(1). <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>
- Sudarma, K., & Murniasih, E. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kompetensi Pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. Management Analysis Journal, 5(1), 24–35.
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiNgvj9-tvjAhXO6XMBHZv3CQgQFjAAegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fjournal.unnes.ac.id%2Fsju%2Findex.php%2Fmaj%2Farticle%2Fview%2F9270%2F7704&usg=AOvVaw0WHDgyyTCwSdaofdOhd9cf>
- Sumendap, J., Mandey, J., & Mambo, R. (2015). Pentingnya Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi Manado. E-Journal.unsrat.ac.id, 1–10.
- Tanumihardjo, S., Hakim, A., & Noor, I. (2017). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Administrasi Publik, 1(6), 1114–1122.
- Wahdati, A., Octaviani, F., & Komalasari, S. (2022). Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi. Jurnal Ecoment Global, 7(2), 162–173. <https://doi.org/10.35908/jeg.v7i2.2095>.