

## Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan dalam Mencapai Tujuan Organisasi

Acep Samsudin<sup>1</sup>, Budi Prabowo<sup>2</sup>, Wanda Noer Alichia<sup>3</sup>, Bintaniya ZakkaAl-Madani<sup>4</sup>, Asyam Rafi Renardi<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas

Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

acep.samsudin.adbis@upnjatim.ac.id<sup>1</sup>, bprabowo621@gmail.com<sup>2</sup>,

22042010165@student.upnjatim.ac.id<sup>3</sup>, 22042010244@student.upnjatim.ac.id<sup>4</sup>,

22042010330@student.upnjatim.ac.id<sup>5</sup>

### ABSTRACT

*This research aims to understand the influence of job analysis on employee performance. With this job analysis, it can make it easier for organizations to direct human resources to carry out their duties, as well as influence employee performance so that they carry out their duties well, so that organizational goals will be achieved. The method used in this research is qualitative with a literature study approach. Meanwhile, collecting data and study materials through various journals relevant to the research. Then a conclusion can be drawn that job analysis greatly influences employee performance which is the main factor in achieving organizational goals.*

**Keywords :** job analysis, employee performance, organizational goals.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya analisis jabatan ini, dapat mempermudah organisasi dalam mengarahkan sumber daya manusia untuk melakukan tugasnya, serta mempengaruhi kinerja karyawan agar melakukan tugasnya dengan baik, sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan studi literatur. Sedangkan dalam pengumpulan data dan bahan kajian melalui berbagai jurnal yang relevan dengan penelitian. Kemudian dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa analisis jabatan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi.

**Kata kunci :** analisis jabatan, kinerja karyawan, tujuan organisasi.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah organisasi. Dimana orang-orang tersebut berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan dan memperkuat sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia tersebut harus ditingkatkan dan diperkuat agar dapat berdaya saing dan memiliki kualitas yang diharapkan organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi adalah dengan memperoleh sumber daya manusia yang kompeten. Untuk mencapai

hal tersebut, analisis jabatan harus dilakukan dengan benar.

Kegiatan analisis jabatan merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi karena berkaitan dengan berbagai tindakan yang akan dilakukan karyawan untuk menjalankan tugasnya secara maksimal dan optimal. Analisis jabatan tidak dapat diabaikan dalam manajemen sumber daya manusia, karena merupakan faktor penting dalam menciptakan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Artikel ini menyajikan informasi mengenai pentingnya analisis jabatan dalam konsep manajemen sumber daya manusia, serta langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk menganalisis jabatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, manajemen organisasi atau perusahaan harus mengetahui terlebih dahulu apa yang dibutuhkan untuk suatu posisi dan kemudian mengidentifikasi orang-orang yang memenuhi syarat selama proses rekrutmen untuk melakukan pekerjaan tersebut. Jika suatu organisasi salah dalam melakukan analisis pekerjaan, maka akan berdampak sia-sia pada upaya peningkatan sumber daya manusia.

Praktik manajemen sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan produktivitas karyawan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas. Analisis jabatan merupakan salah satu aspek terpenting dalam manajemen sumber daya manusia karena merupakan jantung dari semua kegiatan manajemen sumber daya manusia yang diperlukan untuk kesuksesan organisasi. Analisis jabatan juga digunakan untuk menjawab pertanyaan tentang tugas apa yang harus dilakukan dan bagaimana pekerjaan tersebut harus dilakukan dengan menerapkan metode sistem manajemen kinerja. Analisis jabatan mempengaruhi efisiensi kinerja karyawan, penurunan kinerja karyawan merupakan masalah utama yang terjadi pada suatu organisasi atau perusahaan. Kebutuhan sumber daya manusia yang sangat terampil di berbagai bidang sangat penting dan merupakan kebutuhan organisasi dan perusahaan.

Kinerja karyawan yang buruk akan memberikan dampak negatif bagi organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan yang rendah, keterampilan yang rendah dan kapasitas organisasi yang rendah akan menghambat pencapaian tujuan organisasi atau tujuan yang diinginkan dalam perusahaan tidak akan tercapai secara efektif. Oleh karena itu, dalam sebuah organisasi atau perusahaan perlu melakukan analisis jabatan dengan cara yang paling optimal. Hal ini dikarenakan adanya pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi.

Dari permasalahan yang ada, maka penelitian ini dapat menerapkan rumusan masalah, yaitu menganalisis bagaimana analisis jabatan dapat berperan penting terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, dari rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pentingnya analisis jabatan terhadap kinerja karyawan dalam membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif melalui metode penelitian kepustakaan dengan menggunakan sumber data dari sejumlah jurnal internasional. Dalam penelitian ini terdapat serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan pengumpulan, pembacaan, pencatatan, dan pengolahan data yang relevan yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian. Terdapat empat karakteristik utama yang harus diperhatikan peneliti dalam penelitian kepustakaan: pertama, peneliti berhadapan langsung dengan teks atau naskah; kedua, data kepustakaan bersifat siap pakai, artinya peneliti dapat langsung mengakses data jurnal tanpa harus turun ke lapangan secara fisik; ketiga, data kepustakaan bersifat sekunder, artinya peneliti tidak bertemu dengan penulis jurnal secara langsung; keempat, data yang diperoleh tidak dibatasi oleh ruang dan waktu. Berdasarkan ciri-ciri utama tersebut, maka prosesnya dapat dipahami sebagai 1) memperoleh pemahaman umum tentang penelitian yang akan dilakukan, 2) mencari informasi yang relevan dengan topik penelitian, 3) menekankan penekanan penelitian dan mengumpulkan dokumen-dokumen yang relevan, 4) mencari sumber-sumber informasi primer, terutama buku-buku dan publikasi jurnal, 5) menata ulang catatan dan kesimpulan berdasarkan data sumber-sumber data, 6) memeriksa data yang telah diperiksa dan ditemukan berkaitan dengan menjawab dan menyelesaikan pertanyaan penelitian, 7) meningkatkan sumber informasi untuk analisis data yang sempurna, 8) mengumpulkan temuan-temuan dari penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Proses menentukan apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, dan mengapa melakukannya disebut analisis pekerjaan. Informasi tentang deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan dapat ditemukan dalam analisis pekerjaan. Tujuan dari analisis jabatan ini adalah untuk memberikan pemahaman kepada karyawan baru dan juga menggambarkan seberapa besar pengaruh analisis tersebut terhadap pengaruh pertumbuhan karyawan dalam suatu organisasi. Analisis jabatan juga memiliki manfaat, sebagai berikut:

1. Memberikan wawasan mengenai tantangan lingkungan yang mempengaruhi pekerjaan karyawan
2. Menghilangkan tuntutan pekerjaan yang tidak perlu karena dilandasi pemikiran yang diskriminatif
3. Menemukan kelemahan faktor pekerjaan yang mendorong atau menghambat kualitas kerja
4. Merencanakan pekerjaan di masa depan
5. Mencocokkan lamaran untuk membuka posisi
6. Membantu mengidentifikasi posisi terbuka, kebijakan dan program manajemen sumber daya manusia
7. Menetapkan standar kinerja yang realistis

8. Berperan dalam penempatan staf berdasarkan tingkat pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dibutuhkan
9. Menentukan hubungan antara atasan dan bawahan
10. Memudahkan peninjauan terutama mengenai merger, akuisisi dan perampingan.
11. Memperkirakan nilai remunerasi yang sesuai untuk setiap jabatan berdasarkan beban kerja, kondisi kerja, tugas dan persyaratan teknis jabatan yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut.

## **Pentingnya Analisis Jabatan bagi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Perusahaan harus menanamkan fleksibilitas dalam praktik analisis pekerjaan mereka untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerja, kelompok pekerjaan, dan definisi pekerjaan tradisional berkembang menjadi analisis pekerjaan strategis sehingga organisasi berkembang dan bertahan dalam kompetisi yang kuat. Dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, analisis pekerjaan mempunyai nilai-nilai penting sebagai berikut: Langkah pertama untuk memastikan tidak adanya tumpang tindih pekerjaan adalah merancang dan mengatur peran, aktivitas, departemen, kelompok, dan individu karyawan hingga seluruh pekerjaan terbagi. Membatasi wewenang yang dimiliki pejabat dalam jabatannya adalah langkah kedua. Menentukan sejauh mana kewajiban seseorang dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan haknya sangatlah penting. Otoritasnya tumbuh semakin besar dan meluas seiring dengan posisinya. Sebaliknya, kewenangan tersebut semakin terkekang dan semakin kecil kedudukan seseorang yang lebih rendah. Ketiga, anggota staf sadar akan tanggung jawab dan peran mereka sehubungan dengan panggilan mereka untuk menjadi supervisor. Keempat, memastikan persyaratan dengan mempertimbangkan beban kerja mereka. Kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi peran ini didasarkan pada beban kerja dan mempertimbangkan bakat, akurasi, dan bakat kandidat. Langkah terakhir adalah memastikan pencapaian profesional setiap karyawan.

## **Langkah-Langkah dalam Analisis Jabatan pada Suatu Organisasi**

Proses analisis pekerjaan dilakukan melalui langkah-langkah di bawah ini, Pertama adalah menentukan kegunaan informasi hasil analisis pekerjaan, artinya juru analis memahami dengan jelas hasil yang diperoleh sehingga data dapat dikumpulkan dan ditugaskan pekerjaan yang relevan kepadanya. Lalu mereka mengumpulkan informasi latar belakang, artinya analis memastikan bahwa orang-orang yang menjadi sasaran dalam membantu kemajuan lembaga/organisasi perlu dilacak, baik melalui observasi, wawancara, atau kuesioner. Setelah itu pemilihan orang yang dipercayakan pada jabatan tersebut karena dilakukan untuk menghemat standar biaya yang akan dikeluarkan dari lembaga/organisasi. Setelah itu mereka menyusun suatu jabatan jika telah mendapat hasil seleksi dengan memperhatikan uraian tugas, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan. Sebab pada prinsipnya

analisis jabatan hanya bertujuan untuk memajukan organisasi/lembaga.

## **Peran Analisis Jabatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia**

Analisis jabatan penting dalam mata pelajaran manajemen sumber daya manusia karena meliputi:

1. **Perekrutan dan Seleksi:** Informasi mengenai persyaratan pekerjaan dan kualitas manusia yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas ini disediakan oleh analisis pekerjaan. Pejabat manajemen menggunakan informasi ini—yang berbentuk deskripsi dan spesifikasi pekerjaan—untuk menentukan jenis kandidat yang harus mereka cari, wawancara, dan pilih.
2. **Remunerasi:** Untuk menentukan nilai setiap pekerjaan dan kompensasi yang tepat, data analisis pekerjaan sangat penting. Gaji (gaji dan bonus) biasanya ditentukan oleh sejumlah faktor, termasuk tingkat tanggung jawab, risiko keselamatan, serta keterampilan dan pendidikan yang diperlukan. Setiap elemen yang dapat dievaluasi oleh analisis pekerjaan. Selain itu, banyak pengusaha yang mengelompokkan pekerjaannya ke dalam kelompok. Informasi dari analisis pekerjaan dapat digunakan untuk menilai nilai relatif setiap pekerjaan dan kelas pekerjaan tersebut.
3. **Penilaian Kinerja:** Proses ini melibatkan perbandingan kinerja yang ditunjukkan setiap karyawan dengan tolok ukur kinerja yang telah mereka tetapkan. Manajer mengidentifikasi tugas spesifik pekerjaan dan ekspektasi kinerja melalui analisis pekerjaan.
4. **Pelatihan:** Tugas, kemampuan, dan pelatihan yang diperlukan untuk posisi tersebut harus dicantumkan dalam deskripsi pekerjaan.
5. **Menemukan Tugas yang Belum Ditugaskan:** Analisis pekerjaan adalah alat lain yang berguna untuk menemukan tugas yang belum ditugaskan. Misalnya, manajer produksi suatu perusahaan mungkin menyatakan bahwa salah satu stafnya bertanggung jawab atas sepuluh tugas, termasuk mengatur produksi dan memperoleh bahan mentah. Namun, apakah ada referensi yang tersedia untuk pengelolaan inventaris bahan mentah yang hilang? Ternyata tidak ada orang lain yang bekerja di bagian produksi yang bertanggung jawab atas manajemen inventaris. Dari pemeriksaan terhadap pekerjaan serupa terlihat jelas bahwa seseorang harus bertanggung jawab atas persediaan bahan baku. Akibatnya, tugas penting yang belum ditetapkan kini menjadi jelas.
6. **Tindakan Kesehatan dan Keselamatan:** karena analisis pekerjaan juga mengumpulkan informasi tentang tindakan kesehatan dan keselamatan tertentu yang dituntut oleh pekerjaan. Demikian pula informasi yang dikumpulkan melalui analisis pekerjaan juga membantu dalam mengidentifikasi jumlah risiko yang terlibat dalam pekerjaan.

## KESIMPULAN

Analisis jabatan dan analisis pekerjaan adalah dua konsep yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Analisis jabatan fokus pada pengidentifikasian tugas-tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi yang diperlukan untuk suatu jabatan tertentu, sementara analisis pekerjaan lebih mendalam dalam menyebarkan aktivitas sehari-hari, proses, dan perkembangan karir dalam pekerjaan tersebut.

Analisis jabatan membantu organisasi dalam merancang struktur organisasi yang efisien, mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia, dan mengembangkan deskripsi jabatan yang jelas. Sementara analisis pekerjaan memungkinkan perusahaan untuk memahami secara lebih mendalam peran dan fungsi pekerja, memastikan kinerja yang optimal, dan mengidentifikasi peluang pengembangan karir.

Proses analisis dan analisis jabatan meliputi pengumpulan data, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data ini digunakan untuk menghasilkan deskripsi jabatan dan laporan analisis pekerjaan yang dapat membantu dalam pengambilan keputusan strategi dan operasional. Implementasi analisis jabatan dan analisis pekerjaan dapat membantu organisasi dalam berbagai aspek, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, perencanaan karir, dan pengembangan pegawai.

Dengan pemahaman yang baik tentang jabatan dan pekerjaan, perusahaan dapat mencapai efisiensi operasional yang lebih baik dan meningkatkan kepuasan pegawai. Penting untuk terus memperbarui analisis jabatan dan analisis pekerjaan sesuai dengan perkembangan organisasi dan perubahan di lingkungan bisnis. Analisis yang rutin diperbarui akan membantu organisasi tetap relevan dan kompetitif di pasar.

Secara keseluruhan, analisis jabatan dan analisis pekerjaan adalah alat penting dalam manajemen sumber daya manusia yang membantu organisasi dalam merancang struktur organisasi yang efisien, mengelola sumber daya manusia dengan baik, dan mencapai tujuan bisnis mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S., & Alqaarni, S. (2023). Job Analysis in Organizations: Transition From Traditional to Strategic. *International Journal of Proffesional Business Review*, 2-18. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i5.1424>
- Ghazi, A. (2015). Effects of Job Analysis on Personnel Innovation. *International Journal of Business and Management Invention*, 4(10), 9-18.
- Dixit, A. (2014). Job Analysis – Relevance And Applicability For Modern Business Environment. *ResearchGate*, 496-502.
- Oldani, S., Chiara, F., & Monica, M. (2023). Job Analysis in Organizational Structure on Employee Performance. *Sharia Oikonomia Law Journal*, 1(1). 40-48 <https://doi.org/10.55849/solj.v1i1.48>
- Hendra, R., Dogan, R., Gugler, T., & Jamilus. (2022). Job Analysis Urgency (Task) in

# **As-Syirkah: Islamic Economics & Finacial Journal**

Volume 3 Nomor 2 (2024) 718 – 724 E-ISSN 2962-1585

DOI: 10.56672/assyirkah.v3i2.184

Islamic Education. *Al-Hijr: Journal of Adullearn World*, 1(1). 55-64