JURNAL MSDM
Manajemen Sumber Daya Manusia
ISSN : 3063-4857
Vol. 3, No. 2, 2026

ANALISIS JABATAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA DAN EFEKTIVITAS KERJA

Hikmatul Fadyla Harahap, M. Jar Alghifari, Azwar, Rafi Al Habsyi
Program Studi Manajemen Dakwah, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru
hikmatulfadyla@gmail.com , alghifarijar@gmail.com, myazwar01@gmail.com, raffialhabsyi01@gmail.com

ABSTRAK

Analisis jabatan merupakan salah satu kegiatan mendasar dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan mengidentifikasi secara sistematis tugas, tanggung jawab, wewenang, serta kualifikasi yang dibutuhkan pada suatu posisi dalam organisasi. Artikel ini bertujuan mengkaji peran analisis jabatan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas kerja organisasi melalui pendekatan studi literatur. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan menelaah lima belas artikel jurnal ilmiah yang terbit antara tahun 2020 hingga 2026 dan membahas analisis jabatan pada berbagai konteks organisasi, baik sektor publik maupun swasta. Hasil kajian menunjukkan bahwa analisis jabatan berkontribusi signifikan dalam memperjelas tugas, wewenang, dan tanggung jawab, mengurangi tumpang tindih pekerjaan, mendukung ketepatan penempatan pegawai, serta menjadi dasar bagi rekrutmen, pengembangan karier, dan evaluasi kinerja. Namun demikian, beberapa penelitian juga mengungkap adanya kendala penerapan, seperti lemahnya payung hukum, pemetaan kompetensi yang belum menyeluruh, dan prosedur pengumpulan data yang belum konsisten. Secara keseluruhan, analisis jabatan yang dilaksanakan secara efektif merupakan fondasi strategis yang mendukung tercapainya kinerja optimal dan efektivitas organisasi.
Kata Kunci: analisis jabatan, kinerja pegawai, efektivitas kerja, manajemen SDM

ABSTRACT

Job analysis is a fundamental human resource management activity that systematically identifies the tasks, responsibilities, authority, and qualifications required for a particular position within an organization. This article aims to examine the role of job analysis in improving employee performance and organizational work effectiveness through a literature review approach. The method used is a qualitative descriptive study based on a review of fifteen scientific journal articles published between 2020 and 2026 that discuss job analysis in various organizational contexts, both public and private. The results show that job analysis contributes significantly to clarifying duties, authority, and responsibilities, reducing overlapping tasks, supporting accurate employee placement, and becoming the basis for recruitment, career development, and performance evaluation. However, several studies also reveal implementation challenges, such as weak legal grounding, incomplete competency mapping, and inconsistent data-collection procedures. Overall, effectively implemented job analysis serves as a strategic foundation supporting optimal performance and organizational effectiveness.
Keywords: *job analysis, employee performance, work effectiveness, HR management*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, baik pada organisasi pemerintah, lembaga pendidikan, badan usaha, maupun organisasi nirlaba. Agar sumber daya manusia dapat dikelola secara optimal, organisasi memerlukan kejelasan mengenai tugas, tanggung jawab, wewenang, serta kualifikasi yang melekat pada setiap posisi yang ada. Kejelasan tersebut hanya dapat diperoleh melalui pelaksanaan analisis jabatan (job analysis) yang sistematis, yakni proses pengumpulan, pengkajian, dan penyusunan informasi mengenai suatu jabatan sehingga dihasilkan uraian jabatan (job description) dan spesifikasi jabatan (job specification) yang menjadi rujukan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya.

Perkembangan lingkungan organisasi yang semakin dinamis turut mendorong pentingnya pelaksanaan analisis jabatan secara berkelanjutan. Perubahan teknologi, misalnya, dapat menggeser

peta jabatan dan menuntut penyesuaian kompetensi pegawai terhadap tugas-tugas baru yang muncul (Suhada dan Nasrulloh, 2022). Selain itu, ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan tuntutan jabatan kerap menimbulkan permasalahan seperti tumpang tindih tugas dan kekosongan posisi (Meidyanto, Saputra, dan Nurrahman, 2021; Tamara dkk., 2021). Kondisi ini menunjukkan bahwa analisis jabatan bukan sekadar dokumen administratif, melainkan instrumen strategis yang berkaitan erat dengan kinerja pegawai dan efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan.

Berbagai kajian menunjukkan bahwa analisis jabatan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai (Wiranda dan Purba, 2020; Prasetyo dan Ramdani, 2024; Supriyaningsih dan Normasyhuri, 2023), penempatan pegawai yang lebih tepat (Sudiarto dan Febrian, 2021), efisiensi kerja (Apriani, Handayani, dan Sudirman, 2024), hingga pengembangan karier dan pemberdayaan karyawan (Mardiyah dkk., 2025; Haris, 2022). Namun demikian, sejumlah studi juga menunjukkan bahwa pelaksanaan analisis jabatan di lapangan belum sepenuhnya optimal, baik karena lemahnya dasar hukum, keterbatasan metode pengumpulan data, maupun kompetensi pelaksana yang belum memadai (Sudiarto dan Febrian, 2021; Tamara dkk., 2021).

Topik analisis jabatan telah banyak dikaji pada berbagai jenis organisasi, mulai dari instansi pemerintah daerah (Sudiarto dan Febrian, 2021; Meidyanto, Saputra, dan Nurrahman, 2021; Tamara dkk., 2021), lembaga pendidikan (Apriani, Handayani, dan Sudirman, 2024), badan usaha milik negara (Supriyaningsih dan Normasyhuri, 2023), hingga kajian konseptual berbasis studi literatur (Fadlilah dan Fajrianthi, 2022; Haris, 2022; Komalasari, Maisarah, dan Urrahmah, 2022; Maulidiya dkk., 2026; Prasetyo dan Ramdani, 2024; Mardiyah dkk., 2025). Keberagaman konteks penelitian tersebut menunjukkan bahwa analisis jabatan merupakan isu lintas sektor yang relevan diterapkan pada hampir semua jenis organisasi, tanpa terkecuali organisasi keagamaan maupun lembaga dakwah yang juga memerlukan kejelasan peran, tugas, dan tanggung jawab pengurus maupun pengelolanya agar dakwah dapat dijalankan secara profesional dan terorganisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini disusun untuk mengkaji secara mendalam bagaimana analisis jabatan berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas kerja organisasi, dengan menelaah lima belas artikel jurnal ilmiah yang membahas topik analisis jabatan dari berbagai sudut pandang dan konteks organisasi. Melalui kajian literatur ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai konsep, proses, manfaat, serta tantangan pelaksanaan analisis jabatan sebagai salah satu fungsi strategis manajemen sumber daya manusia, sekaligus memberikan kontribusi pemikiran bagi pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi maupun lembaga dakwah yang menjadi konteks keilmuan penulis.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kepustakaan (library research). Masalah yang dikaji adalah bagaimana analisis jabatan berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas kerja organisasi berdasarkan temuan-temuan penelitian terdahulu. Sasaran penelitian adalah lima belas artikel jurnal ilmiah nasional yang terbit antara tahun 2020 hingga 2026, yang secara khusus membahas analisis jabatan pada berbagai jenis organisasi, baik instansi pemerintah, lembaga pendidikan, maupun perusahaan swasta.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran dan pengelolaan referensi menggunakan aplikasi Mendeley, dengan kriteria kesesuaian tema, kemutakhiran tahun terbit, dan relevansi variabel penelitian terhadap topik analisis jabatan, kinerja, dan efektivitas kerja. Artikel-artikel yang terkumpul kemudian dibaca secara menyeluruh untuk mengidentifikasi metode penelitian, variabel, dan temuan utama masing-masing.

Teknik analisis data menggunakan analisis isi (content analysis) secara deskriptif kualitatif. Temuan dari setiap artikel dikelompokkan ke dalam beberapa kategori tematik, yaitu konsep dan ruang lingkup analisis jabatan, proses pelaksanaannya, kaitannya dengan kinerja pegawai, kontribusinya terhadap efektivitas dan efisiensi kerja, perannya dalam penempatan serta pengembangan karier pegawai, dan kendala penerapannya di lapangan. Selanjutnya, kategori-kategori tersebut disintesis untuk memperoleh gambaran yang utuh mengenai peran analisis jabatan dalam mendukung kinerja dan efektivitas kerja organisasi.

Keabsahan data dalam penelitian kepustakaan ini diupayakan melalui triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan temuan antara artikel yang menggunakan pendekatan kuantitatif, kualitatif, maupun studi literatur, sehingga simpulan yang dihasilkan tidak hanya bertumpu pada satu jenis metode penelitian saja. Selain itu, pemilihan artikel juga mempertimbangkan keberagaman objek penelitian, mulai dari instansi pemerintah daerah, lembaga pendidikan, badan usaha milik negara, hingga kajian konseptual yang bersifat umum, agar hasil sintesis dapat merepresentasikan gambaran analisis jabatan secara lebih luas dan tidak terbatas pada satu jenis organisasi tertentu saja.

PEMBAHASAN

Hasil penelusuran terhadap lima belas artikel jurnal ilmiah yang dikaji dirangkum pada Tabel 1, yang memuat penulis dan tahun terbit, metode penelitian, variabel penelitian, dan temuan utama setiap artikel. Ringkasan tersebut menjadi dasar bagi pembahasan tematik pada subbagian-subbagian berikut.

Tabel 1. Ringkasan Lima Belas Artikel Jurnal tentang Analisis Jabatan

No.	Penulis (Tahun)	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Temuan Utama
1	Suhada dan Nasrulloh (2022)	Deskriptif kualitatif; judgement sampling; kuesioner, wawancara, observasi, dan studi kepustakaan.	Analisis Jabatan (X1), Analisis Beban Kerja (X2), Alokasi Sumber Daya Manusia (Y)	Ditemukan ketidaksesuaian kompetensi, perubahan tugas akibat teknologi, perubahan peta jabatan, serta kebutuhan penambahan Wakil Kepala UP Parkir.
2	Maulidiya, H., Shidqi, M.R., Shohiburriyadh, H.A. dan mualimin(2026)	Literature review.	Analisis Jabatan (X) dan Pengelolaan SDM (Y), meliputi kinerja, produktivitas, penempatan pegawai, dan tata kelola organisasi.	Analisis jabatan berperan penting dalam menentukan tugas, tanggung jawab, dan kompetensi serta mendukung peningkatan kinerja, produktivitas, penempatan pegawai, dan efektivitas organisasi.
3	Wiranda dan Purba (2020)	Kuantitatif; kuesioner, wawancara, dokumentasi; analisis regresi dan uji F.	Analisis Jabatan (X), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis jabatan yang tepat di Dinas Pariwisata Pematangsiantar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena memberi kejelasan tugas, tanggung jawab, dan wewenang.
4	Sudiarto dan Febrian (2021)	Deskriptif kualitatif.	Analisis Jabatan (X)	Analisis jabatan penting untuk perencanaan jabatan, namun pengumpulan data tidak langsung melalui aplikasi dan tim belum dikuatkan SK Kepala Daerah sehingga legalitasnya perlu diperbaiki.
5	Prasetyo dan Ramdani (2024)	Studi literatur.	Analisis Jabatan (X), Kinerja Pegawai (Y)	Studi literatur terhadap 15 artikel menunjukkan bahwa analisis jabatan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Uraian dan spesifikasi jabatan menjadi bagian penting dalam menjelaskan pekerjaan dan mendukung kinerja.

No.	Penulis (Tahun)	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Temuan Utama
6	Fadlilah dan Fajrianthi (2022)	Studi literatur.	Analisis Jabatan (X)	Analisis jabatan menjadi dasar aktivitas SDM seperti rekrutmen, evaluasi kinerja, dan pelatihan. Output utamanya berupa job description. Pelaksanaan yang menyeluruh membantu memperoleh kompetensi yang dibutuhkan dan mencegah tumpang tindih tugas.
7	Mardiyah, M., Hotimah., Ekaputri, D.dan Mujtahidah (2025)	Studi literatur (literature study) dengan teknik analisis isi (content analysis).	Analisis Jabatan, Manajemen Karir, dan Strategi Pengembangan SDM	Analisis jabatan dan manajemen karir saling berkaitan dalam pengembangan SDM. Analisis jabatan membantu memperjelas tugas, tanggung jawab, wewenang, dan kualifikasi pekerjaan, sedangkan manajemen karir mendukung pengembangan kemampuan dan karier karyawan.
8	Tamara, C.V.D., Johanes, A.W., Marlina, L. dan Hendra K. A. (2021)	Deskriptif kualitatif.	Analisis Jabatan (X), Penempatan Pegawai (Y)	Analisis jabatan telah dilaksanakan tetapi belum maksimal. Masih ditemukan posisi yang kosong dan beberapa ketidaksesuaian antara pendidikan pemangku jabatan dan klasifikasi jabatan. Analisis jabatan berhubungan dengan penempatan pegawai berdasarkan kompetensi.
9	Komalasari, Maisarah, dan Urrahmah (2022)	Studi pustaka.	Analisis Jabatan (X)	Analisis jabatan merupakan bagian penting MSDM untuk menentukan tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, pendidikan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, hubungan antarkedudukan, dan persyaratan pekerjaan.
10	Apriani, Handayani, dan Sudirman (2024)	Kualitatif deskriptif.	Analisis Jabatan (X), Efisiensi Kerja	Analisis jabatan membantu organisasi memahami dan mengelola peran serta tanggung jawab tenaga pendidik dan menetapkan kualifikasi yang sesuai untuk suatu posisi. Setiap posisi memiliki tugas dan tanggung jawab akademik maupun nonakademik.
11	Nuryanti, Indaryani, dan Sutono (2025)	Kuantitatif.	Analisis Jabatan (X1), Pengembangan Karier (X2), Motivasi Kerja (Z), Kinerja Pegawai (Y)	Pada 168 pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Jepara, analisis jabatan dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja. Keduanya juga berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
12	Hildani dan Kamaruddin (2024)	Kuantitatif dengan jenis penelitian inferensial, menggunakan analisis jalur (path analysis).	Analisis Jabatan (X1), Perencanaan SDM (X2), Rekrutmen (X3), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 35,29%, perencanaan SDM sebesar 43,97%, dan rekrutmen sebesar 40,67%. Secara simultan, ketiganya berkontribusi 79,1% terhadap kinerja pegawai.
13	Meidyanto, Saputra, dan Nurrahman (2021)	Deskriptif kualitatif.	Analisis Jabatan, Penempatan Pegawai	Pelaksanaan analisis jabatan belum efektif. Masih ada kekosongan jabatan, ketidaksesuaian pendidikan, dan pegawai yang belum memenuhi syarat diklat. Analisis jabatan penting untuk prinsip the right man on the right place and the right job.
14	Haris, J.I (2022)	Studi literatur.	Analisis Jabatan, Pemberdayaan Karyawan	Analisis jabatan membantu menetapkan tugas, keterampilan, dan karakteristik jabatan untuk menentukan spesifikasi karyawan, kebutuhan pelatihan, peringkat, dan pengelolaan SDM.
15	Supriyaningsih dan Normasyhuri (2023)	Kuantitatif.	Analisis Jabatan (X), Kinerja Pegawai (Y)	Penelitian kuantitatif terhadap 250 karyawan PT Pos Indonesia Cabang Bandar Lampung menunjukkan analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja. Kejelasan wewenang, tanggung jawab, aturan kerja, dan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan mendukung standar hasil kerja.

Berdasarkan Tabel 1, komposisi artikel yang dikaji cukup beragam. Enam artikel merupakan kajian literatur atau studi pustaka, lima artikel menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dan empat artikel menggunakan pendekatan kuantitatif. Keempat artikel kuantitatif, yaitu Wiranda dan Purba (2020), Nuryanti, Indaryani, dan Sutono (2025), Hildani dan Kamaruddin (2024), serta Supriyaningsih dan Normasyhuri (2023), sama-sama melaporkan bahwa analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh tersebut dilaporkan secara rinci oleh Hildani dan

Kamaruddin (2024), yaitu sebesar 35,29% secara parsial dan 79,1% secara simultan bersama perencanaan sumber daya manusia dan rekrutmen.

Sementara itu, artikel kualitatif deskriptif pada instansi pemerintah, yaitu Suhada dan Nasrulloh (2022), Sudiarto dan Febrian (2021), Tamara dkk. (2021), serta Meidyanto, Saputra, dan Nurrahman (2021), lebih banyak mengungkap kendala pelaksanaan, seperti ketidaksesuaian kompetensi, lemahnya legalitas, kekosongan jabatan, dan ketidaksesuaian pendidikan pemangku jabatan. Hal ini menunjukkan bahwa manfaat analisis jabatan yang dilaporkan oleh studi kuantitatif belum sepenuhnya terwujud di lapangan. Dari sisi variabel, tidak ada artikel kuantitatif pada Tabel 1 yang menjadikan efektivitas organisasi sebagai variabel terikat; kaitan analisis jabatan dengan efektivitas dan efisiensi kerja baru dibahas secara konseptual atau kualitatif oleh Maulidiya dkk. (2026) serta Apriani, Handayani, dan Sudirman (2024). Temuan ini menegaskan perlunya penelitian empiris lanjutan pada aspek efektivitas kerja.

Konsep dan Ruang Lingkup Analisis Jabatan

Analisis jabatan pada dasarnya merupakan proses sistematis untuk mengumpulkan dan mengkaji informasi mengenai tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, serta kualifikasi yang dibutuhkan untuk menduduki suatu posisi dalam organisasi (Komalasari, Maisarah, dan Urrahmah, 2022). Informasi yang dihasilkan dari proses ini umumnya dituangkan dalam dua produk utama, yaitu uraian jabatan (job description) yang memuat rincian tugas dan tanggung jawab, serta spesifikasi jabatan (job specification) yang memuat syarat pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan kompetensi yang harus dimiliki pemegang jabatan (Fadlilah dan Fajrianthi, 2022).

Ruang lingkup analisis jabatan tidak hanya terbatas pada penyusunan dokumen jabatan, tetapi juga menjadi fondasi bagi berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya, seperti rekrutmen dan seleksi, evaluasi kinerja, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karier, hingga penetapan sistem penggajian (Fadlilah dan Fajrianthi, 2022; Haris, 2022). Dengan kata lain, analisis jabatan berfungsi sebagai titik tolak yang menghubungkan kebutuhan organisasi dengan kompetensi individu yang harus dipenuhi oleh pegawai. Dalam konteks lembaga pendidikan, misalnya, analisis jabatan digunakan untuk menetapkan kualifikasi tenaga pendidik serta menegaskan tugas akademik maupun nonakademik yang melekat pada suatu posisi (Apriani, Handayani, dan Sudirman, 2024).

Komalasari, Maisarah, dan Urrahmah (2022) menambahkan bahwa cakupan analisis jabatan sesungguhnya cukup luas, meliputi tidak hanya tugas dan tanggung jawab, tetapi juga wewenang, kondisi lingkungan kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, kemampuan, pengalaman kerja, hubungan antarkedudukan dalam struktur organisasi, hingga persyaratan pekerjaan lainnya. Dengan cakupan yang selengkap itu, dokumen hasil analisis jabatan dapat difungsikan sebagai rujukan bersama oleh berbagai unit kerja, mulai dari unit kepegawaian, unit perencanaan, hingga pimpinan puncak organisasi, sehingga tercipta keselarasan pemahaman mengenai peran setiap posisi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

Dari sisi konseptual, penting pula dibedakan antara analisis jabatan sebagai proses dan uraian jabatan sebagai produk. Analisis jabatan adalah aktivitas pengumpulan dan pengkajian data yang bersifat berkelanjutan, sedangkan uraian dan spesifikasi jabatan adalah dokumen hasil dari proses tersebut yang bersifat lebih statis dan perlu ditinjau ulang secara berkala. Pemahaman yang keliru terhadap perbedaan ini kerap menyebabkan organisasi memperlakukan analisis jabatan sebagai kegiatan sekali jadi, padahal perubahan lingkungan kerja menuntut peninjauan yang berkesinambungan agar dokumen jabatan tetap relevan dengan kebutuhan organisasi (Fadlilah dan Fajrianthi, 2022).

Secara teoretis, analisis jabatan juga dapat dipahami sebagai jembatan antara desain organisasi dengan pengelolaan individu di dalamnya. Struktur organisasi menggambarkan pembagian kerja secara makro, sedangkan analisis jabatan menerjemahkan pembagian kerja tersebut ke dalam satuan-satuan tugas yang konkret pada tingkat posisi. Tanpa penerjemahan ini, struktur organisasi yang tergambar di atas kertas berisiko tidak sejalan dengan praktik kerja sehari-hari, sehingga muncul kesenjangan antara desain formal organisasi dan realitas pelaksanaan tugas di lapangan (Haris, 2022; Komalasari, Maisarah, dan Urrahmah, 2022).

Proses dan Metode Pelaksanaan Analisis Jabatan

Pelaksanaan analisis jabatan umumnya diawali dengan penentuan tujuan analisis, dilanjutkan dengan pengumpulan data melalui berbagai teknik, seperti kuesioner, wawancara, observasi langsung terhadap pemegang jabatan, serta studi dokumentasi (Suhada dan Nasrulloh, 2022). Kombinasi teknik tersebut penting digunakan agar informasi yang dihasilkan lebih akurat dan menyeluruh, mengingat masing-masing teknik memiliki kelebihan dan keterbatasan tersendiri.

Setelah data terkumpul, tahap selanjutnya adalah pengolahan dan penyusunan informasi ke dalam dokumen uraian dan spesifikasi jabatan yang baku, yang kemudian idealnya ditetapkan secara resmi oleh pimpinan organisasi. Namun demikian, sejumlah studi menunjukkan bahwa proses ini masih menghadapi kendala; misalnya, pengumpulan data yang belum sepenuhnya dilakukan secara langsung serta lemahnya penguatan legalitas melalui surat keputusan pimpinan, sehingga hasil analisis jabatan berisiko sulit diimplementasikan secara konsisten (Sudiarto dan Febrian, 2021). Kajian literatur lain juga menegaskan bahwa keberhasilan analisis jabatan sangat bergantung pada komitmen pimpinan organisasi dan ketersediaan sumber daya untuk melaksanakan proses tersebut secara menyeluruh (Fadlilah dan Fajrianthi, 2022).

Fadlilah dan Fajrianthi (2022) secara lebih rinci menguraikan bahwa langkah-langkah pelaksanaan analisis jabatan umumnya mencakup tahap persiapan berupa penentuan jabatan yang akan dianalisis dan penyusunan instrumen pengumpulan data, tahap pengumpulan data di lapangan, tahap pengolahan dan verifikasi data bersama atasan langsung atau pemegang jabatan terkait, hingga tahap penyusunan dan pengesahan dokumen akhir. Setiap tahap tersebut memiliki fungsi kontrol terhadap keakuratan data, sehingga apabila salah satu tahap dilewati atau dikerjakan secara tidak menyeluruh, kualitas dokumen jabatan yang dihasilkan berpotensi menurun dan kurang mencerminkan kondisi riil pekerjaan.

Keterlibatan pemegang jabatan dan atasan langsung dalam proses verifikasi data juga menjadi faktor penting yang memengaruhi keberhasilan analisis jabatan. Suhada dan Nasrulloh (2022) menekankan bahwa penggunaan judgement sampling dalam pemilihan responden, dipadukan dengan wawancara mendalam dan observasi langsung terhadap pelaksanaan tugas, memungkinkan diperolehnya data yang lebih menggambarkan kondisi nyata di lapangan dibandingkan hanya mengandalkan dokumen normatif seperti struktur organisasi atau tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, proses analisis jabatan yang baik semestinya memadukan data normatif dan data empiris agar hasil yang diperoleh benar-benar mencerminkan kebutuhan riil organisasi.

Studi kepustakaan juga menunjukkan bahwa terdapat beragam pendekatan yang dapat digunakan dalam pengumpulan data analisis jabatan, mulai dari pendekatan berorientasi tugas (task-oriented) yang berfokus pada apa yang dikerjakan, hingga pendekatan berorientasi pekerja (worker-oriented) yang berfokus pada perilaku dan atribut yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Pemilihan pendekatan yang tepat perlu disesuaikan dengan tujuan analisis jabatan itu sendiri; misalnya, pendekatan berorientasi tugas lebih relevan digunakan untuk menyusun standar

operasional prosedur, sedangkan pendekatan berorientasi pekerja lebih relevan digunakan untuk keperluan seleksi dan pengembangan kompetensi pegawai (Fadlilah dan Fajrianthi, 2022).

Peran Analisis Jabatan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Beberapa hasil penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa analisis jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Wiranda dan Purba (2020) menemukan bahwa pelaksanaan analisis jabatan yang tepat memberikan kejelasan tugas, tanggung jawab, dan wewenang, sehingga pegawai dapat bekerja lebih terarah dan berkinerja lebih baik. Temuan tersebut diperkuat oleh Prasetyo dan Ramdani (2024) melalui kajian terhadap lima belas artikel yang menyimpulkan bahwa uraian dan spesifikasi jabatan berperan penting dalam menjelaskan pekerjaan sekaligus mendukung pencapaian kinerja pegawai.

Hasil serupa juga ditemukan pada konteks perusahaan, di mana kejelasan wewenang, tanggung jawab, aturan kerja, serta kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan pegawai turut mendukung tercapainya standar hasil kerja (Supriyaningsih dan Normasyhuri, 2023). Bahkan, ketika dikombinasikan dengan variabel lain seperti perencanaan sumber daya manusia dan rekrutmen, analisis jabatan terbukti memberikan kontribusi kuantitatif yang cukup besar terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh Hildani dan Kamaruddin (2024). Pada organisasi sektor pendidikan, analisis jabatan dan pengembangan karier bahkan terbukti memengaruhi kinerja pegawai secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja (Nuryanti, Indaryani, dan Sutono, 2025), yang mengindikasikan bahwa manfaat analisis jabatan tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga dapat diperkuat melalui variabel penghubung lain dalam sistem manajemen sumber daya manusia.

Temuan Hildani dan Kamaruddin (2024) juga menunjukkan bahwa ketiga variabel, yaitu analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia, dan rekrutmen, secara bersama-sama memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kinerja pegawai apabila dilaksanakan secara terintegrasi. Hal ini mengindikasikan bahwa analisis jabatan tidak berdiri sendiri, melainkan bekerja secara sinergis dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya. Ketika informasi jabatan yang dihasilkan digunakan secara konsisten sebagai rujukan dalam perencanaan kebutuhan pegawai dan proses rekrutmen, maka pegawai yang direkrut akan lebih sesuai dengan tuntutan pekerjaan sejak awal, sehingga proses adaptasi menjadi lebih singkat dan kinerja dapat dicapai lebih cepat.

Pada level konseptual, hubungan antara analisis jabatan dan kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui logika bahwa kinerja seorang pegawai pada dasarnya diukur berdasarkan sejauh mana pegawai tersebut mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Tanpa uraian jabatan yang jelas, standar tersebut menjadi kabur dan sulit dijadikan tolok ukur penilaian yang objektif. Sebaliknya, ketika uraian jabatan disusun secara rinci dan dikomunikasikan dengan baik kepada pegawai, maka pegawai memiliki acuan yang jelas mengenai apa yang diharapkan dari mereka, sehingga upaya pencapaian kinerja menjadi lebih terarah dan mudah dievaluasi (Wiranda dan Purba, 2020; Prasetyo dan Ramdani, 2024).

Kontribusi Analisis Jabatan terhadap Efektivitas dan Efisiensi Kerja Organisasi

Selain berkaitan dengan kinerja individu, analisis jabatan juga berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja organisasi secara keseluruhan. Maulidiya dkk. (2026) menegaskan bahwa analisis jabatan berperan penting dalam menentukan tugas, tanggung jawab, dan kompetensi pegawai, sekaligus mendukung peningkatan produktivitas, ketepatan penempatan pegawai, dan efektivitas tata kelola organisasi secara menyeluruh. Hal ini menunjukkan bahwa manfaat analisis

jabatan tidak hanya dirasakan pada level individu pegawai, tetapi juga berdampak pada sistem organisasi dalam arti yang lebih luas.

Pada tenaga pendidik, penerapan analisis jabatan terbukti membantu organisasi memahami dan mengelola peran serta tanggung jawab masing-masing posisi secara lebih jelas, sehingga mendukung peningkatan efisiensi kerja (Apriani, Handayani, dan Sudirman, 2024). Efisiensi ini muncul karena tumpang tindih tugas dapat diminimalkan, alur kerja menjadi lebih terstruktur, dan sumber daya organisasi dapat dialokasikan secara lebih tepat sasaran. Dengan demikian, analisis jabatan dapat dipandang sebagai instrumen yang menjembatani kejelasan struktur organisasi dengan pencapaian efektivitas kerja secara keseluruhan.

Efektivitas organisasi pada dasarnya berkaitan dengan sejauh mana organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara tepat. Dalam kaitan ini, Maulidiya dkk. (2026) menekankan bahwa analisis jabatan turut mendukung tata kelola organisasi yang lebih baik, karena kejelasan struktur tugas dan tanggung jawab memudahkan pimpinan dalam melakukan koordinasi, pengawasan, dan pengambilan keputusan. Tanpa analisis jabatan yang memadai, pimpinan organisasi cenderung kesulitan mengidentifikasi unit atau posisi mana yang mengalami kelebihan beban kerja maupun posisi yang beban kerjanya justru terlalu ringan, sehingga distribusi sumber daya manusia menjadi tidak seimbang.

Efisiensi kerja juga erat kaitannya dengan berkurangnya duplikasi tugas antarposisi. Ketika uraian jabatan disusun secara cermat dan dikomunikasikan kepada seluruh pegawai, batas tanggung jawab antarposisi menjadi lebih jelas sehingga potensi tumpang tindih pekerjaan dapat ditekan. Kondisi ini pada akhirnya berdampak pada penghematan waktu kerja, berkurangnya konflik peran antarpegawai, serta berpotensi meningkatkan kepuasan kerja karena setiap pegawai memahami dengan pasti lingkup pekerjaannya masing-masing (Apriani, Handayani, dan Sudirman, 2024; Maulidiya dkk., 2026).

Analisis Jabatan sebagai Dasar Penempatan, Rekrutmen, dan Pengembangan Karier

Analisis jabatan juga memiliki peran strategis dalam mendukung ketepatan penempatan pegawai. Sudiarto dan Febrian (2021) menyoroti pentingnya analisis jabatan bagi perencanaan jabatan Aparatur Sipil Negara, meskipun implementasinya masih memerlukan penguatan dari sisi legalitas dan metode pengumpulan data. Sejalan dengan itu, Meidyanto, Saputra, dan Nurrahman (2021) menemukan bahwa pelaksanaan analisis jabatan yang belum optimal berkontribusi pada munculnya kekosongan posisi dan ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan pegawai dengan jabatan yang diemban, yang pada akhirnya menghambat prinsip the right man on the right place and the right job. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Tamara dkk. (2021), yang menegaskan bahwa penempatan pegawai berdasarkan kompetensi sangat bergantung pada kualitas pelaksanaan analisis jabatan sebelumnya.

Selain berkaitan dengan penempatan, analisis jabatan turut menjadi dasar bagi pengembangan karier dan pemberdayaan karyawan. Haris (2022) menjelaskan bahwa analisis jabatan membantu menetapkan tugas, keterampilan, dan karakteristik jabatan yang selanjutnya digunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan, jenjang karier, serta pengelolaan sumber daya manusia secara lebih terarah. Hal ini diperkuat oleh Mardiyah dkk. (2025) yang menemukan keterkaitan erat antara analisis jabatan dan manajemen karier, di mana kejelasan tugas dan kualifikasi jabatan menjadi dasar bagi penyusunan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih terpadu. Fadlilah dan Fajrianthi (2022) turut menambahkan bahwa keluaran utama analisis jabatan, yaitu job description, menjadi rujukan penting dalam kegiatan rekrutmen, evaluasi kinerja, dan pelatihan pegawai.

Keterkaitan antara analisis jabatan dan rekrutmen dapat dijelaskan melalui logika bahwa spesifikasi jabatan memuat kriteria calon pegawai yang dibutuhkan, seperti tingkat pendidikan, pengalaman, dan kompetensi tertentu. Kriteria tersebut selanjutnya digunakan sebagai dasar penyusunan iklan lowongan kerja, penetapan alat seleksi, hingga penentuan standar kelulusan bagi calon pegawai. Apabila spesifikasi jabatan tidak tersusun dengan baik, proses rekrutmen berisiko menghasilkan pegawai yang kurang sesuai dengan kebutuhan riil organisasi, sebagaimana tergambar dari temuan mengenai ketidaksesuaian pendidikan pemegang jabatan pada beberapa instansi (Meidyanto, Saputra, dan Nurrahman, 2021; Tamara dkk., 2021).

Pada aspek pengembangan karier, Mardiyah dkk. (2025) menjelaskan bahwa jalur karier yang dirancang tanpa mengacu pada hasil analisis jabatan cenderung tidak realistis, karena tidak mempertimbangkan kompetensi aktual yang dibutuhkan pada jenjang jabatan berikutnya. Sebaliknya, ketika program pengembangan karier disusun berdasarkan pemetaan jabatan yang akurat, pegawai memperoleh gambaran yang jelas mengenai kompetensi apa yang perlu ditingkatkan untuk dapat menduduki posisi yang lebih tinggi, sehingga motivasi pegawai untuk mengembangkan diri turut meningkat.

Tantangan dan Kendala dalam Penerapan Analisis Jabatan

Meskipun manfaatnya cukup luas, penerapan analisis jabatan di lapangan tidak selalu berjalan mulus. Suhada dan Nasrulloh (2022) menemukan adanya ketidaksesuaian kompetensi pegawai akibat perubahan tugas yang dipicu oleh perkembangan teknologi, sehingga peta jabatan yang telah disusun sebelumnya memerlukan pembaruan secara berkala. Kebutuhan akan penambahan posisi tertentu turut menjadi konsekuensi dari perubahan tugas yang tidak diantisipasi dalam analisis jabatan sebelumnya.

Kendala lain juga ditemukan pada aspek legalitas dan metode pengumpulan data. Sudiarto dan Febrian (2021) mencatat bahwa pengumpulan data analisis jabatan yang belum dilakukan secara langsung serta belum dikuatkan dengan surat keputusan pimpinan daerah menyebabkan hasil analisis jabatan sulit dijadikan rujukan yang mengikat secara hukum. Pada level penempatan pegawai, Meidyanto, Saputra, dan Nurrahman (2021) serta Tamara dkk. (2021) sama-sama menemukan bahwa pelaksanaan analisis jabatan yang belum maksimal berkontribusi pada munculnya kekosongan jabatan dan ketidaksesuaian pendidikan pemegang jabatan. Berbagai kendala tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan analisis jabatan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan metode yang tepat, tetapi juga oleh komitmen kelembagaan, dukungan regulasi, serta konsistensi pelaksanaan dari waktu ke waktu.

Selain temuan-temuan tersebut, berdasarkan interpretasi penulis, kendala lain yang juga relevan untuk dicermati adalah keterbatasan sumber daya, baik dari sisi waktu, anggaran, maupun tenaga ahli yang memahami metodologi analisis jabatan secara memadai. Pada organisasi dengan jumlah jabatan yang banyak dan kompleks, pelaksanaan analisis jabatan secara menyeluruh membutuhkan waktu yang tidak singkat, sehingga sebagian organisasi cenderung menunda atau melaksanakannya secara parsial. Padahal, analisis jabatan yang dilakukan secara tidak menyeluruh berisiko menghasilkan dokumen jabatan yang tidak konsisten antarposisi, yang pada gilirannya dapat menimbulkan kesenjangan perlakuan antarpegawai dalam hal penilaian kinerja maupun pengembangan karier.

Di sisi lain, menurut analisis penulis, resistensi dari pegawai maupun pemegang jabatan terhadap proses analisis jabatan juga kerap menjadi tantangan tersendiri. Sebagian pegawai memandang kegiatan wawancara atau pengisian kuesioner analisis jabatan sebagai bentuk pengawasan yang dapat berdampak pada evaluasi kinerja mereka, sehingga informasi yang diberikan

tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi kerja yang sebenarnya. Kondisi ini menegaskan pentingnya komunikasi yang baik dari pihak organisasi mengenai tujuan pelaksanaan analisis jabatan, agar pegawai bersedia memberikan data secara jujur dan proses analisis jabatan dapat menghasilkan informasi yang benar-benar valid dan bermanfaat bagi peningkatan kinerja serta efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan kajian terhadap lima belas artikel jurnal ilmiah yang membahas topik analisis jabatan, dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan merupakan fungsi strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas kerja organisasi. Melalui penyusunan uraian dan spesifikasi jabatan yang jelas, organisasi memperoleh dasar yang kuat untuk menetapkan tugas, tanggung jawab, dan wewenang setiap posisi, sehingga pegawai dapat bekerja lebih terarah dan organisasi dapat mengalokasikan sumber daya secara lebih efisien.

Kajian literatur ini juga menunjukkan bahwa manfaat analisis jabatan bersifat multidimensi, mulai dari peningkatan kinerja pegawai secara langsung, dukungan terhadap ketepatan penempatan dan rekrutmen, hingga kontribusinya terhadap pengembangan karier dan pemberdayaan karyawan. Meskipun demikian, penerapan analisis jabatan di berbagai organisasi masih menghadapi sejumlah tantangan, seperti lemahnya penguatan regulasi, keterbatasan metode pengumpulan data, serta kebutuhan pembaruan yang berkelanjutan akibat perubahan teknologi dan tuntutan pekerjaan.

Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk melaksanakan analisis jabatan secara berkala, didukung oleh regulasi yang memadai serta metode pengumpulan data yang lebih komprehensif, agar hasil analisis jabatan benar-benar dapat menjadi fondasi bagi peningkatan kinerja pegawai dan efektivitas kerja organisasi secara berkelanjutan. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk melakukan kajian empiris langsung pada objek organisasi tertentu guna memperkuat temuan yang diperoleh melalui studi literatur ini.

Bagi organisasi dan lembaga dakwah secara khusus, temuan-temuan dalam kajian ini dapat dijadikan bahan refleksi bahwa profesionalisme pengelolaan sumber daya manusia bukan hanya persoalan lembaga bisnis atau instansi pemerintah, melainkan juga kebutuhan mendasar bagi organisasi keagamaan dan dakwah dalam menjalankan program-programnya secara terstruktur. Kejelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pengurus maupun tenaga pelaksana dakwah, yang disusun melalui prinsip-prinsip analisis jabatan, berpotensi mendukung tercapainya kinerja dan efektivitas kerja organisasi dakwah secara lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Apriani, B.K., Handayani, R. dan Sudirman (2024) 'Penerapan Analisis Jabatan untuk Peningkatan Efisiensi Kerja Tenaga Pendidik', Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan, 9(3), pp. 1951-1959

Fadlilah, I.A. dan Fajrianthi (2022) 'Analisa Jabatan: Metode dan Langkah-langkah Pelaksanaan', Jurnal Diversita, 8(1), pp. 93-99

Haris, J.I. (2022) 'Kebijakan, Perencanaan, dan Analisis Jabatan, Pelibatan dan Pemberdayaan Karyawan', Jurnal Islamika, 5(2), pp. 53-63.

Hildani dan Kamaruddin (2024) 'Analisis Jabatan, Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai', Indomera, 5(9), pp. 41-51

Komalasari, S., Maisarah, S. dan Urrahmah, N. (2022) 'Analisis Jabatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia', Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS),8(1), pp. 91-101.

Mardiyah, Hotimah, H., Ekaputri, D. dan Mujtahidah, I. (2025) 'Analisis Jabatan dan Manajemen Karir: Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Terpadu',Dirasah: Jurnal studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Pendidikan Islam, 8(1), pp. 181-192.

Maulidiya, H., Shidqi, M.R., Shohiburriyadh, H.A. dan Mualimin (2026) 'Analisis Jabatan dalam Manajemen SDM, terutama Kinerja, Produktivitas, Penempatan Pegawai, dan Tata Kelola Organisasi' Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam, 4(3), pp. 118-127.

Meidyanto, D., Saputra, R. dan Nurrahman, A. (2021) 'Analisis Jabatan dalam Penempatan Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Tarakan Provinsi Kalimantan Utara', Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur), 9(2), pp. 99-116.

Nuryanti, A., Indaryani, M. dan Sutono (2025) 'Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja Pegawai' Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis, 22(1), pp. 55-66.

Prasetyo, A.F. dan Ramdani, D. (2024) 'Urgensi Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai', Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 3(4), pp. 88-94

Sudiarto, R. dan Febrian, R.A. (2021) 'Manajemen Penyelenggaraan Analisis Jabatan Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau' Jurnal Kajian Pemerintah: Journal Of Government, Social and Politics, 7(1), pp. 10-25.

Suhada dan Nasrulloh, R.S. (2022) 'Kajian Praktis Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja UP Perparkiran DKI Jakarta', *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(1), pp. 619–626.

Supriyaningsih, O. dan Normasyhuri, K. (2023) 'Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia: Apakah Analisis Jabatan Menjadi Faktor Utama?' Jurnal Ilmiah Maha Siswa Ekonomi Manajemen, 8(2), pp. 505-509.

Tamara, C.V.D. dkk. (2021) 'Analisis Jabatan dalam Penempatan Pegawai di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara', Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur), 9(2), pp. 128-141.

Wiranda, A. dan Purba, J.W.P. (2020) 'Pengaruh Pelaksanaan Analisa Jabatan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai', Pada Dinas Pariwisata Kota Pamatang Siantar',Manajemen: Jurnal Ekonomi USI, 2(1), PP. 31-39