

Pekerjaan dan Analisis Pekerjaan

Nashrullah¹, Jabir M Jafar², Rika Dwi Ayu Parmitasari³, Alim Syariati⁴

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

nashrullah237@gmail.com¹, jabir77bibinoin@gmail.com², rparmitasari@uin.alauddin.ac.id³,

alim.syariati@uin.alauddin.ac.id⁴

ABSTRACT

Job analysis is a systematic process aimed at identifying and defining the tasks, responsibilities, and skills required for each position within an organization. This process provides a comprehensive understanding of the roles and qualifications necessary to ensure the alignment of employees' competencies with organizational needs. By offering a detailed insight into the expectations and requirements of various positions, job analysis plays a crucial role in supporting key aspects of human resource management, such as recruitment, employee training and development, performance evaluation, and compensation structuring. This study explores both traditional and modern approaches to job analysis. Traditional methods primarily focus on technical tasks and specific job duties, reflecting a more static perspective of organizational roles. In contrast, modern approaches emphasize adaptability, behavioral competencies, and the alignment of individual values with organizational culture. These methods acknowledge the dynamic nature of today's work environment, where soft skills such as teamwork, problem-solving, and cultural fit are increasingly important. Drawing from an extensive literature review, this research underlines the need to integrate traditional and modern perspectives to create a more effective and holistic job analysis framework. Such an integrated approach ensures that job analysis not only addresses technical requirements but also incorporates behavioral and cultural aspects, enabling organizations to navigate rapidly changing business environments more effectively. Furthermore, it facilitates the development of a more engaged, productive, and adaptive workforce, positioning organizations to achieve sustainable competitive advantages. The findings of this study highlight the critical role of job analysis as a strategic tool for workforce planning and management. By adopting a holistic approach that combines technical precision with adaptability and cultural fit, organizations can optimize their human resources, foster employee satisfaction, and maintain a resilient and competitive workforce.

Keywords: *Job analysis, job description, job specification, adaptability, behavioral competencies, cultural fit.*

ABSTRAK

Analisis pekerjaan adalah proses sistematis yang dilakukan untuk mendefinisikan tugas, tanggung jawab, dan keterampilan yang diperlukan dalam setiap posisi di organisasi. Dengan pemahaman yang mendalam mengenai peran dan kualifikasi yang dibutuhkan, analisis pekerjaan mendukung pengelolaan sumber daya manusia dalam berbagai aspek, termasuk rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan penetapan kompensasi. Studi ini membandingkan pendekatan tradisional dan modern dalam analisis pekerjaan, di mana pendekatan klasik menekankan tugas teknis, sementara pendekatan modern memperhatikan aspek adaptabilitas, kompetensi perilaku, dan kesesuaian budaya organisasi. Berdasarkan tinjauan literatur, penelitian ini menyoroti pentingnya mengintegrasikan kedua pendekatan tersebut untuk menghadapi lingkungan kerja yang dinamis dan meningkatkan keterlibatan serta produktivitas karyawan. Temuan ini menggarisbawahi bahwa analisis pekerjaan yang holistik dapat membantu organisasi mengelola tenaga kerja yang lebih fleksibel dan berdaya saing.

Kata kunci : Analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, adaptabilitas.

PENDAHULUAN

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, setiap organisasi dituntut untuk menjalankan operasi kerja yang efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan strategisnya. Dalam konteks ini, pekerjaan menjadi komponen penting, karena melalui tugas dan tanggung jawab tertentu, setiap karyawan memainkan peran dalam mencapai sasaran organisasi. Namun, tidak semua posisi dapat berkontribusi maksimal tanpa pemahaman yang komprehensif tentang apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan analisis pekerjaan, yakni proses mendalam yang berfungsi mengidentifikasi tugas-tugas, tanggung jawab, keterampilan, dan keahlian yang dibutuhkan dari setiap peran dalam organisasi.

Analisis pekerjaan memberikan dasar yang kuat untuk fungsi-fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia, mulai dari seleksi dan rekrutmen hingga penilaian kinerja dan pengembangan karyawan. Dengan analisis pekerjaan yang akurat, organisasi dapat menyusun deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang jelas, yang memandu karyawan dalam memahami ekspektasi dan tanggung jawab mereka. Selain itu, organisasi dapat merancang proses rekrutmen yang lebih tepat, di mana kandidat yang dipilih adalah mereka yang sesuai dengan kebutuhan posisi dan kriteria yang telah ditentukan.

Seiring dengan perkembangan teknologi dan globalisasi, pekerjaan di banyak sektor telah mengalami perubahan yang signifikan. Banyak organisasi kini dihadapkan pada kebutuhan kompetensi yang terus berkembang, baik dalam keterampilan teknis maupun dalam keterampilan interpersonal, seperti kemampuan untuk bekerja dalam tim lintas budaya atau menggunakan teknologi informasi secara efektif. Dalam hal ini, analisis pekerjaan berperan penting untuk memastikan organisasi memiliki personel dengan keterampilan yang sesuai untuk menjawab tuntutan pasar yang dinamis.

Selain itu, analisis pekerjaan juga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih adil dan termotivasi melalui evaluasi tugas dan tanggung jawab secara tepat. Dengan analisis pekerjaan, organisasi dapat mengembangkan struktur kompensasi yang mencerminkan beban dan kompleksitas kerja yang sebenarnya, serta memastikan adanya keseimbangan dalam pembagian tugas di seluruh struktur organisasi. Penerapan yang efektif dari analisis pekerjaan dapat membantu organisasi mengurangi risiko ketidakpuasan karyawan yang mungkin timbul akibat ketidakjelasan tugas atau ketidaksesuaian kompensasi.

Berbagai metode dapat digunakan dalam analisis pekerjaan, seperti wawancara, kuesioner, observasi langsung, dan pembuatan diagram alir aktivitas. Wawancara dan kuesioner memungkinkan manajer dan tim sumber daya manusia untuk mendapatkan pandangan langsung dari pemegang posisi terkait tanggung jawab dan kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaan mereka. Di sisi lain, observasi langsung memberikan gambaran faktual mengenai aktivitas harian yang dilakukan oleh karyawan, sehingga organisasi dapat mengidentifikasi tugas yang memerlukan waktu lebih, sumber daya tambahan, atau kemungkinan perbaikan proses.

Lebih jauh, dalam dunia bisnis modern, analisis pekerjaan berperan sebagai instrumen penting dalam perencanaan pengembangan karier, di mana organisasi dapat menyusun jalur karier yang terstruktur untuk karyawan. Jalur karier ini didasarkan pada

pemahaman mendalam tentang keterampilan yang dibutuhkan pada berbagai tingkatan dalam organisasi, memungkinkan karyawan untuk memahami langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapai posisi yang diinginkan. Dengan demikian, analisis pekerjaan tidak hanya bermanfaat bagi kinerja organisasi tetapi juga menjadi alat motivasi dan peningkatan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk menguraikan konsep dasar dari pekerjaan dan analisis pekerjaan, termasuk tujuan, metode yang digunakan, serta manfaatnya bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, adil, dan berorientasi pada pengembangan berkelanjutan. Melalui analisis yang tepat, organisasi dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mencapai efisiensi operasional yang lebih tinggi, yang pada akhirnya memberikan keuntungan kompetitif dalam jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka untuk mengeksplorasi konsep-konsep, teori, dan temuan terkait analisis pekerjaan dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Kajian pustaka dilakukan dengan menelusuri jurnal-jurnal ilmiah, buku, dan publikasi relevan lainnya yang diterbitkan dalam lima tahun terakhir melalui database online seperti Google Scholar, ScienceDirect, dan ProQuest. Fokus utama kajian ini adalah pada literatur yang membahas pendekatan tradisional dan modern dalam analisis pekerjaan, khususnya dalam memahami hubungan antara deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan adaptabilitas organisasi. Proses seleksi literatur didasarkan pada relevansi konten terhadap tujuan penelitian, validitas sumber, serta kontribusi teoretis dan praktis dari setiap referensi. Data yang diperoleh dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola-pola utama, kesenjangan dalam penelitian sebelumnya, dan rekomendasi untuk pengembangan kerangka kerja analisis pekerjaan yang lebih holistik. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis yang mendalam dan panduan praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia. (Diyah et al. 2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Pekerjaan

Pekerjaan merupakan komponen fundamental dalam setiap organisasi, karena setiap tugas yang dikerjakan oleh karyawan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Pekerjaan tidak hanya melibatkan tugas-tugas teknis tetapi juga tanggung jawab, kewenangan, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk memastikan tugas tersebut dapat diselesaikan dengan baik. Dalam konteks organisasi, pekerjaan dapat dipahami sebagai serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh seseorang yang memiliki jabatan atau posisi tertentu untuk mencapai target kerja. Karena itu, pekerjaan harus didesain secara efektif agar sesuai dengan tujuan strategis organisasi dan kemampuan individu yang mengembannya. (Manajemen 2022)

Pekerjaan pada dasarnya memiliki beberapa elemen penting yang meliputi tugas (specific tasks), tanggung jawab (responsibilities), wewenang (authority), dan kompetensi (competence). Setiap elemen ini saling terkait dan menentukan bagaimana pekerjaan

tersebut harus dilakukan, serta ekspektasi yang melekat pada setiap posisi dalam organisasi. Tugas atau specific tasks dalam pekerjaan merupakan unit paling dasar yang dikerjakan sehari-hari oleh karyawan, seperti menginput data, mengelola klien, atau merancang strategi pemasaran. Tanggung jawab lebih mencerminkan hasil akhir yang diharapkan dari pekerjaan tersebut dan bagaimana karyawan harus memikulnya dengan akuntabilitas yang jelas. Wewenang, di sisi lain, memberikan karyawan otoritas tertentu untuk mengambil keputusan atau tindakan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Sementara itu, kompetensi meliputi keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. (Khoiri and Saifudin 2023)

Desain pekerjaan yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang peran mereka dalam organisasi, serta batasan wewenang yang mereka miliki dalam menjalankan tugas. Desain pekerjaan yang baik akan mempertimbangkan keselarasan antara tujuan organisasi dan kemampuan karyawan, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan produktivitas yang tinggi tanpa menimbulkan tekanan yang berlebihan pada karyawan. Pendekatan ini juga memungkinkan organisasi untuk menetapkan target yang realistis, yang dapat dicapai oleh karyawan tanpa harus mengorbankan kualitas kerja. Sebagai contoh, dalam posisi penjualan, pekerjaan dapat didesain dengan memberikan target penjualan yang spesifik, tetapi tetap disertai dengan dukungan wewenang yang memadai agar karyawan dapat membuat keputusan cepat dalam berhadapan dengan pelanggan. (Arfan et al. 2024)

Pekerjaan yang didesain dengan baik juga membantu dalam mengoptimalkan alokasi sumber daya manusia. Dalam organisasi besar, pekerjaan sering kali dibagi menjadi beberapa posisi yang berbeda untuk menghindari overlap atau pengulangan tugas. Misalnya, departemen pemasaran mungkin memiliki spesialis media sosial, manajer konten, dan analis pemasaran, di mana setiap posisi memiliki peran yang berbeda namun saling mendukung. Pembagian pekerjaan ini tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga memungkinkan karyawan untuk fokus dan mengembangkan keterampilan mereka dalam bidang tertentu. Dengan demikian, karyawan tidak hanya sekadar menyelesaikan tugas, tetapi juga memiliki kesempatan untuk berkembang secara profesional. (Prabowo et al. 2024)

Selain itu, setiap pekerjaan dalam organisasi memiliki kompleksitas yang berbeda-beda, tergantung pada faktor-faktor seperti keterampilan teknis yang diperlukan, tingkat tanggung jawab, dan lingkungan kerja. Misalnya, pekerjaan di bidang teknologi informasi mungkin membutuhkan pemahaman teknis yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan administratif. Kompleksitas pekerjaan ini mempengaruhi bagaimana organisasi melakukan penetapan kompensasi yang adil, di mana pekerjaan dengan tingkat tanggung jawab dan kesulitan yang lebih tinggi umumnya mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi pula. Organisasi juga harus mempertimbangkan pengembangan karier bagi karyawan yang menduduki posisi dengan kompleksitas tinggi, agar mereka tetap termotivasi dan dapat terus meningkatkan keterampilan mereka. (Alfatiyah 2017)

Dalam konteks manajemen, pekerjaan harus terus diperbarui dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan bisnis, teknologi, dan ekspektasi pelanggan. Karena itu,

analisis pekerjaan menjadi proses yang sangat penting untuk memahami perubahan kebutuhan organisasi. Analisis pekerjaan membantu manajer dalam mengidentifikasi apakah tugas-tugas yang ada masih relevan, apakah tanggung jawab perlu ditambah atau dikurangi, atau apakah ada kebutuhan untuk melatih ulang karyawan agar sesuai dengan perkembangan terbaru. Proses ini memastikan bahwa pekerjaan tidak hanya statis, tetapi dinamis dan dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di sekitar organisasi. (Haryadi, Sumarni, and Angkasa 2020)

Pekerjaan yang dikelola dengan baik juga memiliki dampak langsung pada motivasi dan keterlibatan karyawan. Ketika karyawan memiliki pekerjaan yang jelas, menantang, dan sesuai dengan minat mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi. Selain itu, pekerjaan yang dirancang untuk mendorong keterlibatan karyawan biasanya melibatkan kesempatan untuk berkolaborasi dengan tim, memberikan feedback, dan memiliki perasaan memiliki (*sense of ownership*) terhadap tugas mereka. Dengan kata lain, desain pekerjaan yang baik juga harus mencakup elemen-elemen yang meningkatkan kepuasan kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif. (Suyandi 2023)

Lebih jauh lagi, penilaian kinerja merupakan salah satu aspek penting yang bergantung pada pemahaman yang jelas tentang pekerjaan. Dengan mengetahui deskripsi pekerjaan secara rinci, organisasi dapat menetapkan tolok ukur yang obyektif untuk menilai sejauh mana karyawan telah mencapai tujuan mereka. Penilaian kinerja yang efektif tidak hanya fokus pada hasil akhir, tetapi juga proses kerja dan upaya yang dilakukan karyawan dalam mencapai hasil tersebut. Sebagai contoh, dalam posisi *customer service*, evaluasi kinerja tidak hanya mengukur jumlah kasus yang berhasil diselesaikan, tetapi juga keterampilan komunikasi, kecepatan respon, dan kepuasan pelanggan. Hal ini membantu karyawan memahami bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja dan apa yang diharapkan dari mereka dalam konteks pekerjaan mereka.

Pada akhirnya, pekerjaan dalam suatu organisasi bukan hanya tugas yang dilakukan untuk memenuhi peran, tetapi juga sebuah sistem yang terintegrasi dengan tujuan, nilai, dan budaya organisasi. Sebuah pekerjaan yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menjadi alat bagi karyawan untuk merasa dihargai dan berkembang di dalam organisasi. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang pekerjaan dan desain yang tepat sangat penting untuk keberhasilan jangka panjang organisasi, karena ini memungkinkan organisasi untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan merespons perubahan dengan lebih cepat dan tepat (Putri 2013)

Pekerjaan dan analisis pekerjaan memiliki peran krusial dalam memastikan bahwa setiap posisi di dalam organisasi berfungsi optimal, serta karyawan yang menduduki posisi tersebut memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai. Pekerjaan, dalam konteks ini, bukan sekadar kumpulan tugas, melainkan juga mencakup tanggung jawab, keterampilan, dan wewenang yang spesifik dan saling terkait satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama organisasi. Oleh karena itu, analisis pekerjaan diperlukan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pemahaman yang jelas tentang berbagai aspek dari setiap posisi. Analisis pekerjaan adalah suatu proses sistematis yang melibatkan identifikasi tugas, tanggung jawab, dan kompetensi yang diperlukan dalam setiap pekerjaan. Melalui analisis

yang menyeluruh, organisasi dapat menetapkan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan, yang pada akhirnya dapat membantu dalam proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan sumber daya manusia. (Ramli 2020)

Analisis Pekerjaan

Analisis Pekerjaan merupakan proses sistematis yang digunakan untuk menentukan dan mendokumentasikan tugas, tanggung jawab, keterampilan, serta persyaratan lain yang relevan untuk setiap posisi di dalam organisasi. Tujuan utama dari analisis pekerjaan adalah untuk memahami peran yang harus dijalankan oleh seorang karyawan secara mendetail, termasuk kualifikasi yang diperlukan, sehingga organisasi dapat menyusun deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang akurat. Analisis pekerjaan tidak hanya penting untuk efektivitas rekrutmen dan seleksi, tetapi juga berfungsi sebagai dasar bagi banyak aspek lain dari manajemen sumber daya manusia, seperti pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, serta penetapan kompensasi. Dengan memahami elemen-elemen utama dari setiap posisi, organisasi dapat memastikan bahwa setiap karyawan memiliki peran yang jelas, sumber daya yang memadai, dan dukungan yang tepat untuk menjalankan tugasnya dengan efektif. (Ramadina and Mariska 2025)

Tujuan utama dari analisis pekerjaan adalah untuk menyediakan dasar yang kuat bagi deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Deskripsi pekerjaan berisi rincian tentang tugas utama, tanggung jawab, lingkungan kerja, serta hubungan kerja yang ada dalam suatu posisi. Deskripsi pekerjaan ini menjadi panduan bagi karyawan untuk memahami peran dan harapan dalam posisi mereka, serta memastikan bahwa mereka memiliki tujuan kerja yang jelas. Di sisi lain, spesifikasi pekerjaan menyangkut kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan untuk setiap posisi, termasuk keterampilan teknis, pendidikan, pengalaman, serta atribut kepribadian yang relevan. Dengan adanya spesifikasi pekerjaan yang akurat, organisasi dapat menyusun kriteria rekrutmen yang tepat, sehingga proses seleksi dapat berjalan lebih efektif dengan memilih kandidat yang paling sesuai untuk posisi tersebut. (Lingkan Agnes Safitri, Valenzchi Yufancua, and Sunarti Sunarti 2024)

Deskripsi pekerjaan adalah hasil utama dari analisis pekerjaan yang berisi informasi mengenai tugas-tugas utama, tanggung jawab, lingkungan kerja, serta hubungan yang ada dalam posisi tersebut. Deskripsi pekerjaan yang akurat sangat penting, karena ini menjadi panduan bagi karyawan dalam memahami peran dan harapan yang melekat pada posisi mereka. Di samping itu, spesifikasi pekerjaan menyangkut kualifikasi, keterampilan, dan kompetensi yang dibutuhkan seorang karyawan untuk dapat menjalankan tugasnya secara efektif. Sebagai contoh, untuk posisi manajer proyek, deskripsi pekerjaan mencakup tugas utama seperti merencanakan, mengelola, dan mengawasi proyek hingga selesai sesuai dengan anggaran dan waktu yang ditentukan. Sedangkan spesifikasi pekerjaan untuk posisi ini meliputi keterampilan dalam manajemen waktu, kepemimpinan, komunikasi, serta kemampuan untuk bekerja dalam tim lintas departemen. Dengan adanya spesifikasi pekerjaan, organisasi dapat memastikan bahwa kandidat yang dipilih adalah yang paling sesuai dengan kebutuhan posisi, sehingga mengurangi risiko ketidakcocokan dan turnover karyawan. (Ansori and Martiana 2017)

Dalam melaksanakan analisis pekerjaan, organisasi menggunakan berbagai metode yang sesuai dengan jenis dan kompleksitas pekerjaan yang dianalisis. Metode yang pertama adalah

1. Wawancara

Wawancara ini memungkinkan manajer atau analis pekerjaan untuk menggali informasi dari karyawan mengenai tugas harian, keterampilan yang diperlukan, tantangan, dan persepsi karyawan tentang tanggung jawab mereka. Melalui wawancara, organisasi dapat memperoleh gambaran nyata mengenai bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan dari sudut pandang orang yang melaksanakannya. Wawancara juga dapat memberikan wawasan mengenai kebutuhan pengembangan keterampilan atau pelatihan tambahan bagi karyawan yang menjalankan posisi tersebut, sehingga memberikan dampak positif dalam jangka panjang.

2. Kuesioner

Kuesioner memungkinkan pengumpulan data yang lebih terstruktur dan seragam, yang kemudian dapat dianalisis untuk memahami perincian tugas dan tanggung jawab dalam skala yang lebih luas. Kuesioner ini sering kali berisi pertanyaan mengenai frekuensi pelaksanaan tugas, waktu yang diperlukan, tingkat kesulitan, serta sumber daya yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas-tugas harian. Dengan hasil dari kuesioner, organisasi dapat membuat profil yang akurat mengenai pekerjaan dan keterampilan yang dibutuhkan, serta menyusun deskripsi pekerjaan yang relevan dengan kondisi aktual di lapangan.

3. Observasi langsung

Dalam metode ini, analis pekerjaan atau manajer mengamati karyawan secara langsung saat melakukan tugas mereka. Observasi memungkinkan pemahaman mengenai aktivitas pekerjaan secara faktual, termasuk kondisi fisik dan mental yang dihadapi oleh karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Misalnya, untuk posisi seperti teknisi atau operator mesin, observasi dapat memberikan wawasan yang penting tentang gerakan fisik yang berulang, tingkat konsentrasi yang dibutuhkan, dan keselamatan kerja yang mungkin perlu diperhatikan. Metode ini juga membantu manajemen dalam mengidentifikasi kesenjangan keterampilan yang mungkin tidak disadari oleh karyawan, yang dapat menjadi dasar untuk pengembangan pelatihan atau perubahan proses kerja.

4. Diagram alir aktivitas

Diagram ini memberikan gambaran mengenai alur aktivitas dari awal hingga akhir pekerjaan, serta menunjukkan bagaimana informasi atau dokumen berpindah dari satu posisi atau departemen ke departemen lainnya. Diagram alir aktivitas membantu organisasi dalam mengidentifikasi potensi inefisiensi atau bottleneck dalam alur kerja, yang dapat menjadi dasar untuk peningkatan proses kerja dan peningkatan efisiensi operasional. Misalnya, dalam industri manufaktur, diagram alir dapat menunjukkan alur koordinasi antara bagian produksi, logistik, dan distribusi, sehingga manajemen dapat melakukan perbaikan dalam alur kerja guna mengurangi waktu tunggu atau proses yang berlebihan.

5. Penyusunan program pelatihan yang relevan

Dengan pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan setiap posisi, organisasi dapat merancang program pelatihan yang spesifik sesuai kebutuhan, yang membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan. Di sektor teknologi, misalnya, analisis pekerjaan dapat mengungkap kebutuhan pelatihan dalam perangkat lunak tertentu atau bahasa pemrograman baru yang diperlukan oleh posisi tertentu. Di bidang layanan kesehatan, seperti posisi perawat atau dokter, analisis pekerjaan dapat menunjukkan perlunya pelatihan klinis yang berkala untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan. Dengan demikian, analisis pekerjaan mendukung pengembangan karyawan secara berkelanjutan, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas layanan atau produk organisasi.

6. Penilaian kinerja karyawan

Penilaian kinerja yang baik memerlukan standar obyektif yang didasarkan pada deskripsi pekerjaan yang jelas dan terukur. Dengan adanya standar yang telah ditentukan melalui analisis pekerjaan, manajemen dapat mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan pencapaian tugas-tugas spesifik, bukan sekadar hasil akhir yang mungkin dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal. Sebagai contoh, untuk posisi seperti manajer proyek, evaluasi kinerja dapat meliputi kemampuan dalam menyelesaikan proyek sesuai jadwal dan anggaran, tingkat kepuasan pelanggan, dan efektivitas kepemimpinan dalam tim. Evaluasi yang berbasis pada indikator ini tidak hanya memastikan keadilan dalam penilaian, tetapi juga membantu karyawan memahami area yang perlu diperbaiki atau dikembangkan.

7. Penyusunan struktur gaji yang adil dan kompetitif

Pemahaman yang jelas mengenai tingkat tanggung jawab, keterampilan, dan kompleksitas pekerjaan memungkinkan organisasi untuk menyusun kompensasi yang mencerminkan nilai dari setiap posisi. Posisi dengan tanggung jawab yang besar atau yang memerlukan keterampilan khusus biasanya memerlukan kompensasi yang lebih tinggi untuk memastikan keseimbangan antara ekspektasi kerja dan penghargaan yang diberikan. Dalam industri yang kompetitif, kompensasi yang adil juga penting untuk menarik dan mempertahankan talenta berkualitas tinggi. Sebagai contoh, dalam bidang keuangan, posisi seperti analis investasi atau penasihat keuangan sering kali memiliki tingkat gaji yang lebih tinggi karena tanggung jawab yang besar dan keterampilan yang dibutuhkan.

8. Perencanaan karier dan pengembangan karyawan

Dengan pemahaman yang rinci mengenai keterampilan yang dibutuhkan pada berbagai tingkatan pekerjaan, organisasi dapat merancang jalur karier yang logis dan jelas bagi karyawan. Jalur karier ini memberikan motivasi kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka dan meraih posisi yang lebih tinggi di dalam organisasi. Selain itu, jalur karier yang jelas juga memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi calon pemimpin masa depan dan mengembangkan program khusus untuk mempersiapkan mereka memegang posisi kepemimpinan. Jalur karier yang jelas ini pada akhirnya mendukung loyalitas karyawan dan menurunkan tingkat turnover,

yang merupakan faktor penting dalam menjaga stabilitas tenaga kerja dalam jangka panjang.

9. Meningkatkan kesesuaian dan keterlibatan karyawan

Dengan tujuan dan budaya organisasi. Pemahaman yang mendalam tentang posisi memungkinkan manajemen untuk memastikan bahwa karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi dan minat mereka, yang berdampak pada peningkatan keterlibatan dan kepuasan kerja. Dengan kesesuaian antara tugas yang diberikan dengan kemampuan karyawan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif. Dalam jangka panjang, hal ini membantu meningkatkan produktivitas karyawan dan mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.

Dalam kajian literatur sebelumnya, konsep dan praktik analisis Pekerjaan sering kali berfokus pada perspektif tradisional yang mengutamakan peran tugas-tugas spesifik dan tanggung jawab formal dalam struktur pekerjaan. Banyak jurnal klasik tentang analisis pekerjaan menekankan pada metodologi yang bersifat deskriptif untuk menghasilkan eskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan sebagai dasar bagi proses rekrutmen, penilaian kinerja, dan pelatihan. Misalnya, teori yang diangkat oleh Brannick dan Levine (2002) serta Dessler (2017) dalam karya-karya mereka mengedepankan pendekatan yang berfokus pada analisis tugas-tugas (task analysis) yang spesifik dalam mendefinisikan posisi pekerjaan. Pendekatan ini membantu organisasi menciptakan standar yang jelas untuk evaluasi kinerja dan kompensasi berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang eksplisit. (Taroreh, Worang, and Mintardj 2016)

Di sisi lain, dalam beberapa tahun terakhir, banyak literatur mulai memperkenalkan pendekatan yang lebih dinamis terhadap analisis pekerjaan, yang memperhatikan elemen adaptabilitas dan keterampilan non-teknis seperti kecerdasan emosional dan kemampuan kolaboratif. Pendekatan ini berbeda dengan pendekatan tradisional yang cenderung statis dan fokus pada tugas-tugas yang terdefinisi dengan jelas. Contoh dari pendekatan ini dapat ditemukan dalam teori yang dikemukakan oleh Morgeson dan Campion (2008) yang menekankan pentingnya "kompetensi perilaku" (behavioral competencies) selain tugas teknis. Kompetensi ini, yang meliputi keterampilan interpersonal dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, dianggap semakin relevan dalam dunia kerja yang dinamis dan cepat berubah. (Atieq 2018).

Selain itu, teori Person-Organization Fit (P-O Fit) yang dikembangkan oleh Westerman dan Cyr (2004) telah memperkenalkan perspektif lain dalam analisis pekerjaan dengan menekankan pada kecocokan antara nilai-nilai individu dan budaya organisasi. Teori P-O Fit ini menyarankan bahwa selain menganalisis tugas dan tanggung jawab yang spesifik, organisasi perlu mempertimbangkan sejauh mana kandidat cocok dengan budaya organisasi. Pendekatan ini berbeda dari teori tradisional yang lebih berfokus pada kualifikasi teknis, karena P-O Fit menganggap bahwa kesesuaian nilai dan budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan.

Perbedaan mendasar antara teori-teori ini terletak pada penekanan yang diberikan pada faktor teknis vs. perilaku dalam analisis pekerjaan. Teori klasik, seperti

yang dijelaskan oleh McCormick (1976), cenderung fokus pada tugas dan keterampilan teknis yang diperlukan dalam posisi tertentu. Dalam teori ini, analisis pekerjaan difokuskan pada rincian tugas dan peralatan atau metode yang digunakan, tanpa memperhatikan kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan situasi atau tuntutan pekerjaan. Sebaliknya, teori-teori modern, seperti yang dipaparkan oleh Morgeson dan Campion serta konsep P-O Fit, mengedepankan kemampuan adaptif dan perilaku yang relevan untuk menunjang keberhasilan karyawan dalam jangka panjang di lingkungan yang dinamis. Pendekatan ini lebih fleksibel dan memandang karyawan sebagai aset yang dapat terus berkembang seiring perubahan yang terjadi dalam organisasi. Selain itu, dalam literatur sebelumnya, metode yang digunakan dalam analisis pekerjaan, seperti wawancara, kuesioner, dan observasi, lebih difokuskan pada pengumpulan data kuantitatif yang konkret mengenai tugas-tugas teknis. Misalnya, Fleishman Job Analysis Survey (F-JAS), salah satu metode yang diperkenalkan oleh Fleishman dan Quaintance (1984), sangat terstruktur dan bertujuan untuk mengidentifikasi kemampuan teknis yang relevan dengan pekerjaan. Sementara itu, pendekatan modern juga mengadopsi metode job crafting (perancangan pekerjaan) yang memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan tugas mereka dengan minat dan bakat pribadi mereka. Pendekatan ini mengakui bahwa karyawan memiliki peran aktif dalam membentuk pekerjaan mereka, sehingga tidak hanya berfungsi dalam menjalankan tugas yang terstruktur tetapi juga memberikan ruang untuk inovasi dan pengembangan pribadi dalam konteks pekerjaan. Dalam Tulisan ini, perspektif analisis pekerjaan diambil secara lebih holistik, menggabungkan elemen-elemen adaptabilitas, kompetensi perilaku, dan kesesuaian budaya organisasi, selain dari tugas teknis dan tanggung jawab yang diidentifikasi. Teori ini memperkuat gagasan bahwa analisis pekerjaan harus mempertimbangkan dinamika pekerjaan dalam konteks yang lebih luas, bukan hanya sekadar tugas dan spesifikasi teknis yang statis. Teori ini berupaya mengintegrasikan pendekatan tradisional dengan kebutuhan modern untuk beradaptasi dengan perubahan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan keterlibatan karyawan secara lebih holistik

KESIMPULAN

Analisis pekerjaan merupakan elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia, yang berfungsi untuk memahami secara mendalam tugas, tanggung jawab, serta kualifikasi yang diperlukan dalam setiap posisi. Proses ini tidak hanya menyediakan dasar bagi rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja, tetapi juga mendukung pengembangan struktur organisasi yang efisien dan adil. Berdasarkan tinjauan teori, pendekatan analisis pekerjaan telah berkembang dari yang bersifat tradisional, yang fokus pada aspek teknis dan deskriptif, menuju pendekatan modern yang lebih adaptif, memperhatikan kompetensi perilaku serta kesesuaian nilai individu dengan budaya organisasi.

Pendekatan tradisional menawarkan standar yang objektif dan terukur, terutama dalam menetapkan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi teknis yang jelas. Namun, dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis, pendekatan modern yang menekankan pada adaptabilitas, kesesuaian budaya, dan kompetensi perilaku menjadi penting untuk

membangun tim yang fleksibel dan tangguh. Integrasi antara kedua pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk tidak hanya memahami kebutuhan teknis setiap posisi, tetapi juga mengoptimalkan keselarasan antara nilai karyawan dengan budaya perusahaan.

Dengan menggabungkan elemen teknis dan perilaku dalam analisis pekerjaan, organisasi dapat meningkatkan kepuasan, keterlibatan, dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya memperkuat keunggulan kompetitif. Kesimpulan ini menegaskan bahwa pendekatan analisis pekerjaan yang holistik adalah strategi yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia yang adaptif dan siap menghadapi tantangan masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfatiyah, Rini. 2017. "Analisis Manajemen Risiko Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dengan Menggunakan Metode Hirarc Pada Pekerjaan Seksi Casting." *SINTEK JURNAL: Jurnal Ilmiah Teknik Mesin* 11 (2): 88–101. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/sintek/article/view/2100>.
- Ansori, Rian Rosihan, and Tri Martiana. 2017. "Hubungan Faktor Karakteristik Individu Dan Kondisi Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Gigi." *The Indonesian Journal of Public Health* 12 (1): 75. <https://doi.org/10.20473/ijph.v12i1.2017.75-84>.
- Arfan, Muhammad, Riscia Putri Maharani, Nur Herlina, Irfa Yanpetra, Muhammad Faqih Nurizal, Muhammad Ershanda, and Djoko Hananto. 2024. "Journal Of Global Humanistic Studies Philosophiamundi" 2 (1): 1.
- Atieq, Muhammad Qoes. 2018. "Analisis Pekerjaan Dan Rancangan Pekerjaan" 3.
- Diyah, Ika, Candra Arifah, Universitas Bina Nusantara, and Universitas Negeri Surabaya. 2022. "Job Replacement Di Bidang Industri Jasa." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10: 911–29.
- Haryadi, Yuyun, Sumarni Sumarni, and Moh Projo Angkasa. 2020. "Jenis Pekerjaan Dan Tingkat Pendidikan Mempengaruhi Kepatuhan Minum Obat Antiretroviral (Arv) Pada Pasien Hiv/Aids." *Jurnal Lintas Keperawatan* 1 (1). <https://doi.org/10.31983/jlk.v1i1.6446>.
- Khoiiri, Moch Yaziidul, and Ahmad Saifudin. 2023. "Konsep Dasar Evaluasi Pekerjaan Dan Kompensasinya." *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7 (1): 2023.
- Lingkan Agnes Safitri, Valenzchi Yufancua, and Sunarti Sunarti. 2024. "Memahami Analisis Pekerjaan Sebagai Dasar Perencanaan Sumber Daya Insani." *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis* 4 (3): 92–99. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i3.3014>.
- Manajemen, Sekretariat Magister. 2022. "Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan." *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan* 6 (3): 1–11. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i3.18720>.
- Prabowo, Budi, Dilan Serviako Sinaga, Sabrina Putri Denita, Nasywa Salsabila P, and Muhammad Apriyo Putra. 2024. "Analisis Jabatan Dan Analisis Pekerjaan." *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal* 3 (2): 732–39. <https://doi.org/10.56672/syirkah.v3i2.187>.
- Putri, Arya Dwiandana. 2013. "Pengaruh Umur, Pendidikan, Pekerjaan Terhadap Pendapatan Rumah Tangga Miskin Di Desa Bebandem." *E-Journal EP Unud* 2 (4):

173–80.

- Ramadina, Anisa Ayu, and Sella Mariska. 2025. "Analisis Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan" 3 (1): 177–85.
- Ramli, Riza. 2020. "Correlation of Mothers' Knowledge and Employment Status with Exclusive Breastfeeding in Sidotopo." *Jurnal PROMKES* 8 (1): 36. <https://doi.org/10.20473/jpk.v8.i1.2020.36-46>.
- Suyandi, Dedi. 2023. "Analisis Pekerjaan Dan Desain Pekerjaan Karyawan Pada Lembaga Relawan Nusantara Cabang Bandung." *AKSY Jurnal Ilmu Akuntansi Dan Bisnis Syariah* 5 (2): 82–95. <https://doi.org/10.15575/aksy.v5i2.29397>.
- Taroreh, Amelia, Frederik Worang, and Christoffel Mintardj. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Analisis Pekerjaan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pengembangan SDM Provinsi Papua." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 4 (1): 1263–74. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/12072>.