

**Studi Literatur: Analisis Pekerjaan dalam Konteks Manajemen**

**Devi Astuti<sup>1</sup>, Jamilus<sup>2</sup>**

UIN Mahmud Yunus Batusangkar <sup>1,2</sup>

[deviastuti1980@gmail.com](mailto:deviastuti1980@gmail.com) , [jamilus@uinmybatusangkar.ac.id](mailto:jamilus@uinmybatusangkar.ac.id)

**Abstrak**

Analisis pekerjaan merupakan proses penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memahami secara mendalam tugas-tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi yang terkait dengan suatu posisi kerja dalam sebuah organisasi. Dalam konteks manajemen, analisis pekerjaan memainkan peran kunci dalam menyusun deskripsi pekerjaan yang jelas, menentukan spesifikasi pekerjaan yang diperlukan, serta memberikan dasar untuk pengelolaan karyawan secara efektif. Artikel ini menyajikan pandangan holistik tentang analisis pekerjaan, mengeksplorasi langkah-langkah dalam melakukan analisis pekerjaan, tujuan dan manfaatnya, serta berbagai jenis dan metode yang dapat digunakan dalam prosesnya. Dengan memahami pentingnya analisis pekerjaan dalam konteks manajemen, organisasi dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Analisis Pekerjaan, Manajemen, Sumber Daya

*Abstract*

*Job analysis is a crucial process in human resource management aimed at gaining a profound understanding of the tasks, responsibilities, and qualifications associated with a specific position within an organization. Within the management context, job analysis plays a key role in crafting clear job descriptions, determining necessary job specifications, and providing a foundation for effective employee management. This article presents a holistic view of job analysis, exploring the steps involved, its objectives and benefits, as well as various types and methods that can be utilized in the process. By understanding the significance of job analysis in a management context, organizations can enhance efficiency, productivity, and employee satisfaction, thus fostering a more dynamic and sustainable work environment.*

**Keywords:** *job analysis, management, human resources*

**I. Pendahuluan**

Tujuan utama pendirian perusahaan adalah untuk menjalankan berbagai jenis usaha dengan maksud memperoleh profit. Sumber daya manusia menjadi faktor penentu dalam kemajuan atau kemunduran perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal terletak pada efisiensi dan efektivitas mereka (Arafat & Darmawati, 2021). Sumber Daya Manusia yang memiliki kualitas yang baik mampu memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Mutu dan keterampilan karyawan dapat dipengaruhi oleh manajemen hubungan industrial yang efisien (Marselina et al., 2024). Manusia merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan, bersama dengan modal, teknologi, bahan baku, dan elemen lainnya (Tejakusuma & Harjanti, 2014).

Sumber daya manusia dianggap sebagai aset dan kekayaan yang paling berharga dalam setiap aktivitas manusia. Kehadiran manusia sebagai unsur kunci harus dianalisis dan dikembangkan secara maksimal (Semaun, 2019). Dalam konteks organisasi atau

perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sebanding pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri. SDM merupakan faktor kunci dalam menentukan kesuksesan organisasi atau perusahaan tersebut. SDM yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan secara efektif mendukung kelancaran aktivitas kerja. Oleh karena itu, tingkat kompetensi SDM menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi atau perusahaan. Dengan memiliki SDM yang memiliki kompetensi tinggi, akan secara langsung memengaruhi kinerja perusahaan (Marhaeni, 2019).

Dalam manajemen, setiap individu memiliki peran dan tanggung jawabnya sendiri dalam memulai dan menyelesaikan tugasnya. Mereka diberi tugas yang sesuai dengan keahlian mereka. Namun, seringkali terjadi ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki oleh sumber daya manusia dan kebutuhan tenaga kerja, karena mereka memiliki pengetahuan yang terbatas mengenai pekerjaan yang akan mereka lakukan (Khoiri et al., 2023). Setiap organisasi, apakah besar atau kecil, memerlukan manajemen yang efisien dalam mengelola semua sumber daya yang tersedia (Suryani et al., 2018).

Analisis pekerjaan memegang peran yang krusial dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan tujuan meningkatkan produktivitas organisasi (Rohayati & Sundari, 2016). Analisis pekerjaan adalah hal yang krusial dalam mengelola sumber daya manusia. Ini merupakan aspek kunci dalam upaya mencapai keberhasilan suatu organisasi atau lembaga (Muspawi, 2017). Peran manusia selalu sangat signifikan dan dominan dalam segala aktivitas perusahaan, karena manusia dapat bertindak sebagai perencana, pelaku, dan penyalur tercapainya tujuan perusahaan (Maksin et al., 2023). Di dalam perusahaan, diperlukan suatu bagian atau divisi yang bertanggung jawab dalam mengelola aspek perencanaan sumber daya manusia. Bagian tersebut bertugas untuk merencanakan jumlah karyawan yang akan ditugaskan pada jabatan atau tanggung jawab tertentu (Gunawan, 2019). Pegawai dan instansi atau organisasi merupakan dua entitas yang saling terkait erat; pegawai memiliki peran sentral dalam menjalankan kegiatan di dalam struktur organisasi (Andrean, 2016).

Perencanaan pekerjaan dan analisis pekerjaan memiliki peran yang krusial terhadap pencapaian tujuan organisasi perusahaan atau instansi (Sunandar et al., 2022). Analisis pekerjaan penting dilakukan untuk merancang struktur organisasi dan menetapkan deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan (Ismadinah et al., 2020). Ini dilakukan dengan cara yang memastikan bahwa sumber daya manusia yang dipilih dapat menjalankan pekerjaan dengan akurat (Mastina Maksin et al., 2023).

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan penelitian: 1) apakah pengertian analisis pekerjaan?; 2) Bagaimanakah langkah-langkah analisis pekerjaan?; 3) Apakah tujuan dan manfaat analisis pekerjaan?; 4) Apa sajakah jenis-jenis analisis pekerjaan?; 5) Apa sajakah metode analisis pekerjaan?

## **II. Metode Penelitian**

Studi ini mengadopsi pendekatan kualitatif yang memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena secara mendalam dan kontekstual. Metode studi pustaka digunakan sebagai kerangka utama penelitian, di mana peneliti menyelidiki dan menganalisis buku, artikel jurnal, dan publikasi terkait lainnya yang telah ada sebelumnya. Data yang dikumpulkan berasal dari sumber-sumber tersebut, yang mencakup pemahaman, gagasan, temuan, dan pendekatan yang telah dijelaskan dan diuji oleh para peneliti sebelumnya dalam konteks analisis pekerjaan. Oleh karena itu, studi ini memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan pengetahuan dan pemahaman dalam domain analisis pekerjaan dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

### **III. Hasil dan Pembahasan**

#### **Pengertian Analisis Pekerjaan**

Analisis pekerjaan adalah gabungan dari dua kata, yaitu analisis dan pekerjaan. "Analisis" merujuk pada proses pemecahan, penjelasan, atau pemerincian, sementara "pekerjaan" mengacu pada aktivitas yang dilakukan, tugas, kewajiban, hasil kerja, atau perbuatan yang dilakukan (Rouf, 2018). Analisis pekerjaan merupakan proses yang teratur untuk memeriksa sebuah pekerjaan dengan mengidentifikasi peran, tanggung jawab, dan kewajiban yang terkait, serta memahami pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan tersebut di dalam suatu organisasi (Muspawi, 2017b). Analisis pekerjaan adalah upaya yang terstruktur untuk menghimpun, mengevaluasi, dan mengatur berbagai jenis pekerjaan yang ada di dalam suatu organisasi (Azizi, 2018). Analisis pekerjaan adalah metode untuk secara sistematis mengenali dan mengevaluasi persyaratan sebuah tugas, termasuk orang-orang yang diperlukan untuk menjalankannya, dengan tujuan memastikan bahwa sumber daya manusia yang dipilih dapat melaksanakan tugas tersebut dengan efektif (Komalasari et al., 2022).

#### **Langkah-Langkah Analisis Pekerjaan**

Proses dalam menganalisis pekerjaan melalui langkah-langkah sebagai berikut (Azizi, 2018):

- a. Menentukan penggunaan hasil informasi analisi pekerjaan.
- b. Mengumpulkan informasi tentang latar belakang.
- c. Menyeleksi muwakal (orang yang akan diserahi) jabatan yang akan dianalisis.
- d. Mengumpulkan informasi analisis pekerjaan.
- e. Meninjau informasi dengan pihak-pihak yang berkepentingan
- f. Menyusun uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.
- g. Meramalkan/memperhitungkan perkembangan perusahaan.

#### **Tujuan dan Manfaat Analisis Pekerjaan**

Analisis pekerjaan adalah proses pengumpulan dan peninjauan aktivitas yang terlibat dalam suatu posisi tertentu, bersama dengan kualifikasi yang dibutuhkan seperti keahlian, pengetahuan, kemampuan, dan karakteristik individu untuk mengeksekusi aktivitas tersebut. Analisis pekerjaan juga memiliki beberapa tujuan khusus, termasuk pembuatan deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dasar untuk manajemen sumber daya manusia, identifikasi hubungan hierarkis antara manajer dan bawahan, serta sebagai sumber informasi untuk kegiatan pelatihan, perencanaan, dan pengembangan karir (Khoiiri et al., 2023).

Manfaat yang kerap dikemukakan dan dapat disimpulkan dari berbagai pandangan adalah bahwa analisis pekerjaan sebenarnya memberikan keuntungan dalam memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konsep pekerjaan, dan bahkan lebih lanjut lagi, analisis pekerjaan juga bermanfaat sebagai salah satu persyaratan dalam proses rekrutmen karyawan. Oleh karena itu, keberadaan dan pelaksanaan analisis pekerjaan sangatlah penting agar suatu organisasi dapat menetapkan deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan dengan tepat (Widhiastuti, 2021).

#### **Jenis-Jenis Analisis Pekerjaan**

Ada dua jenis analisis pekerjaan, yaitu Analisis Pekerjaan Tradisional. Model ini hanya berfokus pada tiga aspek: tanggung jawab dalam unit organisasi, tugas umum dari pekerja dalam suatu posisi, dan kualifikasi minimal yang diperlukan. Analisis Pekerjaan Berorientasi pada Hasil (Results-oriented Job Description, atau RODs) memfokuskan pada asumsi bahwa deskripsi pekerjaan akan lebih efektif jika mengkomunikasikan harapan organisasi kepada para pekerja, serta hubungan antara tugas-tugas, standar, keterampilan, dan kualifikasi minimal yang diperlukan (Azizi, 2018).

### **Metode Analisis Pekerjaan**

Ada 4 macam metode untuk mendapatkan informasi jabatan: daftar pertanyaan (job questionnaires), wawancara (interview), buku catatan harian (logs, daily diaries), dan pengamatan (observation) (Komalasari et al., 2022). Pertama, metode daftar pertanyaan melibatkan penggunaan kuesioner atau daftar pertanyaan yang dirancang untuk mengumpulkan data tentang tugas-tugas yang dilakukan dalam suatu posisi jabatan. Kuesioner ini dapat mencakup pertanyaan tentang tanggung jawab, keterampilan yang diperlukan, dan prosedur kerja yang biasanya dilakukan.

Kedua, metode wawancara melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan individu yang menjalankan jabatan tersebut. Dalam wawancara, peneliti dapat mengajukan pertanyaan terperinci tentang tugas-tugas, pengalaman, dan pendapat pekerja terkait dengan pekerjaannya. Wawancara dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang aspek-aspek spesifik dari jabatan yang mungkin tidak terungkap melalui metode lain.

Ketiga, penggunaan buku catatan harian atau log harian memungkinkan para pekerja untuk mencatat aktivitas yang mereka lakukan setiap hari. Informasi yang tercatat dalam buku catatan harian ini dapat memberikan gambaran yang akurat tentang tugas-tugas yang dilakukan secara rutin, waktu yang dihabiskan untuk masing-masing tugas, dan tantangan yang dihadapi dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

Keempat, metode pengamatan melibatkan observasi langsung terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh individu dalam jabatan tersebut. Peneliti mengamati secara langsung aktivitas yang dilakukan, proses kerja yang diterapkan, dan interaksi dengan rekan kerja atau pelanggan. Dengan pengamatan ini, peneliti dapat mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang tugas-tugas yang dilakukan, teknik yang digunakan, dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Gabungan dari keempat metode ini dapat memberikan informasi yang komprehensif dan akurat tentang jabatan tertentu dalam suatu organisasi, yang dapat digunakan sebagai dasar untuk analisis pekerjaan yang efektif.

### **IV. Kesimpulan dan Saran**

Analisis pekerjaan adalah proses yang sistematis untuk memahami peran, tanggung jawab, dan kewajiban yang terkait dengan suatu pekerjaan di dalam suatu organisasi, serta untuk mengidentifikasi pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang dibutuhkan untuk menjalankannya. Langkah-langkah dalam analisis pekerjaan meliputi menentukan penggunaan hasil informasi, mengumpulkan informasi latar belakang, memilih jabatan yang akan dianalisis, mengumpulkan informasi tentang pekerjaan, meninjau informasi dengan pihak berkepentingan, menyusun deskripsi dan spesifikasi pekerjaan, serta memperhitungkan perkembangan perusahaan. Tujuan dari analisis pekerjaan termasuk pembuatan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan, dasar untuk manajemen sumber daya manusia, identifikasi hubungan hierarkis, serta sumber informasi untuk pelatihan dan pengembangan karir. Ada dua jenis analisis pekerjaan, yaitu tradisional dan berorientasi pada hasil, yang masing-masing fokus pada aspek-aspek tertentu dari pekerjaan. Metode untuk mendapatkan informasi jabatan termasuk daftar pertanyaan, wawancara, buku catatan harian, dan pengamatan, yang dapat digunakan secara kombinasi untuk memberikan informasi yang komprehensif tentang suatu jabatan dalam sebuah organisasi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andrean, V. L. (2016). Perancangan Job Analysis Divisi Produksi Pada Perusahaan Cv.Jafas. *Manajemen Dan Start-Up Bisnis Volume, 1*(1), 1–7.
- Arafat, Y., & Darmawati, T. (2021). Implementasi Analisis Jabatan pada Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus

- Percetakan Timi Bersaudara). *Seminar Nasional PGRI Provinsi Sumatera Selatan*, 225–232. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Prosidingpps/article/view/8296%0Ahttps://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Prosidingpps/article/viewFile/8296/5831>
- Azizi, M. H. (2018). Analisis Pekerjaan Dalam Prespektif MSDM Pada Pendidikan Islam Di Indonesia. *Jurnal Intelegensia*, 6(2), 119–129.
- Gunawan, I. J. L. (2019). Analisa Pekerjaan dan Desain Pekerjaan pada PT Chandra ELC di Sidoarjo. *AGORA*, 7(1), 552–560.
- Ismadinah, S., Firdaus, M. A., & Marlina, A. (2020). Pengaruh Analisis Pekerjaan Dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 395. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i3.3894>
- Khoiiri, M. Y., Ulfa, I. M., & Hidayati, U. (2023). Memahami Konsep Analisis Klasifikasi Pekerjaan. *CERMIN: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Berbasis Islam Nusantara*, 3(1), 7–11.
- Komalasari, S., Urrahmah, N., Maisarah, S., Komalasari, S., Urrahmah, N., & Maisarah, S. (2022). Analisis Jabatan Dalam Msdm. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 8(1), 91–101.
- Maksin, M., Anindita, D. P., & Primania, H. R. (2023). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Probolinggo. *Jurnal Administrasi Publik Dan Ilmu Komunikasi*, 10(1), 1–12. <https://doi.org/10.55499/intelektual.v10i1.1034>
- Marhaeni, N. P. (2019). Analisis Pekerjaan Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Serta Pengaruhnya Terhadap Metode Rekrutmen. *Jurnal Bisnis Terapan*, 3(2), 129–136. <https://doi.org/10.24123/jbt.v3i02.2508>
- Marselina, R. D., Adha, A. S., Anandhita, A. S. M., Febriyan, D., Maesaroh, S., & Saldan, T. M. (2024). Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Hubungan Industrial Pada Karyawan Administrasi Di RSUD Bandung Kiwari. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(1), 137–150. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i1.2641>
- Mastina Maksin, Rahma Wati, & Nadila Iskina Maulaya. (2023). Peran Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Sekda Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Administrasi Publuk Dan Ilmu Komunikasi*, 10(1), 40–48. <https://doi.org/10.55499/intelektual.v10i1.1037>
- Muspawi, M. (2017a). Urgensi Analisis Pekerjaan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(3), 196–204.
- Muspawi, M. (2017b). Urgensi Analisis Pekerjaan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(3), 197–198.
- Rohayati, A., & Sundari, D. (2016). Kesesuaian Pekerjaan dengan Analisis Pekerjaan Menurut Persepsi Karyawan Pada PT. So Good Food Cabang Bandung. *Jurnal Study and Management Research*, 13(3), 10. <https://doi.org/10.55916/smart.v13i3.34>

## **Jurnal Manajemen Diversifikasi**

Vol. 4. No. 3 (2024)

- Rouf, M. (2018). Analisis Pekerjaan Sumber Daya Manusia (Sdm) Pada Lembaga Pendidikan Islam. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 2(2), 44–64. <https://doi.org/10.24269/ajbe.v2i2.1118>
- Semaun, F. (2019). Analisis Jabatan. *FOKUS: Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang.*, 17(1), 100–104. <https://doi.org/10.51826/fokus.v17i1.268>
- Sunandar, D., Rohmalia, Y., Saleh, A. R., Sukarsih, C., & Ramly, A. T. (2022). Peranan Perencanaan Pekerjaan dan Analisis Pekerjaan Terhadap Tujuan Organisasi Perusahaan/Instansi. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 2(3), 169–176. <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v2i3.4018>
- Suryani, I. M., Sulistyaningrum, D. C., & Murwaningsih, T. (2018). Analisis Penerapan Job Description Pegawai (Studi Kasus di Pengadilan Negeri Surakarta Kelas IA Khusus). *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2(5), 57–63. <http://jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/jikap>
- Tejakusuma, E. Y., & Harjanti, D. (2014). Analisa Pekerjaan Dan Desain Pekerjaan Pada Cv. X Di Mojosari. *Agora*, 2(1), 6. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/1476/1331>
- Widhiastuti, H. (2021). Fungsi Analisa Pekerjaan Dalam Pengelolaan Organisasi. In *Nuevos sistemas de comunicación e información*. Semarang University Press.