



## Penerapan Analisis Jabatan untuk Meningkatkan Produktivitas (Literature Review)

Arizki Arizki<sup>1</sup>, Hanna Aqeela Humayra<sup>2</sup>, Netty Merdiaty<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, [202210515118@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202210515118@mhs.ubharajaya.ac.id)

<sup>2</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, [202210515112@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202210515112@mhs.ubharajaya.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, [netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id)

Corresponding Author: [202210515118@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202210515118@mhs.ubharajaya.ac.id)<sup>1</sup>

**Abstract:** *The implementation of job analysis is an important strategy in human resource management to improve organizational productivity. This study aims to evaluate the role of job analysis in supporting work efficiency and employee performance. The method used is a literature study by reviewing ten related journals. The results of the study indicate that job analysis helps identify job needs, compile job descriptions and specifications, and improve the efficiency of human resource allocation. This process allows companies to place the right individuals in positions that match their skills. In addition, innovations such as hybrid working and e-performance strengthen the positive impact of job analysis on employee productivity. With continuous implementation, job analysis can mitigate operational challenges, improve work efficiency, and ensure the achievement of the company's strategic goals.*

**Keyword:** *Job Analysis, Productivity, Human Resource Management, Work Efficiency, Employee Performance*

**Abstrak:** Penerapan analisis jabatan menjadi strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi peran analisis jabatan dalam mendukung efisiensi kerja dan kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan meninjau sepuluh jurnal terkait. Hasil kajian menunjukkan bahwa analisis jabatan membantu mengidentifikasi kebutuhan pekerjaan, menyusun deskripsi dan spesifikasi jabatan, serta meningkatkan efisiensi alokasi sumber daya manusia. Proses ini memungkinkan perusahaan menempatkan individu yang tepat pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Selain itu, inovasi seperti hybrid working dan e-kinerja memperkuat dampak positif analisis jabatan terhadap produktivitas karyawan. Dengan implementasi yang berkelanjutan, analisis jabatan dapat memitigasi tantangan operasional, meningkatkan efisiensi kerja, dan memastikan pencapaian tujuan strategis perusahaan.

**Kata Kunci:** Analisis Jabatan, Produktivitas, Manajemen Sumber Daya Manusia, Efisiensi Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang cepat dan persaingan yang semakin ketat memaksa perusahaan untuk bertahan dalam situasi sulit. Perubahan struktur pasar Indonesia akibat perdagangan bebas juga berdampak besar pada iklim bisnis. Untuk menghadapi tantangan ini, perusahaan perlu meningkatkan daya saing melalui produk dan kualitas produksi. Modal besar saja tidak cukup, keberhasilan perusahaan juga bergantung pada kerja sama antara perusahaan dan karyawan. Produktivitas kerja karyawan menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas yang tinggi tidak hanya menguntungkan pengusaha tetapi juga meningkatkan kesejahteraan karyawan, sekaligus mencerminkan etos kerja dan sikap mental yang baik. Oleh karena itu, baik pengusaha maupun karyawan harus berkomitmen untuk terus meningkatkan produktivitas (Wahyuningsih, 2019).

Produktivitas merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan atau aktivitas secara maksimal dengan mengutamakan ketepatan agar tenaga dan waktu digunakan secara efisien, yang dalam dunia kerja menjadi aspek penting untuk menghasilkan barang atau jasa yang dibutuhkan serta memengaruhi hasil akhir dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan, di mana motivasi kerja menjadi faktor pendukung utama yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, sedangkan produktivitas dapat menurun akibat faktor seperti kecurangan antarpegawai, kecemburuan sosial terkait perbedaan gaji, atau peraturan yang terlalu ketat dalam organisasi sehingga dengan menjaga produktivitas yang tinggi, perusahaan dapat berkembang lebih baik dan maju di masa depan (Kusmiati et al., 2022). Menurut Sutrisno (2011), produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu tenaga kerja maupun faktor eksternal lainnya. Beberapa di antaranya meliputi tingkat pendidikan, keahlian, disiplin, etos kerja, motivasi, kondisi kesehatan dan gizi, tingkat penghasilan, jaminan sosial, pelatihan, lingkungan kerja, teknologi, aspek produksi, manajemen, serta pencapaian seperti yang telah dijelaskan.

Analisis jabatan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik dalam organisasi kerja maupun organisasi pada umumnya (Wahdati et al., 2022) karena tujuan utamanya adalah untuk mengidentifikasi tugas pekerjaan serta pengalaman dan keterampilan yang dibutuhkan, yang pada akhirnya mendukung perencanaan sumber daya manusia (SDM) dengan membandingkan kebutuhan keterampilan di berbagai posisi dengan kemampuan karyawan yang ada untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Proses analisis jabatan ini mencakup pengumpulan, evaluasi, dan pengorganisasian informasi guna menyusun deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan, serta data untuk rekrutmen, pelatihan, evaluasi kerja, dan manajemen kinerja. Manajer perlu rutin memperbarui informasi agar memahami karakteristik tugas secara menyeluruh, mencegah konflik peran, serta memastikan hasil kerja sesuai dengan tugas yang diberikan. Dengan demikian, analisis jabatan mendukung alokasi sumber daya manusia berbasis keahlian, menempatkan individu yang tepat di posisi yang tepat, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi (Komalasari et al., 2022).

Salah satu dampak positif yang timbul dari analisis jabatan yang efektif adalah peningkatan produktivitas karyawan, yang menjadi landasan penting dalam menetapkan strategi pengembangan sumber daya manusia yang efisien. Dengan pengembangan yang tepat, perusahaan dapat merancang program yang dibutuhkan untuk memastikan pencapaian tujuan bisnis dan meningkatkan kinerja staf, yang berkontribusi langsung pada pencapaian sasaran perusahaan secara keseluruhan.

## METODE

Metode yang digunakan dalam kajian ini adalah dengan menggunakan tinjauan terhadap jurnal (studi literatur) yang membahas pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai.

Teknik analisis data yang diterapkan adalah melalui kajian literatur, yang mengambil informasi dari berbagai sumber untuk mengumpulkan data, membaca dan mencatat informasi, serta mengatur dan menganalisis 10 jurnal artikel yang diperoleh oleh tim peneliti. Jurnal artikel yang telah diteliti kemudian dirangkum dan disusun dalam tabel di bawah ini, di mana tabel menampilkan judul, penulis dan tahun penerbit, metode, hasil penelitian dan terbit artikel.

**Tabel 1. Tabel Identifikasi 10 Jurnal Terkait**

No	Judul	Author (Tahun)	Metode	Hasil Penelitian	Journal
1	Penerapan Metode Analisis Beban Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas di bagian Case Assy Up. Di PT Yamaha Indonesia.	(Arifin, 2020)	Peneliti menggunakan Metode Wawancara.	Peneliti mengatakan semakin sedikit jumlah operator, maka beban kerja yang harus ditanggung akan semakin besar. Dengan melakukan pemerataan beban kerja, jumlah operator dan tingkat beban kerja dapat dioptimalkan.	<i>Journal uii.ac.id</i>
2	Analisis Penerapan Hybrid Working Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sulawesi Tenggara.	(Darpin et al., 2023)	Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif.	Peneliti mengatakan penerapan <i>Hybrid working</i> telah diterapkan dengan efektif pada koperasi dan UMKM di Provinsi Sulawesi Tenggara. Selama pelaksanaannya, produktivitas kerja pegawai menunjukkan hasil yang memuaskan, yang tercermin dari tingkat pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta sikap profesional yang dimiliki para pegawai.	<i>Journalp ublicuho. uho.ac.id</i>
3	Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Era	(Krisnahadi et al., 2021)	Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif.	Peneliti mengatakan strategi <i>Growth Stability</i> memiliki potensi yang signifikan dengan mempertimbangkan berbagai langkah strategis dalam pengembangan sumber daya manusia.	<i>ejournal. mandala nursa.org (jurnal ilmu sosial dan pendidikan)</i>

	Revolusi Industri 4.0.			untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini memungkinkan perusahaan mencapai tujuannya tanpa perlu mengubah keseluruhan strategi yang telah diterapkan.	
4	Analisis Penerapan Seleksi Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Di Makassar.	(Waworuntu, 2022)	Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif.	Peneliti mengatakan bahwa Produktivitas karyawan memiliki dampak positif terhadap proses seleksi tenaga kerja. Setiap peningkatan produktivitas karyawan sebesar 1% akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,357.	<i>Movere Journal</i>
5	Implementasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Bappeda Kabupaten Nagan Raya.	(Andika & Maulida, 2022)	Peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif menggunakan metode kualitatif studi kasus.	Peneliti mengatakan Implementasi e-kinerja belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan produktivitas pegawai, meskipun ada perbaikan pada aspek kedisiplinan waktu. Beberapa tantangan yang dihadapi meliputi keterbatasan kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi, kurangnya fasilitas dan infrastruktur pendukung, minimnya tenaga ahli di bidang IT, serta ketiadaan regulasi khusus terkait e-kinerja. Untuk mengatasi hambatan tersebut, langkah-langkah yang dapat dilakukan antara lain memberikan pelatihan teknis secara rutin,	<i>At-Tanzir: Jurnal Ilmiah Prodi Komunikasi Penyiaran Islam</i>

---

				mengadakan diskusi berkala, memastikan ketersediaan akses internet yang andal, dan menunjuk petugas khusus untuk mengelola e-kinerja.	
6	Penerapan Analisis Jabatan Untuk Peningkatan Efisiensi Kerja Tenaga Pendidik SD Integral Lukman Al-Hakim Mataram.	(Apriani et al., 2024)	Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif.	Peneliti mengatakan bahwa setiap posisi jabatan di SD Integral Lukman Al-Hakim Mataram memiliki tugas dan tanggung jawab yang beragam, baik di bidang akademik maupun non-akademik. Oleh karena itu, memahami persyaratan kualifikasi untuk setiap posisi sangat penting. Hal ini memastikan staf yang direkrut memiliki pendidikan, pengalaman, dan keterampilan teknis yang sesuai untuk menjalankan tugas dengan baik. Selain itu, analisis jabatan membantu meningkatkan efisiensi tugas pendidikan dan administratif dengan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, seperti proses kerja, penggunaan sumber daya, dan pencapaian tujuan.	<i>Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan</i>
7	Pengaruh Analisis Jabatan, Pemberian Benefit Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kpp Pratama Bantul.	(Efendi et al. 2024)	Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Peneliti mengatakan penelitian tentang kinerja pegawai di KPP Pratama Bantul, ditemukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara beberapa faktor dengan kinerja pegawai. Secara	<i>Jurnal Riset Mahasiswa</i>

---

				<p>khusus, analisis jabatan, pemberian manfaat atau benefit, dan perencanaan karir masing-masing memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Ketiga faktor ini, jika digabungkan, berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai hingga sebesar 76,9%.</p>	
8	<p><i>The Influence Of Job Description And Job Satisfaction On Employee Productivity In The Blower Motor Assy Production Department.</i></p>	<p>(Wulandari, 2023)</p>	<p>Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif.</p>	<p>Peneliti mengatakan Produktivitas karyawan yang tinggi di departemen produksi perakitan blower motor PT. Denso Manufacturing Indonesia dipengaruhi oleh deskripsi pekerjaan yang jelas dan tingkat kepuasan kerja yang baik. Untuk menjaga produktivitas ini, perusahaan perlu secara rutin meninjau dan menganalisis deskripsi pekerjaan, memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab dijalankan secara optimal, serta terus memperhatikan kepuasan kerja karyawan.</p>	<p><i>Review: Journal of Multidisciplinary in Social Sciences</i></p>
9	<p>Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan.</p>	<p>(Pramono, 2020)</p>	<p>Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif-kualitatif.</p>	<p>Peneliti mengatakan kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, karena gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan kenyamanan dan</p>	<p><i>Jurnal Ilmu Manajemen Terapan</i></p>

---

				motivasi bagi karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan performa mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif berpengaruh besar terhadap semangat dan motivasi kerja, yang berdampak langsung pada produktivitas. Sebaliknya, jam kerja yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas karena menyebabkan kelelahan, stres, dan risiko kesehatan. Secara keseluruhan, kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang mendukung, dan pengaturan jam kerja yang tepat secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan, baik individu maupun kolektif.	
10	Pentingnya analisis jabatan dalam meningkatkan efisiensi kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR).	(Raesalat et al., 2024)	Peneliti menggunakan metode kualitatif.	Peneliti mengatakan bahwa pelaksanaan analisis jabatan di Dinas PUPR Kabupaten Garut, terutama pada Bidang Sumber Daya Air (SDA), masih menemui berbagai hambatan. Salah satu masalah utama adalah alat pengukur curah hujan yang kurang optimal, sehingga data yang dibutuhkan untuk perencanaan irigasi tidak dapat dikumpulkan dengan baik. Selain itu, sejumlah pegawai	<i>Sawala: Jurnal Administ rasi Negara</i>

---

---

tidak bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan yang relevan, sehingga perlu diadakan pelatihan dan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan. Kendala lainnya adalah target kerja di bidang SDA, seperti peningkatan luas cakupan irigasi teknis, belum tercapai secara maksimal akibat keterbatasan anggaran dan dampak pandemi.

---

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis dari berbagai jurnal, ditemukan bahwa analisis jabatan memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja di berbagai sektor. Produktivitas dapat meningkat apabila perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan seperti ini tidak hanya mendorong semangat dan motivasi kerja karyawan, tetapi juga memberikan dampak positif langsung terhadap produktivitas. Sebaliknya, kondisi kerja yang tidak ideal, seperti jam kerja yang berlebihan, tuntutan kerja yang berat, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung, dapat menurunkan produktivitas. Faktor-faktor tersebut sering menyebabkan stres, kelelahan, hingga gangguan kesehatan pada karyawan.

Analisis jabatan membantu perusahaan mengidentifikasi kebutuhan pekerjaan secara jelas, mulai dari kualifikasi yang diperlukan hingga deskripsi tugas yang spesifik. Hambatan seperti kurangnya kualifikasi karyawan atau ketidakjelasan peran kerja dapat diatasi melalui pelatihan, evaluasi reguler, dan pengembangan strategi yang menyeluruh. Dengan implementasi analisis jabatan yang baik, perusahaan dapat mengalokasikan sumber daya manusia secara lebih efektif dan memastikan karyawan bekerja di posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Selain itu, kombinasi pendekatan modern, seperti hybrid working, penerapan e-kinerja, dan pengembangan sumber daya manusia, menunjukkan pentingnya inovasi dalam pengelolaan tenaga kerja. Pendekatan ini tidak hanya mendukung efisiensi kerja, tetapi juga membantu perusahaan menghadapi tantangan dunia kerja yang terus berkembang.

## KESIMPULAN

Penerapan analisis jabatan merupakan elemen strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Proses ini mencakup identifikasi tugas dan tanggung jawab pekerjaan, kualifikasi yang diperlukan, serta penempatan individu pada posisi yang sesuai dengan keahlian mereka. Berdasarkan hasil studi literatur, analisis jabatan terbukti efektif dalam mengatasi berbagai tantangan operasional, seperti ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan dan tuntutan pekerjaan, serta ketidakjelasan peran yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas.

Melalui analisis jabatan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, mendukung efisiensi tugas, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia. Selain itu, integrasi metode modern seperti hybrid working dan e-kinerja memberikan solusi



inovatif untuk mendukung produktivitas karyawan dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang terus berkembang. Dengan penerapan analisis jabatan yang berkelanjutan, organisasi dapat meningkatkan kinerja individu dan tim secara signifikan, sekaligus memastikan tercapainya tujuan strategis perusahaan.

## REFERENSI

- Andika, M., & Maulida, D. (2022). Implementasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Bappeda Kabupaten Nagan Raya. *At-Tanzir: Jurnal Ilmiah Prodi Komunikasi Penyiaran Islam*, 13(1).
- Apriani, B. K. , H. R. , & Sudirman, S. (2024). Penerapan Analisis Jabatan Untuk Peningkatan Efisiensi Kerja Tenaga Pendidik SD Integral Lukman Al-Hakim Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(3).
- Arifin, H. (2020). Penerapan Metode Analisis Beban Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas di Bagian Case Assy Up di PT. Yamaha Indonesia. *Teknoin*, 26(2).
- Darpin, Taufik, & Fikran, M. (2022). Analisis penerapan hybrid working dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal Publicuho*, 5(4).
- Efendi, N. , & Assery, S. (2024). Pengaruh Analisis Jabatan, Pemberian Benefit dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Bantul. *Jurnal Riset Mahasiswa*, 2(1).
- Komalasari, S. , Maisarah, S. , & Urrahmah, N. (2022). Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 8(1).
- Krisnahadi, T. , & Septika, B. H. (2021). Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Era Revolusi Industri 4.0. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(2).
- Kusmiati, I. , Sahila, A. N., Damayanti, S. , Saraswati, A. , & Apriliani, A. (2022). Pentingnya Motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Karimah Tauhid*, 1(6).
- Pramono, T. S. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6).
- Raesalat, R. , Ulumudin, A. , & Oktaviani, F. W. (2024). Pentingnya analisis jabatan dalam meningkatkan efisiensi kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR). Sawala: *Jurnal Administrasi Negara*, 12(2).
- Sutrisno, E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. *Kencana Prenada Media Group*.
- Wahdati, A. , Octaviani, F. , & Komalasari, S. (2022). Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi. *Jurnal Ecoment Global*, 7(2).
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).
- Waworuntu, A. Y. (2022). Analisis Penerapan Seleksi Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Di Makassar. *Movere Journal*, 4(2).

Wulandari, W. (2023). The Influence of Job Description and Job Satisfaction on Employee Productivity in the Blower Motor Assy Production Department. *Review: Journal of Multidisciplinary in Social Sciences*, 1(01).