
**LITERATURE REVIEW: PERAN ANALISIS JABATAN TERHADAP
KOMPETENSI ORGANISASI**

Harbyanto Junarta

PS Manajemen UNDIKMA, (Mataram), (Indonesia)

Corresponding author email:harbyantojunarta@undikma.ac.id

History Article

Article history:

Received Juni 4, 2025

Approved Juni 30,
2025**Keywords:***Job Analysis,
Employee
Performance and
Organizational
Competence***ABSTRACT**

Job analysis plays an important role in an organization, especially in overcoming the problem of declining employee performance due to declining organizational competence. Therefore, job analysis plays an important role in improving organizational competence. This study aims to determine how important job analysis is in improving organizational competence. The method used is a literature review study. Literature review studies can be taken from various reference sources such as journal articles and books. Literature reviews are useful for developing a theoretical and research framework and can provide insight into the importance of job analysis in improving organizational competence. The results of this study are that job analysis plays an important role in improving the competence of an organization. The results of the analysis conclude that job analysis plays an important role in identifying and determining competence in a job related to the skills needed to occupy a job position with a position that matches the skills possessed, so that by conducting job analysis it can improve organizational competence.

Keywords: *Job Analysis, Employee Performance and Organizational Competence*

ABSTRAK

Analisis jabatan memiliki peran penting dalam suatu organisasi, terutama dalam mengatasi masalah menurunnya kinerja pegawai akibat menurunnya kompetensi organisasi. Maka, analisis jabatan berperan penting dalam meningkatkan kompetensi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pentingnya analisis jabatan dalam meningkatkan kompetensi organisasi. Metode yang digunakan adalah studi literatur review. Studi literatur review dapat diambil dari berbagai sumber referensi seperti artikel jurnal dan buku. Literatur review bermanfaat untuk mengembangkan suatu kerangka teori dan penelitian serta

dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya analisis jabatan dalam meningkatkan kompetensi organisasi. Hasil penelitian ini adalah analisis jabatan memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi suatu organisasi. Hasil analisis menyimpulkan bahwa analisis jabatan berperan penting dalam mengidentifikasi dan menentukan kompetensi dalam suatu pekerjaan yang berhubungan dengan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan untuk menduduki posisi kerja dengan jabatan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, sehingga dengan dilakukannya analisis jabatan akan dapat meningkatkan kompetensi organisasi.

Kata Kunci : Analisis Jabatan, Kinerja Karyawan dan Kompetensi Organisasi

© 2025 Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen

INTRODUCTION

Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta harus terus berupaya memaksimalkan sumberdaya yang ada untuk menjaga efektifitas dari kinerja organisasi yang dikelola, salah satu aspek yang harus dijaga adalah kinerja karyawan yang ada. kinerja karyawan yang professional dapat berimplikasi langsung dalam meningkatkan kompetensi organisasi tersebut. Dalam perjalanannya permasalahan utama yang sering dihadapi adalah menurunnya kinerja karyawan yang dimiliki, sehingga karyawan yang terampil sangat diperkukan dan merupakan tuntutan sebuah organisasi atau perusahaan.

Keterampilan karyawan yang rendah, secara langsung akan berdampak negatif terhadap perusahaan atau organisasi. Keterampilan rendah, kinerja karyawan dan kompetensi organisasi yang rendah akan menghambat suatu pencapaian tujuan organisasi atau tidak efektifnya tujuan yang diinginkan dalam perusahaan. hal ini juga dapat berdampak pada kemampuan organisasi tersebut memenangkan persaingan di era perkembangan informasi dan teknologi yang semakin maju dan berkembang dengan sangat pesat, agar tetap survive dan terhindar dari kemunduran saat bersaing dengan pesaing dan kekuatan yang komplek (Kharie et al., 2019). untuk menyiapkan dan memenangkan persaingan yang ada, organisasi tersebut harus menyiapkan ketersediaan sumberdaya manusia yang berkualitas, sehingga dapat dengan mudah menjalankansetiap rencana dan program organisasi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi (Anggraini et al., 2020).

Karyawan merupakan unsur penting dalam perusahaan untuk meningkatkan produktifitas dan efektifitas perusahaan yaitu sebagai perencana, pengawas, dan pengendali kegiatan perusahaan. Pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka diperlukanlah perhatian lebih terhadap tugas yang dikerjakan oleh karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai

(Muadz dan Akbar, 2017). Dari permasalahan yang ada, dapat diambil suatu rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana analisis jabatan dapat berperan penting dalam meningkatkan kompetensi organisasi. Oleh karena itu, dari rumusan masalah yang telah didapatkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pentingnya analisis jabatan dalam meningkatkan kompetensi organisasi.

Analisis jabatan merupakan proses sistematis dalam mengidentifikasi tugas, tanggung jawab, keterampilan, dan kondisi kerja yang terkait dengan suatu posisi. Tanpa analisis jabatan yang akurat, organisasi dapat menghadapi berbagai masalah, seperti ketidaksesuaian antara kualifikasi karyawan dengan tuntutan pekerjaan, pembagian tugas yang tidak merata, atau sistem penilaian kinerja yang tidak objektif.

Analisis jabatan sendiri menurut Taggala (2015) merupakan sebuah prosedur untuk menetapkan sebuah tuntutan dan tugas yang dibutuhkan suatu jabatan dan juga individu seperti apa yang seharusnya dikerjakan, dengan kata lain bahwa adanya proses menganalisis suatu jabatan tertentu dengan tujuan mendapatkan individu yang sesuai dengan pekerjaan dan organisasinya. Analisis jabatan merupakan prosedur baik teknik maupun metode yang dilakukan untuk mengumpulkan data jabatan di setiap perusahaan, dimana data tersebut nantinya akan diolah supaya dapat menjadi informasi dan kepentingan lainnya.

Pada prinsipnya, hasil analisis jabatan yang profesional dapat beimplikasi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang di tempatkan pada posis tersebut. adapun kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh karyawan dari pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kriteria atau aturan yang berlaku di setiap pekerjaan (Robbins, 2006). Penilaian kinerja individu melalui evaluasi kinerja dilakukan untuk dapat melihat hasil kerja yang produktif, yang sudah dicapai oleh masing-masing karyawan dalam melakukan setiap tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan perusahaan atau organisasi (Efendi & Assery, 2024). Oleh karena itu, individu yang bekerja sesuai dengan job description dan job specification yang ia miliki mampu melakukan pekerjaan itu secara optimal, kinerja karyawan sendiri merupakan hal terpenting dalam mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

Adanya kompetensi dalam suatu organisasi sangat menentukan bagaimana karakteristik dan keterampilan seseorang dalam meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan, maka dari itu perlunya dilakukan analisis jabatan dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kompetensi organisasi terutama dalam hal kinerja karyawan. (Sudarma dan Emi, 2016). Analisis jabatan dijadikan sebagai acuan dasar bagi suatu organisasi untuk menemukan orang yang diperlukan. Oleh sebab itu, analisis jabatan diharapkan setiap orang yang berada di organisasi dapat memahami hak dan kewajiban mereka, seperti tugas dan wewenang, spesifikasi orang dalam jabatan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan (Kurniawati, 2018)

METHODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kepustakaan (*Library Research*) studi kepustakaan adalah kegiatan mengumpulkan data dan informasi yang

berhubungan dengan penelitian dari buku, jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, dan penulis. Studi kepustakaan ini berfokus pada harapan untuk mendapatkan data dengan tujuan memperoleh informasi yang bersifat teoritis sehingga peneliti mempunyai landasan teori yang kuat sebagai suatu hasil ilmiah. Informasi dalam penelitian ini bergantung pada buku, jurnal-jurnal dan artikel-artikel penelitian yang cocok untuk diteliti penulis (Pringar, 2020).

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data ini yaitu data sekunder yang berasal dari pengumpulan data secara tidak langsung dengan menganalisis objek yang terkait. Adapun data sekunder ini adalah berupa buku-buku, jurnal dan penelitian yang relevan terkait bahan penelitian yaitu analisis jabatan dan kompetensi organisasi. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis- analisis isi yaitu dengan mengembangkan data penelitian dan diolah hingga menjadi suatu data yang lengkap kemudian di analisis untuk mendapatkan informasi yang sesuai.

RESULT AND DISCUSSION

berdasarkan hasil pencarian artikel terkait dengan tema penelian ini, maka didapatkan beberapa Jurnal artikel yang dirangkum dan dibuat dalam bentuk tabel dibawah ini, dimana tabel pertama menyajikan judul, penulis, penerbit, serta tahun publikasi artikel jurnal. Tabel kedua menyajikan isi dari jurnal artikel yang didalamnya berupa Metode penelitian, temuan atau hasil penelitian, dan rekomendasi yang diberikan dalam penelitian tersebut.

No	Judul	Penulis dan Tahun terbit	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan dalam Mencapai Tujuan Organisasi	Acep Samsudin, Budi Prabowo, Wanda Noer Alichia, Bintaniya ZakkaAl-Madani, Asyam Rafi Renardi (2024)	Untuk mengetahui pengaruh dari analisis pekerjaan pada kinerja karyawan dalam menggapai tujuan organisasi	Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh peningkatan kinerja karyawan dari adanya analisis pekerjaan dalam membantu mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Hal itu dilakukan dengan rutin memperbarui analisis pekerjaan, menegaskan peran dalam organisasi, integrasi terhadap manajemen SDM dalam evaluasi kinerja.
2	Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi	Wafiq Fathurrohman, Muhammad Saiful Bahri, Dwi Ratnasari, Mariyatul Kiptiyah, Mu'alimin. (2024)	Bertujuan untuk mengetahui seberapa pentingnya analisis jabatan dalam meningkatkan kompetensi organisasi	Analisis jabatan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan komabilitas organisasi. Analisis jabatan memudahkan organisasi dalam mengidentifikasi rincian, tanggung jawab, dan hubungan antar jabatan. Hal ini memudahkan dalam menentukan kemampuan yang sesuai untuk suatu pekerjaan, serta memudahkan dalam memberikan program pelatihan untuk

				meningkatkan kompetensi setiap anggota organisasi. Kemudian, analisis jabatan juga membantu organisasi dalam menyusun rencana pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif, menetapkan standar kompetensi, serta menyesuaikan deskripsi pekerjaan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, analisis jabatan berperan penting dalam meningkatkan kapabilitas dan kompetensi sumber daya manusia, sehingga memungkinkan organisasi untuk mengoptimalkan kinerjanya dan mencapai pertumbuhan jangka panjang.
3	Urgensi Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Literatur)	Arif Fajar Prasetyo1 dan Deni Ramdani (2024)	Untuk mengidentifikasi urgensi analisis jabatan terhadap kinerja pegawai di suatu organisasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Analisis jabatan memberikan dua jenis data yang terdiri dari uraian jabatan dan spesifikasi yang dapat membantu organisasi dalam proses merencanakan sumber daya manusia. Dengan adanya analisis jabatan yang terencana dengan baik dapat mendorong para pegawai dalam meningkatkan aktualisasi diri dan meningkatkan produktivitas kerjanya.
4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Jabal Ghafur Sigli	Zulfikar, Mohan Dinata. (2020)	Untuk menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Jabal Ghafur Sigli	Gaya Kepemimpinan dan Analisis Jabatan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Dari Kedua variabel yang diteliti, Analisis Jabatan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan pada Universitas Jabal Ghafur Sigli.
5	Analisis Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian Provinsi Nusa	Sulaeman, Ma'ruf Al Gifari (2019)	Untuk merumuskan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Provinsi Nusa	Semakin tinggi motivasi seseorang untuk bekerja di suatu lembaga atau instansi pemerintahan dalam penelitian ini, maka sudah tentu prestasi yang akan dicapai akan sesuai dengan harapannya tersebut.

	Tenggara Barat)		Tenggara Barat.	Mengingat pentingnya motivasi dalam bekerja, maka strategi yang dapat dijalankan dalam untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut adalah dengan terus memberikan pelatihan-pelatihan baik di internal insitusi maupun di luar institusi agar motivasi kapasitas pegawai terus terjaga dan terasah dalam menunaikan stiap tanggung jawab yang diemban.
6	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat	Sulaeman (2018)	Untuk menganalisis factor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat	Bahwa faktor motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja kinerja yang dihasilkan
7	Literatur Review: Peran Job Analysis dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Makhriffah Robbiah Addawiyah, Wahyuning Tyas Permatasari, Jihan Aprilia, Vania Trisnawati, Netty Merdianty. (2024)	Untuk memberikan gambaran keseluruhan literatur yang tersedia tentang peran job analisis dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui berbagai sumber dan menghasilkan ringkasan dan hasil berdasarkan temuan	Kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh hubungan antara beban kerja, kompetensi, dan analisis pekerjaan, yang menunjukkan betapa pentingnya menyelaraskan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan. Kepuasan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, yang menunjukkan betapa pentingnya organisasi untuk meningkatkan kepuasan karyawan.
8	Peran Analisis Jabatan dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review)	Ade Ratri Fitria , Zepanya Veronica Sinaga , Fionna C A Uguy , Jihan Salsabillah , Netty Merdiaty. (2024)	Untuk mengkaji peran dari sebuah analisis jabatan di suatu organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	Adanya pengaruh yang positif antara analisis jabatan dengan peningkatan kinerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi dalam memastikan individu yang sesuai dengan posisi yang sesuai seperti deskripsi pekerjaan dan juga spesifikasi pekerjaan berperan sangat penting. Selain itu penelitian ini juga menemukan analisis jabatan juga mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan, yang juga nantinya meningkatkan kinerja karyawan
9	Pemaparan Dalam Kegiatan Focus	Munafi (2018)	Untuk mengkaji fungsi analisis	Hasil dari implementasi analisis jabatan akan

	Group Discussion; Analisis Jabatan Dan Manfaatnya Bagi Organisasi Pemerintah		jabatan dalam mendapatkan SDM yang professional sesuai jabatan yang diemban	membantu SDM dalam memahami jabatan yang akan atau sedang diduduki. Organisasi akan memiliki kemudahan dalam menempatkan SDM pada suatu jabatan. Jika sudah diimplementasikan dengan baik maka karyawan akan bisa bekerja sesuai dengan keahliannya berdasar prinsip the right man on the right place. Pengetahuan dan data yang dikumpulkan dari metode dan prosedur analisis jabatan dapat digunakan oleh organisasi sebagai dasar bagi setiap aktivitas manajemen sumber daya manusia lainnya, seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, dan kompensasi. Disamping juga digunakan sebagai masukan bagi pendesainan dan pendesainan ulang jabatan dalam organisasi.
10	Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi	Anis wahdayati, Farida Octaviani, Shanty Komalasari (2022)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pentingnya analisis jabatan dalam meningkatkan kompetensi organisasi	Hasil penelitian, menyimpulkan bahwa analisis jabatan berperan penting dalam mengidentifikasi dan menentukan kompetensi dalam suatu pekerjaan yang berhubungan dengan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan untuk menduduki posisi kerja dengan jabatan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, sehingga dengan dilakukannya analisis jabatan akan dapat meningkatkan kompetensi organisasi.
11	Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Penyusunan Struktur Organisasi (Literature Review)	Annisa Darmaji Putri, Hanifa Putri Wardhani, Netty Merdiaty (2025)	Analisis ini membantu organisasi membuat struktur yang jelas, mencegah peran yang tumpang tindih, dan memastikan bahwa pekerjaan dirancang untuk mendukung tujuan strategis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan sangat membantu dalam membangun struktur organisasi yang fleksibel, efisien, dan relevan dengan kebutuhan bisnis. Struktur yang didasarkan pada analisis jabatan juga dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, komunikasi, dan motivasi karyawan serta membantu organisasi

				menyesuaikan diri dengan perkembangan pasar dan teknologi. Berdasarkan temuan ini, organisasi disarankan untuk menerapkan analisis jabatan secara teratur.
--	--	--	--	--

Berdasarkan hasil analisa beberapa jurnal diatas, didapatkan bahwa cara organisasi dirancang dan dijalankan sangat bergantung pada seberapa berhasil ia mencapai tujuan organisasi mereka. Struktur organisasi yang baik mendefinisikan tugas, tanggung jawab, dan hubungan antar bagian. Untuk menyusun struktur organisasi, pendekatan sistematis dan berbasis data diperlukan, salah satunya adalah analisis jabatan. Menurut penelitian yang dilakukan, analisis jabatan merupakan proses penting dalam manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk menentukan tanggung jawab, kewenangan, dan kompetensi yang diperlukan untuk posisi tertentu.

Menurut Putri dkk (2025), analisis jabatan sangat membantu dalam membangun struktur organisasi yang fleksibel, efisien, dan relevan dengan kebutuhan bisnis. Struktur yang didasarkan pada analisis jabatan juga dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, komunikasi, dan motivasi karyawan serta membantu organisasi menyesuaikan diri dengan perkembangan pasar dan teknologi. Berdasarkan temuan ini, organisasi disarankan untuk menerapkan analisis jabatan secara teratur. pandangan senada diungkapkan oleh Wardayanti dkk (2022), analisis jabatan berperan penting dalam mengidentifikasi dan menentukan kompetensi dalam suatu pekerjaan yang berhubungan dengan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan untuk menduduki posisi kerja dengan jabatan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, sehingga dengan dilakukannya analisis jabatan akan dapat meningkatkan kompetensi organisasi.

Adapun Munafi (2018), Sulaeman (2018) dan Sulaeman dan Alqifari (2019), analisis jabatan akan membantu SDM dalam memahami jabatan yang akan atau sedang diduduki. Organisasi akan memiliki kemudahan dalam menempatkan SDM pada suatu jabatan. Jika sudah diimplementasikan dengan baik maka karyawan akan bisa bekerja sesuai dengan keahliannya berdasar prinsip *the right man on the right place*. Pengetahuan dan data yang dikumpulkan dari metode dan prosedur analisis jabatan dapat digunakan oleh organisasi sebagai dasar bagi setiap aktivitas manajemen sumber daya manusia lainnya, seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, dan kompensasi. Disamping juga digunakan sebagai masukan bagi pendesainan dan pendesainan ulang jabatan dalam organisasi, dengan demikian makan analisis jabatan dapat menentukan dan mendapatkan SDM yang sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan yang ada.

Pandangan senada oleh Fitria, dkk (2024), Adawiyah dkk, (2024), Adanya pengaruh yang positif antara analisis jabatan dengan peningkatan kinerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi dalam memastikan individu yang sesuai dengan posisi yang sesuai seperti deskripsi pekerjaan dan juga spesifikasi pekerjaan berperan sangat penting. Selain itu penelitian ini juga menemukan analisis jabatan juga mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan, yang juga nantinya meningkatkan kinerja karyawan, serta Kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh hubungan antara beban kerja, kompetensi, dan analisis pekerjaan, yang menunjukkan betapa pentingnya menyelaraskan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan. Kepuasan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, yang menunjukkan betapa pentingnya organisasi untuk meningkatkan kepuasan karyawan.

Berdasarkan beberapa pandangan dan hasil penelitian diatas, maka penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja

pegawai. Analisis jabatan memiliki peran penting dalam mendukung penyusunan struktur organisasi yang efektif dan efisien, dengan mengidentifikasi tanggung jawab, kewenangan, dan kompetensi yang diperlukan untuk setiap posisi kerja. Hal ini memungkinkan pembagian tugas yang jelas, mencegah tumpang tindih peran, dan meningkatkan efisiensi serta produktivitas kerja, sekaligus mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. Struktur organisasi yang dirancang berdasarkan hasil analisis jabatan dapat menciptakan komunikasi yang efektif antarunit, meningkatkan motivasi karyawan, dan membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan teknologi serta dinamika pasar.

Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa analisis jabatan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kemampuan organisasi. Analisis jabatan memudahkan organisasi dalam mengidentifikasi rincian, tanggung jawab, dan hubungan antar jabatan. Hal ini memudahkan dalam menentukan kemampuan yang sesuai untuk suatu pekerjaan, serta memudahkan dalam memberikan program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi setiap anggota organisasi. Kemudian, analisis jabatan juga membantu organisasi dalam menyusun rencana pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif, menetapkan standar kompetensi, serta menyesuaikan deskripsi pekerjaan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, analisis jabatan berperan penting dalam meningkatkan kapabilitas dan kompetensi sumber daya manusia, sehingga memungkinkan organisasi untuk mengoptimalkan kinerjanya dan mencapai pertumbuhan jangka panjang.

CONCLUSION

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan berperan penting dalam mengidentifikasi dan menentukan kompetensi dalam suatu pekerjaan yang berhubungan dengan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan untuk menduduki posisi kerja dengan jabatan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, sehingga dengan dilakukannya analisis jabatan akan dapat meningkatkan kompetensi organisasi.

REFERENCES

- Addawiyah, M.A., Permatasari, W.T., Aprilia, J., Trisnawati, V., Merdianty, T. (2024). Literatur Review: Peran Job Analysis dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* Volume 1 (12): 6-12.
- Efendi, N., & Assery, S. (2024). Pengaruh Analisis Jabatan, Pemberian Benefit Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Bantul. *Jurnal Riset Mahasiswa STIE Widya Wiwaha*, 2(1), 83–106.
- Fathurrahman, W., Bahri, M S., Ratnasari, D., Kiptiyah, D.R., Muallimin. 2024. Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*. Vol. 01 (4) Hal. 1080-1093
- Fitria, A.R., Sinaga, Z.V., Uguy, F.C.A., Salsabilah, J dan Merdiaty, N, 2024. Peran Analisis Jabatan dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review). *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset* Vol. 2 No. 4; 158-170
- Maksin M., Wati R., Maulaya, N. R (2025). Peran Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Sekda Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Intelektual Administrasi Publik dan Ilmu Komunikasi*. Vol.10 No.1;40-48

- Munafi, 2018. Pemaparan Dalam Kegiatan Focus Group Discussion; Analisis Jabatan Dan Manfaatnya Bagi Organisasi Pemerintah. AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship, Vol 3 (01); 2477-3824
- Okrabeni, A., Sumarsono, T. G., & Sina Setyadi, M. C. (2024). The Effect of Competence and Job Characteristics on Employee Performance through Job Satisfaction: A Study at PG. Kebon Agung Malang. Journal of Economics, Finance and Management Studies, 07(02), 1263–1272. <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i2-44>.
- Prasetyo, A.F dan Ramdani, D (2024). Urgensi Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Literatur). JURNAL JUKIM Vol 3 No. 4; 88-94.
- Samsudin, A., Prabowo, B., Alichia, W. N., ZakkaAl-Madani, B., & Renardi, A. R. (2024). Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan dalam Mencapai Tujuan Organisasi. As-Syirkah : Islamic Economics & Finacial Journal, 3(2), 718–724. <https://doi.org/10.56672/assyirkah.v3i2.184>.
- Sulaeman (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat. Jurnal Sangkareang Mataram, Volume 4, No.2:1-6
- Sulaeman, Ma’ruf Al Gifari (2019). Analisis strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai Negeri Sipil (Studi kasus pada Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat). Jurnal Sangkareang Mataram, Volume 5, No.4:40-45
- Putri, A.D. Wardhani, H.P. Merdiaty, N. 2025. Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Penyusunan Struktur Organisasi (Literature Review). Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset. Volumen 3 (1); 283-292
- Wahdati, A. Octaviani, F. Komalasari, S. 2022. Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi. JURNAL Ecoment Global:kajian bisnis dan manajemen. Volume 7 (2) :162-173
- Zulfikar, Mohan Dinata. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Jabal Ghafur Sigli. JRR. Volume 2 (3) :113-125