



**International Journal of Education, Social Studies,
And Management (IJESSM)**

e-ISSN : 2775-4154

Volume 6, Issue 1, February 2026

The International Journal of Education, Social Studies, and Management (IJESSM) is published 3 times a year (**February, June, October**).

Focus : Education, Social, Economy, Management, and Culture.

LINK : <http://lppipublishing.com/index.php/ijessm>

Analisis Jabatan dan Job Design dalam Pengembangan Organisasi

Farhan Heryanda¹, Khamdani², Arfiani Yulianti Fiyul³

^{1,2,3} Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang, Indonesia

ABSTRACT

ARTICLE INFO

Article history:

Received

10 April 2026

Revised

21 May 2026

Accepted

10 June 2026

Keywords

Corresponding

Author : 

Job analysis and job design are two essential aspects of organizational development that play a significant role in improving work effectiveness, efficiency, and productivity. This study aims to analyze the role of job analysis and job design in supporting organizational development. The research employs a literature review method by examining various relevant journals and scholarly references related to job analysis, job design, and organizational development. The findings indicate that job analysis serves as a foundation for identifying job duties, responsibilities, competencies, and qualifications required for each position, thereby supporting recruitment, training, performance appraisal, and career development processes. Meanwhile, job design contributes to creating a structured division of work, enhancing employee motivation, job satisfaction, and productivity through the design of jobs that align with organizational needs and individual capabilities. The integration of job analysis and job design strengthens organizational structure, improves human resource quality, facilitates organizational change, and enhances competitiveness in a dynamic environment. Therefore, the effective implementation of job analysis and job design serves as a crucial foundation for achieving sustainable organizational goals.

Job Analysis, Job Design, Organizational Development, Work Productivity, Organizational Structure.

2507030009@students.unis.ac.id

PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan bisnis yang semakin dinamis menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi secara cepat terhadap perubahan teknologi, persaingan pasar, serta tuntutan pelanggan yang terus berkembang (Hariyanto et al., 2024). Dalam menghadapi kondisi tersebut, organisasi dituntut untuk memiliki sistem pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar mampu mempertahankan daya saing dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi adalah kejelasan pembagian tugas, tanggung jawab, dan wewenang pada setiap posisi kerja (Nufuz et al., 2025). Oleh karena itu, diperlukan suatu

mekanisme yang mampu memastikan bahwa setiap jabatan memiliki fungsi yang jelas dan selaras dengan kebutuhan organisasi(Putri et al., 2022).

Organisasi pada dasarnya merupakan suatu sistem yang terdiri atas berbagai individu dan unit kerja yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama(Sari, 2022). Agar sistem tersebut dapat berjalan secara optimal, diperlukan struktur organisasi yang mampu mengatur hubungan kerja secara efektif(Hanafi, 2026). Namun dalam praktiknya, masih banyak organisasi yang menghadapi berbagai permasalahan seperti tumpang tindih pekerjaan, ketidakjelasan tanggung jawab, rendahnya produktivitas, serta kurang tepatnya penempatan karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya pengelolaan jabatan yang terencana dan sistematis dalam mendukung efektivitas organisasi(Ramadhani & Kuswinarno, 2024).

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah melalui analisis jabatan(Jamilah et al., 2025). Analisis jabatan merupakan proses sistematis yang dilakukan untuk mengidentifikasi dan mengumpulkan informasi mengenai tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, serta kompetensi yang diperlukan dalam suatu jabatan(Pangestu & Purnama, 2024). Hasil dari analisis jabatan menjadi dasar penting bagi organisasi dalam menyusun deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan, serta standar kinerja yang jelas. Dengan demikian, organisasi dapat menempatkan individu yang tepat pada posisi yang sesuai sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja(Putri et al., 2022).

Selain mendukung proses penempatan karyawan, analisis jabatan juga memiliki peranan penting dalam berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya(Hotimah et al., 2025). Informasi yang dihasilkan dari analisis jabatan dapat digunakan sebagai dasar dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan karier, penilaian kinerja, hingga penyusunan sistem kompensasi. Oleh karena itu, analisis jabatan tidak hanya berfungsi sebagai alat administrasi, tetapi juga menjadi instrumen strategis yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.(Maulidiya et al., 2026)

Di samping analisis jabatan, aspek lain yang tidak kalah penting adalah desain jabatan (job design). Desain jabatan merupakan proses perancangan pekerjaan yang bertujuan untuk mengatur tugas, tanggung jawab, serta hubungan kerja sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien(Zulkurnain et al., 2025). Job design yang baik tidak hanya berfokus pada pembagian tugas, tetapi juga mempertimbangkan aspek motivasi, kepuasan kerja, dan pengembangan kompetensi karyawan. Melalui desain pekerjaan yang tepat, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif sekaligus mendukung kesejahteraan pegawai.

Dalam perspektif manajemen modern, desain jabatan yang efektif mampu meningkatkan motivasi intrinsik karyawan melalui pemberian variasi tugas, otonomi kerja, umpan balik yang jelas, serta kesempatan untuk mengembangkan kemampuan(Rizqiya et al., 2026). Karyawan yang memahami perannya dan merasa pekerjaannya memiliki makna cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam organisasi. Kondisi tersebut akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi(Wahdati et al., 2022).

Analisis jabatan dan job design memiliki hubungan yang erat dalam mendukung pengembangan organisasi(Wahdati et al., 2022). Analisis jabatan menyediakan informasi mengenai karakteristik pekerjaan dan kompetensi yang dibutuhkan, sedangkan job design menerjemahkan informasi tersebut ke dalam bentuk struktur pekerjaan yang lebih efektif. Integrasi keduanya memungkinkan organisasi membangun sistem kerja yang jelas, terukur, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan(Malihah et al., 2022). Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan efisiensi operasional sekaligus memperkuat kapasitas sumber daya manusianya(Rizqi et al., 2023).

Berdasarkan pentingnya peran analisis jabatan dan job design dalam meningkatkan efektivitas organisasi, maka kajian mengenai kedua aspek tersebut menjadi relevan untuk diteliti lebih lanjut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran analisis jabatan dan job design dalam pengembangan organisasi, khususnya dalam menciptakan struktur kerja yang efektif, meningkatkan produktivitas karyawan, serta mendukung kemampuan organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan di lingkungan kerja yang semakin kompleks.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode literature review atau studi kepustakaan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Metode ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai peran analisis jabatan (job analysis) dan desain jabatan (job design) dalam pengembangan organisasi. Data penelitian diperoleh dari berbagai sumber literatur yang relevan, seperti jurnal ilmiah, buku, artikel akademik, dan publikasi ilmiah lainnya yang membahas konsep analisis jabatan, desain jabatan, serta pengembangan organisasi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti mengkaji berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu secara sistematis untuk memperoleh gambaran yang mendalam mengenai topik yang diteliti.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran dan seleksi literatur yang sesuai dengan fokus penelitian. Literatur dipilih berdasarkan

relevansi tema, kredibilitas sumber, serta keterbaruan publikasi. Sumber-sumber yang digunakan mencakup artikel ilmiah nasional maupun internasional yang membahas implementasi analisis jabatan, desain jabatan, dan dampaknya terhadap efektivitas organisasi. Seluruh data yang diperoleh kemudian diklasifikasikan berdasarkan tema-tema utama yang berkaitan dengan tujuan penelitian.

Tahap analisis data dilakukan dengan teknik analisis isi (content analysis), yaitu mengidentifikasi, membandingkan, dan menginterpretasikan berbagai temuan dari literatur yang telah dikumpulkan. Peneliti menelaah konsep, teori, serta hasil penelitian terdahulu untuk menemukan pola hubungan antara analisis jabatan, desain jabatan, dan pengembangan organisasi. Hasil analisis kemudian disusun secara sistematis untuk menggambarkan kontribusi masing-masing variabel dalam meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan daya saing organisasi.

Untuk menjaga validitas data, penelitian ini menggunakan sumber-sumber ilmiah yang telah melalui proses publikasi akademik dan memiliki keterkaitan langsung dengan topik penelitian. Selanjutnya, hasil kajian disintesis guna menghasilkan pemahaman yang utuh mengenai pentingnya penerapan analisis jabatan dan desain jabatan sebagai fondasi dalam pengembangan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan organisasi yang lebih efektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Analisis Jabatan dalam Menentukan Efektivitas Organisasi

Analisis jabatan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan efektivitas organisasi karena menjadi dasar dalam memahami secara rinci tugas, tanggung jawab, wewenang, serta kompetensi yang dibutuhkan pada setiap posisi kerja. Melalui analisis jabatan, organisasi dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai kontribusi setiap jabatan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kejelasan tersebut membantu manajemen dalam menyusun struktur kerja yang terorganisasi sehingga setiap individu memahami perannya dan mampu bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

Efektivitas organisasi dapat tercapai apabila seluruh sumber daya manusia ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya. Dalam hal ini, analisis jabatan berfungsi sebagai pedoman untuk menentukan kriteria jabatan yang dibutuhkan oleh organisasi. Informasi yang dihasilkan dari proses analisis jabatan memungkinkan perusahaan menerapkan prinsip *the right person in the right job*, sehingga kesalahan

penempatan karyawan dapat diminimalkan. Penempatan yang tepat akan meningkatkan kualitas pekerjaan dan mendukung pencapaian target organisasi secara optimal.

Selain mendukung penempatan tenaga kerja, analisis jabatan juga berperan dalam memperjelas pembagian tugas dan tanggung jawab antarpegawai. Kejelasan tersebut mampu mengurangi terjadinya tumpang tindih pekerjaan, konflik peran, maupun kebingungan dalam pelaksanaan tugas. Ketika setiap karyawan memahami batasan dan tanggung jawab pekerjaannya, koordinasi antarbagian menjadi lebih efektif dan proses kerja dapat berlangsung secara efisien. Kondisi ini pada akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Dalam proses rekrutmen dan seleksi, analisis jabatan menjadi dasar utama dalam menentukan spesifikasi jabatan yang dibutuhkan. Organisasi dapat menetapkan standar pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, proses perekrutan dapat dilakukan secara lebih objektif dan terarah. Karyawan yang direkrut sesuai dengan kebutuhan jabatan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik sehingga mampu mendukung efektivitas organisasi dalam jangka panjang.

Analisis jabatan juga berkontribusi terhadap sistem penilaian kinerja yang lebih objektif dan terukur. Melalui informasi mengenai tugas dan standar prestasi jabatan, organisasi dapat menyusun indikator kinerja yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Penilaian kinerja yang jelas membantu perusahaan mengidentifikasi tingkat pencapaian individu serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Dengan adanya evaluasi yang terukur, organisasi dapat melakukan perbaikan kinerja secara berkelanjutan.

Lebih lanjut, analisis jabatan berperan penting dalam merancang program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Hasil analisis jabatan dapat digunakan untuk mengidentifikasi kesenjangan kompetensi antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut, organisasi dapat menyusun program pelatihan yang tepat sasaran sehingga kemampuan karyawan terus berkembang. Peningkatan kompetensi karyawan akan berdampak langsung pada peningkatan efektivitas dan daya saing organisasi.

Dalam konteks pengembangan organisasi, analisis jabatan membantu perusahaan membangun struktur organisasi yang lebih kuat dan adaptif. Informasi mengenai hubungan kerja, aliran tugas, dan tanggung jawab setiap posisi memungkinkan manajemen melakukan perancangan struktur organisasi yang lebih efisien. Organisasi yang memiliki struktur jelas akan lebih mudah

mengoordinasikan aktivitas kerja, mempercepat pengambilan keputusan, serta meningkatkan kemampuan dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis.

Dengan demikian, analisis jabatan merupakan fondasi penting dalam menentukan efektivitas organisasi. Melalui penyediaan informasi yang akurat mengenai pekerjaan dan kompetensi yang dibutuhkan, analisis jabatan mendukung berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen, penempatan, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pengembangan organisasi. Oleh karena itu, penerapan analisis jabatan yang baik akan membantu organisasi mencapai tujuan secara lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan

Pengaruh Desain Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja

Desain jabatan (job design) memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi produktivitas kerja karena menentukan bagaimana tugas, tanggung jawab, wewenang, serta hubungan kerja disusun dalam suatu organisasi. Desain jabatan yang baik mampu menciptakan pembagian kerja yang jelas sehingga setiap karyawan memahami perannya secara tepat. Kejelasan tersebut membantu mengurangi kesalahan kerja, menghindari tumpang tindih tugas, serta mempercepat proses penyelesaian pekerjaan. Dengan demikian, produktivitas individu maupun organisasi dapat meningkat secara signifikan.

Produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Melalui desain jabatan yang tepat, organisasi dapat menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi, keterampilan, dan minatnya. Kesesuaian tersebut memungkinkan karyawan bekerja secara lebih efektif karena mereka mampu menjalankan tugas dengan baik serta memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain meningkatkan efektivitas kerja, desain jabatan juga berperan dalam meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya organisasi. Pembagian tugas yang terstruktur membantu mengurangi pemborosan waktu, tenaga, dan biaya operasional. Ketika setiap karyawan memahami tugas dan batas tanggung jawabnya, proses kerja dapat berjalan lebih lancar sehingga organisasi mampu menghasilkan output yang lebih besar dengan penggunaan sumber daya yang optimal.

Menurut teori karakteristik pekerjaan yang dikembangkan oleh Hackman dan Oldham, pekerjaan yang memiliki variasi keterampilan (skill variety), identitas tugas (task identity), signifikansi tugas (task significance), otonomi (autonomy), dan umpan balik (feedback) yang tinggi akan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk

bekerja lebih giat, kreatif, dan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya. Kondisi ini pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja.

Desain jabatan yang memberikan tingkat otonomi yang memadai juga mampu meningkatkan produktivitas. Karyawan yang diberikan kebebasan dalam mengatur metode dan cara kerja cenderung merasa lebih dipercaya oleh organisasi. Perasaan tersebut dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan sehingga mereka terdorong untuk memberikan hasil kerja yang terbaik. Sebaliknya, desain pekerjaan yang terlalu kaku sering kali membatasi kreativitas dan menurunkan semangat kerja karyawan.

Faktor lain yang menunjukkan pengaruh desain jabatan terhadap produktivitas adalah adanya sistem umpan balik yang jelas. Melalui umpan balik, karyawan dapat mengetahui sejauh mana hasil kerja mereka telah memenuhi standar yang ditetapkan organisasi. Informasi tersebut membantu karyawan melakukan perbaikan secara berkelanjutan dan meningkatkan kualitas kinerjanya. Dengan adanya evaluasi yang terukur, produktivitas kerja dapat terus berkembang sesuai target organisasi.

Desain jabatan juga berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Pekerjaan yang dirancang secara menarik, menantang, dan memberikan kesempatan untuk berkembang akan menciptakan rasa puas bagi karyawan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya diikuti oleh peningkatan komitmen organisasi, penurunan absensi, dan rendahnya tingkat turnover karyawan. Kondisi tersebut memberikan dampak positif terhadap stabilitas tenaga kerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks organisasi modern, desain jabatan perlu disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan bisnis. Digitalisasi proses kerja menuntut organisasi untuk merancang pekerjaan yang lebih fleksibel dan adaptif. Karyawan yang memiliki akses terhadap teknologi yang mendukung pekerjaannya dapat menyelesaikan tugas secara lebih cepat dan akurat. Oleh karena itu, desain jabatan yang mengikuti perkembangan teknologi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja di era digital.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa desain jabatan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas kerja. Melalui pembagian tugas yang jelas, kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi karyawan, peningkatan motivasi, pemberian otonomi, sistem umpan balik yang efektif, serta dukungan terhadap kepuasan kerja, desain jabatan mampu meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Dengan demikian, penerapan desain jabatan yang tepat menjadi strategi penting bagi organisasi

untuk mencapai produktivitas yang tinggi dan mempertahankan daya saing dalam lingkungan bisnis yang terus berkembang.

Pengembangan Struktur Organisasi Mendukung Pertumbuhan Perusahaan

Pengembangan struktur organisasi merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung pertumbuhan perusahaan karena berfungsi sebagai kerangka kerja yang mengatur pembagian tugas, wewenang, tanggung jawab, serta hubungan kerja antarbagian dalam organisasi. Struktur organisasi yang dikembangkan secara tepat akan menciptakan koordinasi yang lebih efektif sehingga seluruh sumber daya dapat diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam perusahaan yang terus berkembang, struktur organisasi harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan bisnis agar tidak menghambat proses pengambilan keputusan maupun pelaksanaan operasional.

Pertumbuhan perusahaan sering kali diikuti dengan peningkatan jumlah karyawan, bertambahnya unit kerja, serta semakin kompleksnya aktivitas organisasi. Kondisi ini menuntut adanya pengembangan struktur organisasi yang lebih jelas dan terorganisasi. Melalui pengembangan struktur organisasi, perusahaan dapat membagi fungsi kerja secara lebih spesifik sehingga setiap bagian memiliki fokus dan tanggung jawab yang jelas. Kejelasan tersebut membantu mengurangi tumpang tindih pekerjaan serta meningkatkan efisiensi operasional perusahaan.

Pengembangan struktur organisasi juga mendukung pertumbuhan perusahaan melalui peningkatan efektivitas koordinasi antarbagian. Struktur yang dirancang dengan baik memungkinkan alur komunikasi berjalan lebih lancar, baik secara vertikal maupun horizontal. Komunikasi yang efektif akan mempercepat penyampaian informasi, mempermudah penyelesaian masalah, serta meningkatkan kolaborasi antarunit kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat merespons perubahan lingkungan bisnis secara lebih cepat dan tepat.

Selain meningkatkan koordinasi, pengembangan struktur organisasi berperan dalam memperkuat proses pengambilan keputusan. Struktur yang jelas memungkinkan pembagian wewenang dilakukan secara tepat sesuai tingkat jabatan yang ada. Delegasi wewenang yang efektif akan mempercepat proses pengambilan keputusan karena tidak semua keputusan harus terpusat pada manajemen puncak. Hal ini sangat penting bagi perusahaan yang sedang berkembang agar dapat bergerak lebih fleksibel dalam menghadapi tantangan bisnis.

Dari perspektif sumber daya manusia, pengembangan struktur organisasi membantu menciptakan sistem kerja yang lebih terarah. Setiap karyawan memahami posisi, peran, dan kontribusinya dalam organisasi sehingga dapat

bekerja secara lebih fokus dan produktif. Struktur yang jelas juga mendukung proses evaluasi kinerja, pengembangan karier, serta pemberian penghargaan yang lebih objektif. Akibatnya, motivasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan akan meningkat.

Pengembangan struktur organisasi juga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Ketika setiap unit kerja memiliki fungsi yang jelas dan saling terintegrasi, proses pelayanan dapat berjalan lebih cepat, akurat, dan efisien. Pelanggan akan memperoleh pengalaman yang lebih baik sehingga kepercayaan terhadap perusahaan meningkat. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat memperkuat posisi perusahaan di tengah persaingan pasar yang semakin ketat.

Lebih lanjut, struktur organisasi yang berkembang dengan baik dapat mendorong terciptanya inovasi dalam perusahaan. Pembagian tugas yang jelas dan koordinasi yang efektif memungkinkan setiap bagian fokus pada pengembangan ide, perbaikan proses kerja, serta penciptaan nilai tambah bagi perusahaan. Inovasi menjadi faktor penting dalam pertumbuhan perusahaan karena memungkinkan organisasi menghasilkan produk, layanan, maupun strategi baru yang sesuai dengan kebutuhan pasar.

Dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis, pengembangan struktur organisasi juga berfungsi sebagai sarana adaptasi. Organisasi yang memiliki struktur fleksibel akan lebih mudah melakukan restrukturisasi, penambahan unit kerja, maupun perubahan sistem kerja sesuai tuntutan perkembangan teknologi dan pasar. Kemampuan beradaptasi tersebut menjadi salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan keberlangsungan usahanya.

Dengan demikian, pengembangan struktur organisasi memiliki peran strategis dalam mendukung pertumbuhan perusahaan. Melalui pembagian tugas yang jelas, koordinasi yang efektif, pengambilan keputusan yang cepat, peningkatan kualitas sumber daya manusia, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan daya saingnya. Oleh karena itu, pengembangan struktur organisasi perlu dilakukan secara berkelanjutan agar perusahaan mampu mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan dan berdaya saing tinggi di masa depan.

KESIMPULAN

Analisis jabatan dan job design merupakan dua elemen penting yang saling berkaitan dalam mendukung pengembangan organisasi yang efektif. Analisis jabatan memberikan informasi yang jelas mengenai tugas, tanggung jawab, wewenang, serta kompetensi yang dibutuhkan pada setiap posisi,

sehingga organisasi dapat menempatkan sumber daya manusia secara tepat sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan adanya kejelasan peran dan fungsi jabatan, organisasi mampu meningkatkan efektivitas kerja serta mengurangi terjadinya tumpang tindih tugas.

Job design berperan dalam merancang pekerjaan agar lebih terstruktur, efisien, dan sesuai dengan kemampuan serta karakteristik karyawan. Perancangan pekerjaan yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga mendorong motivasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui pembagian tugas yang jelas dan pemberian tanggung jawab yang sesuai, karyawan dapat bekerja secara optimal serta memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi.

Penerapan analisis jabatan dan job design juga memberikan dampak positif terhadap berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan karier, penilaian kinerja, dan sistem kompensasi. Selain itu, kedua aspek tersebut menjadi dasar dalam pembentukan struktur organisasi yang lebih efektif, peningkatan kualitas sumber daya manusia, serta penguatan koordinasi dan komunikasi antarbagian dalam organisasi.

Pada akhirnya, organisasi yang menerapkan analisis jabatan dan job design secara konsisten akan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Kejelasan struktur kerja, peningkatan kompetensi karyawan, serta sistem kerja yang adaptif akan memperkuat daya saing organisasi dan mendukung pencapaian tujuan strategis secara berkelanjutan. Dengan demikian, analisis jabatan dan job design dapat dipandang sebagai fondasi utama dalam menciptakan organisasi yang produktif, efektif, dan berorientasi pada pengembangan jangka panjang.

PENGAKUAN

Penulis mengucapkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga artikel yang berjudul "*Analisis Jabatan dan Job Design dalam Pengembangan Organisasi*" ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis juga menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing dan seluruh dosen Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Syekh Yusuf yang telah memberikan ilmu, arahan, motivasi, serta bimbingan selama proses penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak universitas yang telah menyediakan fasilitas akademik dan sumber referensi yang mendukung penyelesaian penelitian ini.

Penghargaan yang tulus diberikan kepada rekan-rekan mahasiswa serta semua pihak yang telah memberikan dukungan, masukan, dan bantuan, baik secara langsung maupun tidak langsung, selama proses pengumpulan data, penelaahan literatur, hingga penyusunan artikel ini. Kontribusi yang diberikan sangat berarti dalam menyempurnakan karya ilmiah ini.

Akhirnya, penulis berharap artikel ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi. Penulis menyadari bahwa artikel ini masih memiliki keterbatasan, sehingga kritik dan saran yang konstruktif sangat diharapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Hanafi, F. (2026). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi di era transformasi digital. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 4(2), 928-934.
- Hariyanto, A., Putra, R. A., & Sanjaya, V. F. (2024). Perkembangan Kapabilitas Dinamis dalam Sistem Manajemen Krisis: Studi Kasus Pandemi Covid-19. *Al-A'mal: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 1(2), 145-152.
- Hotimah, H., Ekaputri, D., & Muhtahidah, I. (2025). Analisis Jabatan dan Manajemen Karir: Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Terpadu. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 181-192.
- Jamilah, A. U., Komariyah, S., Akbar, A. F., & Bahtiar, N. A. (2025). Analisis Jabatan sebagai Instrumen Strategis dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 3(4), 11-23.
- Malihah, L., Al Hanif, B., Amelia, Z., NurSa'da Hayati, S., & Najati, A. (2022). Job Specification Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Dalam Perspektif Islam. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 3(1), 5-11.
- Maulidiya, H., Shidqi, M. R., Shohiburriyadh, H. A., & Mualimin, M. (2026). Analisis Jabatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Systematic Literature Review terhadap Peran dan Implementasinya. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 4(3), 118-127.
- Nufuz, D. A., Mahendra, M. H., Faqih, A., & Setianingrum, N. (2025). Strategi efektif dalam manajemen perubahan: Membangun ketahanan organisasi di era digital. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(6), 540-547.
- Pangestu, A. G., & Purnama, P. H. (2024). Peran Struktur Organisasi dalam Kunci Sukses Kinerja dan Efisiensi karyawan Koperasi Laboratorium

- Bisnis Politeknik Negeri Bandung. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 9.
- Putri, G. A. M., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022). Literature view pengorganisasian: SDM, tujuan organisasi dan struktur organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286–299.
- Ramadhani, A. A. F., & Kuswinarno, M. (2024). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Kunci Keberhasilan Organisasi Di Tengah Persaingan Global. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11).
- Rizqi, N. I., Nashrullah, M., & Rindaningsih, I. (2023). Urgensi Analisis Jabatan dan Desain Pekerjaan. *Academic Journal Research*, 1(1), 1–12.
- Rizqiya, N. N., Maunah, B., & Junaris, I. (2026). Optimalisasi Manajemen Sdm Melalui Analisis Pekerjaan Di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 12(1), 47–61.
- Sari, M. (2022). Pengaruh Perilaku Organisasi dalam Pendidikan. *MUDABBIR Journal Research and Education Studies*, 2(2), 23–33.
- Wahdati, A., Octaviani, F., & Komalasari, S. (2022). Pentingnya analisis jabatan dalam meningkatkan kompetensi organisasi. *Jurnal Ecoment Global*, 7(2).
- Zulkurnain, A., Istiqomah, R. V., Aisyah, N. N., & Mardiyah, M. (2025). PREDIKSI KEBUTUHAN TENAGA KERJA DAN ANALISIS JABATAN SEBAGAI DASAR PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 10(4), 1729–1742.