

Analisis Jabatan dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Nanda Silsabila Herawati¹, Putri Novita Ramadhani², Abdul Aziz³, Mu'alimin Mu'alimin⁴

^{1,2,3,4}Universitas Islam Kyai Haji Achmad Shiddiq Jember

Alamat: Jl. Mataram No.1, Karang Miuwo, Mangli, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68136

Korespondensi penulis: nandasilsabilahwt@gmail.com¹, putrinovita569@gmail.com², abdulaziz202109@gmail.com³, mu'alimin@uinkhas.ac.id⁴

Abstract. *This research discusses job analysis and its implications for the performance of teaching staff. Job analysis is a crucial element in human resource management, because it helps organizations understand the tasks that must be performed in each position, set objective performance standards, and align individual goals with organizational goals. In addition, job analysis also supports career development, human resource planning, and ensures compliance with legal provisions related to occupational safety and health. In the educational context, job analysis is important to understand the duties and responsibilities of teaching staff in achieving educational goals in accordance with religious values. This research uses a literature review method to evaluate the impact of job analysis on the performance of teaching staff by referring to previous empirical studies. The results show that a clear understanding of duties and responsibilities can increase motivation, job satisfaction and overall performance of teaching staff.*

Keywords: *analysis, position, performance, teaching staff.*

Abstrak. Penelitian ini membahas analisis jabatan dan implikasinya terhadap kinerja tenaga pendidik. Analisis jabatan merupakan elemen krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena membantu organisasi memahami tugas-tugas yang harus dilakukan di setiap posisi, menetapkan standar kinerja yang objektif, dan menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Selain itu, analisis jabatan juga mendukung pengembangan karir, perencanaan sumber daya manusia, dan memastikan kepatuhan terhadap ketentuan hukum terkait keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam konteks pendidikan, analisis jabatan penting untuk memahami tugas dan tanggung jawab tenaga pendidik dalam mencapai tujuan pendidikan sesuai nilai-nilai agama. Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka untuk mengevaluasi dampak analisis jabatan terhadap kinerja tenaga pendidik dengan mengacu pada studi empiris sebelumnya. Hasilnya menunjukkan bahwa pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja tenaga pendidik secara keseluruhan.

Kata kunci: analisis, jabatan, kinerja, tenaga pendidik.

LATAR BELAKANG

Analisis jabatan merupakan inti dari strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam setiap organisasi. Pertama-tama, analisis jabatan membantu organisasi untuk memahami secara mendalam tugas-tugas yang harus dilakukan dalam setiap posisi. Dengan menetapkan tugas-tugas yang jelas, organisasi dapat menetapkan standar kinerja yang objektif, memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang tanggung jawab mereka, dan menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Ini membantu menciptakan efisiensi di tempat kerja, dengan mencegah tumpang tindih dalam tanggung jawab atau kebingungan tentang apa yang diharapkan dari setiap posisi.

Analisis jabatan membantu organisasi dalam pengambilan keputusan terkait dengan pengembangan karir karyawan dan perencanaan sumber daya manusia. Dengan memahami persyaratan keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk setiap jabatan, manajer dapat merencanakan program pelatihan dan pengembangan yang sesuai. Hal ini tidak hanya meningkatkan kompetensi individu dalam organisasi tetapi juga menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang dalam peran mereka. Dengan demikian, analisis jabatan membantu organisasi untuk memelihara bakat internal, mengurangi biaya perekrutan, dan meningkatkan produktivitas jangka panjang.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, analisis jabatan dapat menjadi landasan untuk menentukan kewajiban hukum organisasi terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan memahami risiko dan tanggung jawab yang terkait dengan setiap jabatan, organisasi dapat mengidentifikasi langkah-langkah yang diperlukan untuk melindungi kesejahteraan karyawan dan mematuhi persyaratan hukum yang relevan. Dengan demikian, analisis jabatan tidak hanya membantu organisasi untuk mengelola sumber daya manusia mereka secara efektif tetapi juga memastikan kepatuhan mereka terhadap ketentuan hukum yang berlaku.

Dari sudut pandang agama-agama yang menekankan pentingnya pendidikan sebagai sarana untuk pengembangan individu dan masyarakat, analisis jabatan dapat dianggap sebagai bagian integral dari upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam ajaran agama-agama tertentu, tenaga pendidik dianggap sebagai agen perubahan yang memiliki tanggung jawab moral dan spiritual untuk membimbing dan membentuk generasi mendatang. Oleh karena itu, melalui penelitian ini, dapat dijelaskan bagaimana analisis jabatan dapat membantu dalam memahami tugas-tugas dan tanggung jawab yang diperlukan bagi tenaga pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan menurut nilai-nilai agama.

Dari perspektif agama, pengembangan diri dan pelayanan kepada masyarakat dianggap sebagai bagian integral dari kehidupan yang bermakna. Dengan memahami tugas-tugas dan tanggung jawab yang terlibat dalam posisi pendidikan, organisasi pendidikan dapat memberikan dukungan dan sumber daya yang sesuai untuk membantu tenaga pendidik mencapai potensi penuh mereka, baik dalam hal pengembangan profesional maupun pelayanan spiritual. Dengan demikian, penelitian ini memiliki implikasi yang luas dalam memperkuat peran tenaga pendidik sebagai agen perubahan yang bertanggung jawab secara moral dan spiritual dalam proses pendidikan.

Berbagai studi empiris sebelumnya telah menyoroti pentingnya analisis jabatan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas tenaga kerja di berbagai sektor, termasuk pendidikan. Penelitian tentang hubungan antara analisis jabatan dan kinerja tenaga pendidik dapat mengacu

pada temuan-temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa pemahaman yang jelas tentang tugas-tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh tenaga pendidik dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja mereka secara keseluruhan.

Selain itu, penelitian empiris dalam bidang ini dapat menggali data langsung dari lapangan, baik melalui wawancara, kuesioner, maupun observasi, untuk mengukur dampak langsung dari analisis jabatan terhadap kinerja tenaga pendidik. Data-data empiris ini dapat memberikan bukti konkret tentang bagaimana pemahaman yang jelas tentang tugas-tugas dan tanggung jawab dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas tenaga pendidik. Penelitian juga dapat melihat berbagai faktor kontekstual yang mempengaruhi hubungan antara analisis jabatan dan kinerja, seperti budaya organisasi, dukungan manajerial, dan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, landasan empiris akan membantu menegaskan relevansi dan pentingnya studi tentang analisis jabatan dalam konteks pendidikan.

KAJIAN TEORITIS

Analisis Jabatan

1. Pengertian Analisis Jabatan

Analisis jabatan (*job analysis*) adalah suatu cara, prosedur dan kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang pekerjaan, berupa: deskripsi pekerjaan, indikator pekerjaan, pendidikan dan kompetensi yang diperlukan, prosedur operasi melaksanakan pekerjaan, hasil pekerjaan serta kompensasi dan penilaian pekerjaan. Analisis jabatan memberikan informasi berharga bagi perusahaan antara lain penentuan strategi penarikan, seleksi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, design dan redesign jabatan dan perencanaan SDM (Armstrong, 2009:98).

Analisis jabatan merupakan proses menghimpun dan mempelajari berbagai informasi, yang berhubungan dengan pekerjaan secara operasional dan tanggung jawabnya. Analisis pekerjaan memberikan ringkasan mengenai kewajiban dan tanggung jawab suatu pekerjaan, hubungannya dengan pekerjaan lainnya, pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan, dan lingkungan kerja dimana pekerjaan tersebut dijalankan.

2. Tujuan Dan Manfaat Analisis Jabatan

Analisis jabatan menjadi landasan atau pedoman pada perusahaan untuk penerimaan, penempatan, serta penentuan jumlah karyawan. Analisis jabatan digunakan sebagai landasan untuk melaksanakan mutasi, promosi, dan pemberian latihan atau training kepada karyawan serta sebagai dasar pemberian kompensasi. Menurut Sedarmayanti (2010:21), tujuan analisis jabatan adalah sebagai berikut:

- a. Penarikan, seleksi dan penempatan karyawan.
- b. Sebagai petunjuk dasar dalam menyusun program latihan dan pengembangan.
- c. Menilai kinerja/pelaksanaan kinerja.
- d. Memperbaiki cara bekerja karyawan.
- e. Merencanakan organisasi agar memenuhi syarat/memperbaiki struktur organisasi sesuai beban dan fungsi pekerjaan.
- f. Merencanakan dan melaksanakan promosi serta transfer karyawan.
- g. Merencanakan fasilitas dan perlengkapan kerja bagi karyawan.
- h. Bimbingan dan penyuluhan karyawan.

3. Aspek-aspek Analisis Jabatan

Analisis jabatan perlu dilakukan agar dapat mendesain organisasi serta menetapkan uraian pekerjaan (*job description*), spesifikasi pekerjaan (*job specification*) dan evaluasi pekerjaan (*job evaluation*) Mondy (2008:67). Adapun penjelasan atas ketiga aspek analisis jabatan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Uraian pekerjaan (*job description*)

Uraian pekerjaan adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Uraian pekerjaan ini harus diuraikan secara jelas agar para pegawai diharapkan dapat mengenal serta mengetahui tugas apa yang mereka akan lakukan, tanggung jawab serta prestasi apa yang harus dicapainya untuk di kemudian hari. Uraian pekerjaan harus dipedomani oleh semua karyawan agar pekerjaan mereka lebih mudah dilakukan dikarenakan uraian pekerjaan yang terstruktur, jelas dan mudah dimengerti karyawan.

b. Spesifikasi pekerjaan (*job specification*)

Spesifikasi jabatan merupakan suatu daftar dari tuntutan manusiawi suatu jabatan, yakni pendidikan keterampilan, kepribadian, dan lain-lain sesuai produk dari analisis jabatan. Dalam mengembangkan spesifikasi jabatan perlu mempertimbangkan semua elemen pengetahuan, kemampuan, kecakapan, dan ciri lainnya.

c. Evaluasi pekerjaan (*job evaluation*)

Evaluasi pekerjaan adalah menilai berat atau ringan, mudah atau sukar, besar atau kecil risiko pekerjaan dan memberikan nama, ranking (peringkat), serta harga atau gaji suatu jabatan. Jika pekerjaan berat, sukar, berisiko besar, dan ranking jabatan semakin tinggi maka harga atau gaji semakin besar, tetapi sebaliknya apabila pekerjaan mudah,

ringan, risiko kecil, tanggung jawab kecil dan ranking jabatan rendah, maka gajinya semakin kecil.

Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja. Berikut ini adalah Indikator kinerja:

1. Kualitas kerja Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan.
2. Kuantitas kerja Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan.
3. Tanggung jawab Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana, dan prasarana.

4. Kerjasama Kesiediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.
5. Inisiatif Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta alam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemandirian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode **kajian pustaka** (*literature review*). *Literature Riview* merupakan kegiatan menelaah dan membaca bahan-bahan pustaka seperti buku-buku dan dokumen-dokumen, mempelajari dan menilai prosedur dan hasil penelitian yang sejenis yang pernah dilakukan orang lain, serta mempelajari laporan-laporan hasil observasi dan hasil survei tentang masalah yang terkait dengan topik permasalahan yang akan diteliti. Literature review pada penelitian ini menggunakan literatur terbitan tahun 2019-2024 yang dapat diakses fulltext dalam format pdf dengan menggunakan google scholar dalam aplikasi *Publish or Perish* (PoP). Peneliti melakukan pencarian literatur difokuskan pada kata kunci pertama “Analisis Jabatan Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik” dan kata kunci kedua “Analisis Jabatan Dan Implikasinya Terhadap Kinerja karyawan”. Karena literature review ini ingin mengetahui pentingnya analisis jabatan terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Sehingga dari keseluruhan artikel yang kami temukan, peneliti melakukan identifikasi jurnal, dan diperlukan juga pemilihan data sehingga diperoleh 14 artikel yang sesuai dengan tujuan literature review peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis dari 15 artikel yang menjelaskan tentang komunikasi dalam kepemimpinan organisasi ditunjukkan pada table berikut:

JUDUL PENELITIAN	PENELITI DAN TAHUN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
Implementasi Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja Pegawai di PT Prima Medica Nusantara Medan	Kadillah Suherry, Siti Halijah, Rizki Khairunnis, Putri Dwita Aprilia, Salianto (2023)	pendekatan kualitatif dan pendekatan deduktif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa job analysis sangat penting untuk diterapkan di PT Prima Medica Nusantara Medan; Akibatnya, analisis pekerjaan adalah sesuatu yang harus dilakukan setiap perusahaan. Kebutuhan akan ketelitian dan aktualisasi setiap jabatan dalam suatu organisasi, serta berbagai mata panah dan ujung tombak fungsi sumber daya manusia dapat dipenuhi dengan analisis jabatan.
Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan	Didik haryanto (2021)	Kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah: <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh ketiga variabel Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja dan Kompetensi, tersebut secara simultan (bersama-sama) berpengaruh 2. Variabel Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja dan Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial. 3. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah Analisis Beban Kerja.

JUDUL PENELITIAN	PENELITI DAN TAHUN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
<p>Analisa Jabatan <i>Human Resource Development</i> di <i>Pre School</i> Happy Holy Kids</p>	<p>Melissa Marhet Florensia Waturandang, Mariana L.M Lausan, Eightmarc Louis Johanes Pinontoan (2022)</p>	<p>Kualitatif</p>	<p>Hasil dari spesifikasi jabatan ini menggambarkan syarat-syarat yang harus dimiliki pemegang jabatan pada posisi Human Resources Development. Adapun syarat-syarat yang harus dimiliki adalah harus berpendidikan minimal Strata satu (S1) di Bidang Psikologi, manajemen, atau Hukum. Memiliki pengalaman kerja pada bidang yang sama minimal 1 tahun, usia minimal 25 Tahun serta memiliki keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang telah ditentukan oleh pihak Sekolah.</p>
<p>Hubungan Analisis Jabatan Dengan Kinerja Pegawai Kelurahan Di Wilayah Kota Banjarbaru Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik (<i>The Relationship Of Position Analysis With The Performance Of Employees In The City Of Banjarbaru To Improve The Quality Of Public Service</i>)</p>	<p>Helmi Sarlianna Sitindaon (2022)</p>	<p>Kualitatif dan kuantitatif</p>	<p>Berdasarkan parameter yang ditetapkan maka hasilnya sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat hubungan yang signifikan dari semua variabel terhadap variabel Kinerja. 2. Semua variabel untuk mengukur tingkat hubungan Variabel Analisis Jabatan dengan variabel Kinerja, masing-masing memberikan kontribusi hubungan yang bervariasi terhadap Kinerja. yaitu variabel perangkat kerja cukup kuat, variabel hubungan antar jabatan termasuk kuat, variabel kondisi pelaksanaan kerja termasuk kuat, sedangkan variabel pelaksanaan kerja dan kemampuan kerja termasuk lemah.

JUDUL PENELITIAN	PENELITI DAN TAHUN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
Pengaruh Analisis Jabatan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan SMK Negeri Di Kabupaten Mempawah	Deti Kusmayati, Syukri, Marmawi Rais (2023)	Kuantitatif	Berdasarkan hipotesis dan analisis data, hasil penelitian secara umum dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan analisis jabatan dan beban kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan SMK Negeri di Kabupaten Mempawah. Analisis jabatan dan beban kerja jika secara bersama-sama implementasinya dilaksanakan sesuai dengan tujuan sekolah yaitu terlaksanannya pengelolaan administrasi yang baik maka secara signifikan kinerja tenaga kependidikan akan meningkat.
Peran Analisis Jabatan, Evaluasi Jabatan Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	Eko Budianto, Abadi Sanosra, Ni Nyoman Putu Martini G, Nurul Qomariah (2023)	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan maka kesimpulan yang dapat diberikan untuk penelitian ini yaitu: 1. analisis jabatan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso. 2. Evaluasi jabatan dapat meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso. 3. Motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso.

JUDUL PENELITIAN	PENELITI DAN TAHUN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
Pengaruh Analisis Jabatan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Ittifaqiah 2 Ogan Ilir Sumatera Selatan	Ahmad husen, roswany, shafieralazuarani (2024)	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Analisis Jabatan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Secara Signifikan Mempengaruhi Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Ittifaqiah 2 Ogan Ilir Sumatera Selatan.
Pengaruh analisa jabatan dan pengembangankarir terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang, perumahan dan kawasan permukiman kabupaten kepulauan meranti	Ts armansyah (2023)	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa dalam menganalisis task skills mana, dan skills. Pada penelitian ini indikator yang memiliki nilai mean paling tinggi adalah indikator task skills yaitu dengan nilai mean sebesar 4,44. Halini menunjukkan bahwa pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman memiliki analisa jabatan yang tergolong pada kategori tinggi. hal ini dikarenakan pada dinas PUPRPKP tersebut memiliki kerangka kerja yang berhubungan dengan aturan dan kebijakan dalam perusahaan dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja dapat dilihat dari nilai rata-rata <i>mean</i> yang paling tinggi dari item adalah item tersebut
Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja pada Guru dan Staf Honorar SMK Pertiwi Sukamandi	Putri Munggarani Rahayu, Banuara Nadeak, Didit Supriyadi (2022)	Kuantitatif Deskriptif–Verifikatif	Melalui uji f dapat disimpulkan bahwa variabel uraian jabatan (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

JUDUL PENELITIAN	PENELITI DAN TAHUN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
<p>Pengaruh Analisis Jabatan Dan Evaluasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso)</p>	<p>Eko Budianto, Abadi Sanosra, Ni Nyoman Putu Martini G. (2023)</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Hasil analisis data memperlihatkan bila variabel analisis jabatan karyawan memengaruhi bermakna bagi motivasi kerja, evaluasi jabatan memengaruhi bermakna bagi motivasi kerja, analisis jabatan karyawan memengaruhi bermakna bagi kinerja karyawan, evaluasi jabatan memengaruhi bermakna bagi kinerja karyawan, motivasi kerja memengaruhi bermakna bagi kinerja karyawan. Secara tidak langsung analisis jabatan karyawa</p>
<p>Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak Dan Pendidikan Luar Biasa (Pppptk Tk Dan Plb)</p>	<p>Retno nurhayati pratiwi (2020)</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Hasil penelitian ini membuktikan bahwa analisis jabatan sangat dominan dalam mempengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawai Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa, walaupun secara keseluruhan masih belum berjalan secara optimal.</p>
<p>Pengaruh jabatan fungsional guru dan motivasi terhadap kinerja guru di dinas pendidikan kota mojokerto</p>	<p>Ulfa Meilia, Endang Suswati, Fitria Ariyani (2021)</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Hasil Penelitian menunjukkan bahwa jabatan fungsional guru secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan jabatan fungsional guru dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh dan</p>

JUDUL PENELITIAN	PENELITI DAN TAHUN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
			signifikan terhadap kinerja guru.
Pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai pada dinas kepemudaan dan olahraga kota pekanbaru	Meisy elyzalmi (2022)	Kuakntitatif kausal	Penelitian ini menggunakan perhitungan dengan aplikasi SPSS 23. Hasil uji regresi sederhana menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh variabel X (analisis jabatan) terhadap variabel Y (kinerja pegawai).
Pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten pangkep	Rabiatul Adawiah K (2019)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa da pengaruh positif dan signifikan analisis jabatan terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten pangkep. Juga ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten pangkep diperoleh dari nilai (sig).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil *review* dari beberapa artikel yang kami temukan, terbukti bahwa job analysis sangat penting untuk diterapkan di suatu organisasi. Akibatnya, analisis pekerjaan adalah sesuatu yang harus dilakukan setiap perusahaan. Kebutuhan akan ketelitian dan aktualisasi setiap jabatan dalam suatu organisasi, serta berbagai mata panah dan ujung tombak fungsi sumber daya manusia dapat dipenuhi dengan analisis jabatan. Saat melakukan analisis pekerjaan, seorang profesional sumber daya manusia harus dapat menjamin bahwa manajer dan pemegang posisi akan menerima informasi yang akurat. Uraian tugas, persyaratan tugas, dan tolok ukur kinerja tugas semuanya termasuk dalam konten analisis pekerjaan. Jika analisis pekerjaan menghasilkan hasil yang tidak akurat, seorang manajer atau ahli sumber daya manusia pasti akan menentukan tidak akurat.

Evaluasi jabatan yang tidak akurat dan berbagai keputusan pembenaran yang salah merupakan hasil dari analisis pekerjaan yang buruk. Analisis jabatan yang buruk dapat menyebabkan tinjauan kinerja yang tidak memadai atau salah. Akibatnya, manajer perlu menyiapkan sistem untuk mengumpulkan informasi dan meninjau deskripsi pekerjaan saat ini mereka dapat memperbaruinya, dan memperbarui dokumen terkini secara berkala.

Dengan analisa jabatan membantu kita mendapatkan rincian tentang spesifikasi pekerjaan perusahaan, deskripsi pekerjaan, penilaian pekerjaan, dan deskripsi pekerjaan.

DAFTAR REFERENSI

- Budianto, E., & Sanosra, A. (n.d.). Pengaruh analisis jabatan dan evaluasi jabatan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso).
- Budianto, E., Sanosra, A., Martini, N. N. P. G., & Qomariah, N. (2023). Peran analisis jabatan, evaluasi jabatan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Budgeting: Journal of Business, Management and Accounting*, 5(1), 142-154. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v5i1.8064>
- Haryanto, D. (2021). Pengaruh analisis jabatan, analisis beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja aparatur sipil negara (asn) pada sekretariat daerah kabupaten balangan provinsi kalimantan selatan. *Kindai*, 17(3), 325-346. <https://doi.org/10.35972/kindai.v3i17.618>
- Kusmayati, D., & Rais, M. (n.d.). Pengaruh analisis jabatan dan beban kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan SMK Negeri di Kabupaten Mempawah.
- Meilia, U., Suswati, E., & Ariyani, F. (n.d.). Pengaruh jabatan fungsional guru dan motivasi terhadap kinerja guru di Dinas Pendidikan Kota Mojokerto.
- Pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap.pdf. (n.d.).
- Pratiwi, R. N. (n.d.). Konsentrasi kebijakan publik program magister ilmu administrasi pascasarjana Universitas Pasundan Bandung 2020.
- Rahayu, P. M., Nadeak, B., & Supriyadi, D. (2022). Pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pada guru dan staf honorer SMK Pertiwi Sukamandi. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 118-127. <https://doi.org/10.35899/biej.v4i2.369>
- Suherry, K., Halijah, S., Khairunnisa, R., & Aprilia, P. D. (2023). Implementasi analisis jabatan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di PT Prima Medica Nusantara Medan, 1(1).
- Waturandang, M. M. F., Lausan, M. L. M., & Pinontoan, E. L. J. (2022). Analisa jabatan human resource development di Pre School Happy Holy Kids. *Montessori Jurnal Pendidikan Kristen Anak Usia Dini*, 3(2), 39-46. <https://doi.org/10.51667/mjpkaud.v3i2.736>