

IMPLEMENTASI ANALISIS JABATAN SEBAGAI DASAR PENYUSUNAN JALUR KARIR KARYAWAN PT POTENSI BUMI SAKTI

Audia

audiaaudia665@gmail.com

Univetsitas Teuku Umar

ABSTRAK

Analisis jabatan merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengidentifikasi tugas, tanggung jawab, serta kompetensi yang dibutuhkan dalam suatu posisi kerja. PT Potensi Bumi Sakti sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri dan pengelolaan sumber daya menghadapi tantangan dalam pengembangan karir karyawan akibat belum tersusunnya jalur karir yang sistematis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi analisis jabatan sebagai dasar penyusunan jalur karir karyawan di PT Potensi Bumi Sakti. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan teknik observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan yang dilakukan secara terstruktur mampu memberikan kejelasan deskripsi pekerjaan (job description) dan spesifikasi jabatan (job specification), sehingga mempermudah perusahaan dalam menyusun sistem promosi dan pengembangan karir yang lebih objektif dan transparan. Namun, masih ditemukan kendala berupa keterbatasan dokumentasi formal dan belum adanya standar kompetensi tertulis. Secara keseluruhan, implementasi analisis jabatan berperan penting dalam menciptakan sistem jalur karir yang terarah, meningkatkan motivasi karyawan, serta mendukung efektivitas manajemen sumber daya manusia di PT Potensi Bumi Sakti.

Kata Kunci: Analisis Jabatan, Jalur Karir, Manajemen SDM, Pengembangan Karir, Kompetensi Karyawan.

ABSTRACT

Job analysis is an essential function in human resource management aimed at identifying tasks, responsibilities, and competencies required in a specific position. PT Potensi Bumi Sakti faces challenges in career development due to the absence of a structured career path system. This study aims to analyze the implementation of job analysis as the foundation for designing employee career paths at PT Potensi Bumi Sakti. This research applies a qualitative method through observation, interviews, and documentation study. The findings indicate that structured job analysis provides clear job descriptions and job specifications, enabling the company to develop a more objective and transparent promotion system. However, challenges remain in terms of limited formal documentation and the absence of written competency standards. Overall, job analysis implementation significantly contributes to establishing structured career paths, enhancing employee motivation, and improving human resource management effectiveness within the company.

Keywords: Job Analysis, Career Path, Human Resource Management, Employee Development, Competency.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya dituntut untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga harus mampu mengelola dan mengembangkan karyawan secara sistematis. Salah satu instrumen penting dalam pengelolaan SDM adalah analisis jabatan.

Analisis jabatan merupakan proses sistematis untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan tugas, tanggung jawab, wewenang, serta kompetensi yang dibutuhkan dalam suatu posisi kerja. Melalui analisis jabatan, perusahaan dapat memperoleh informasi yang jelas mengenai standar pekerjaan, sehingga memudahkan dalam proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pengembangan karir karyawan. Tanpa adanya analisis jabatan yang terstruktur, perusahaan berisiko mengalami ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dengan tuntutan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat menurunkan efektivitas organisasi.

PT Potensi Bumi Sakti sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri dan pengelolaan sumber daya memiliki struktur organisasi yang terus berkembang seiring dengan peningkatan aktivitas operasional perusahaan. Perkembangan tersebut menuntut adanya sistem manajemen SDM yang lebih profesional, khususnya dalam hal penyusunan jalur karir karyawan. Namun, berdasarkan kondisi aktual di lapangan, penyusunan jalur karir di perusahaan ini belum sepenuhnya didasarkan pada analisis jabatan yang terdokumentasi secara sistematis. Promosi jabatan masih banyak dipengaruhi oleh pertimbangan pengalaman kerja dan keputusan manajerial tanpa standar kompetensi yang tertulis secara jelas.

Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakjelasan arah pengembangan karir bagi karyawan. Ketika jalur karir tidak dirancang secara terstruktur, karyawan dapat mengalami kebingungan mengenai persyaratan yang harus dipenuhi untuk memperoleh promosi atau peningkatan jabatan. Hal ini dapat berdampak pada menurunnya motivasi kerja, loyalitas, serta komitmen terhadap perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan implementasi analisis jabatan sebagai dasar dalam penyusunan jalur karir yang objektif, transparan, dan berbasis kompetensi.

Dengan adanya analisis jabatan yang komprehensif, perusahaan dapat menyusun peta jalur karir (*career path mapping*) yang jelas mulai dari level staf hingga manajerial. Setiap jenjang jabatan dapat dilengkapi dengan standar kompetensi, pengalaman kerja, serta indikator kinerja yang terukur. Sistem ini tidak hanya memberikan kepastian bagi karyawan mengenai peluang pengembangan diri, tetapi juga membantu perusahaan dalam menempatkan individu yang tepat pada posisi yang tepat (*the right man in the right place*).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi analisis jabatan di PT Potensi Bumi Sakti serta mengkaji perannya dalam penyusunan jalur karir karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM serta menjadi referensi akademik bagi penelitian sejenis di bidang manajemen sumber daya manusia.

Kerangka Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis

Kerangka teoritis dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara analisis jabatan dan penyusunan jalur karir karyawan dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. Analisis jabatan diposisikan sebagai variabel utama yang memengaruhi kejelasan jalur karir, objektivitas promosi, serta motivasi kerja karyawan.

Menurut Dessler (2017), analisis jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan tugas, tanggung jawab, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan dalam suatu pekerjaan. Hasil dari analisis jabatan umumnya berupa *job description* (uraian jabatan) dan *job specification* (spesifikasi jabatan). Dokumen ini menjadi dasar dalam berbagai fungsi manajemen SDM, seperti rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, serta perencanaan karir.

Mathis dan Jackson (2016) menjelaskan bahwa jalur karir (*career path*) merupakan pola urutan posisi pekerjaan yang dapat dilalui oleh seorang karyawan selama masa kerjanya dalam organisasi. Jalur karir yang jelas memberikan arah pengembangan bagi karyawan,

sekaligus membantu organisasi dalam menyiapkan suksesi jabatan secara terencana.

Dalam perspektif teori pengembangan karir, Rivai (2015) menyatakan bahwa sistem karir yang berbasis kompetensi akan meningkatkan rasa keadilan dan transparansi dalam organisasi. Ketika kriteria promosi ditetapkan berdasarkan standar jabatan yang jelas, maka peluang terjadinya subjektivitas dalam pengambilan keputusan dapat diminimalkan.

Hubungan antara analisis jabatan dan jalur karir dapat dijelaskan melalui pendekatan kompetensi. Analisis jabatan menghasilkan informasi mengenai kompetensi yang dibutuhkan pada setiap level jabatan. Informasi ini menjadi dasar dalam menyusun jenjang karir secara sistematis, mulai dari level operasional hingga manajerial. Dengan demikian, semakin baik implementasi analisis jabatan, maka semakin jelas pula jalur karir yang dapat ditempuh karyawan.

Selain itu, teori motivasi seperti yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kejelasan tujuan dan peluang pengembangan diri akan meningkatkan motivasi kerja individu. Dalam konteks organisasi, jalur karir yang transparan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerjanya agar memenuhi syarat promosi.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dijelaskan, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1

Analisis jabatan berpengaruh positif terhadap kejelasan jalur karir karyawan di PT Potensi Bumi Sakti Semakin jelas uraian dan spesifikasi jabatan yang disusun, maka semakin terarah jalur karir yang dapat ditempuh karyawan.

Hipotesis 2

Analisis jabatan berpengaruh positif terhadap objektivitas sistem promosi jabatan. Standar jabatan yang terdokumentasi dengan baik akan mengurangi subjektivitas dalam pengambilan keputusan promosi.

Hipotesis 3

Kejelasan jalur karir berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Karyawan yang memahami peluang dan persyaratan promosi akan terdorong untuk meningkatkan kinerja dan kompetensinya.

Hipotesis 4

Analisis jabatan secara tidak langsung meningkatkan motivasi kerja melalui kejelasan jalur karir. Implementasi analisis jabatan yang baik memperjelas sistem karir, yang pada akhirnya meningkatkan semangat dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam sistem pengelolaan organisasi yang berfokus pada pengaturan tenaga kerja agar mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam perkembangannya, manajemen sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai fungsi administratif semata, melainkan sebagai fungsi strategis yang berperan dalam menentukan daya saing organisasi. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik memerlukan perencanaan yang matang, termasuk dalam hal penempatan, pengembangan, dan promosi jabatan. Tanpa sistem yang

terstruktur, organisasi berisiko menghadapi masalah seperti ketidaksesuaian kompetensi, konflik peran, serta rendahnya motivasi kerja. Oleh karena itu, diperlukan suatu mekanisme yang mampu menjelaskan secara rinci tugas dan tanggung jawab setiap posisi, yaitu melalui analisis jabatan.

Konsep Analisis Jabatan

Analisis jabatan merupakan proses sistematis untuk mengidentifikasi dan mendokumentasikan tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, serta kompetensi yang dibutuhkan dalam suatu jabatan. Dessler (2017) menjelaskan bahwa analisis jabatan menghasilkan dua dokumen utama, yaitu job description yang berisi uraian mengenai apa yang dikerjakan dalam suatu jabatan dan job specification yang menjelaskan kualifikasi individu yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Handoko (2014) menambahkan bahwa analisis jabatan memiliki fungsi penting dalam mendukung berbagai aktivitas manajemen sumber daya manusia seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, serta penetapan kompensasi. Tanpa analisis jabatan yang jelas, organisasi akan mengalami kesulitan dalam menetapkan standar kerja dan mengevaluasi kinerja karyawan secara objektif. Analisis jabatan juga membantu dalam memperjelas batas tanggung jawab antar bagian sehingga mengurangi potensi tumpang tindih pekerjaan.

Selain itu, analisis jabatan berperan dalam menciptakan kesesuaian antara individu dan pekerjaannya. Ketika kompetensi yang dimiliki karyawan sesuai dengan tuntutan jabatan, maka produktivitas dan efektivitas kerja akan meningkat. Oleh karena itu, analisis jabatan menjadi fondasi penting dalam membangun sistem manajemen sumber daya manusia yang profesional.

Jalur Karir dan Pengembangan Karir

Jalur karir merupakan rangkaian posisi yang dapat ditempuh oleh seorang karyawan selama masa kerjanya dalam organisasi. Rivai (2015) menyatakan bahwa jalur karir yang terstruktur memberikan arah yang jelas bagi karyawan dalam merencanakan pengembangan dirinya. Sistem jalur karir yang baik tidak hanya mempertimbangkan senioritas, tetapi juga kompetensi dan kinerja sebagai dasar promosi jabatan.

Mathis dan Jackson (2016) menjelaskan bahwa pengembangan karir yang efektif membantu organisasi dalam menyiapkan suksesi kepemimpinan serta mempertahankan karyawan yang berpotensi tinggi. Jalur karir yang jelas memberikan kepastian bagi karyawan mengenai peluang peningkatan jabatan serta persyaratan yang harus dipenuhi. Ketika sistem karir disusun secara sistematis dan transparan, maka persepsi keadilan dalam organisasi akan meningkat.

Dalam praktiknya, jalur karir dapat berbentuk vertikal maupun horizontal. Jalur vertikal mengarah pada kenaikan jabatan ke tingkat yang lebih tinggi, sedangkan jalur horizontal memberikan kesempatan untuk memperluas pengalaman melalui rotasi jabatan. Penyusunan jalur karir yang efektif memerlukan dasar yang kuat berupa analisis jabatan yang komprehensif.

Hubungan Analisis Jabatan dan Jalur Karir

Analisis jabatan dan jalur karir memiliki hubungan yang erat dan saling berkaitan. Informasi yang dihasilkan dari analisis jabatan menjadi dasar dalam menentukan standar kompetensi pada setiap jenjang jabatan. Dengan adanya standar tersebut, perusahaan dapat menyusun jalur karir yang lebih objektif dan terukur. Tanpa analisis jabatan yang jelas, sistem promosi berpotensi bersifat subjektif dan kurang transparan.

Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kejelasan sistem promosi dan kesempatan pengembangan diri berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Ketika karyawan memahami persyaratan untuk naik jabatan, mereka akan terdorong untuk meningkatkan kinerja dan kompetensinya. Oleh karena itu, analisis jabatan tidak hanya

berfungsi sebagai alat administratif, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.

Sedarmayanti (2017) menegaskan bahwa sistem manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi harus didukung oleh analisis jabatan yang terdokumentasi secara baik. Dengan demikian, pengembangan karir dapat berjalan secara sistematis, transparan, dan berkelanjutan. Berdasarkan uraian teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa implementasi analisis jabatan merupakan fondasi utama dalam penyusunan jalur karir yang profesional dan efektif di dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam implementasi analisis jabatan sebagai dasar penyusunan jalur karir karyawan di PT Potensi Bumi Sakti. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada penggambaran kondisi aktual di lapangan serta interpretasi terhadap kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang diterapkan perusahaan. Peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap struktur organisasi, pembagian tugas, serta mekanisme promosi jabatan yang berlaku di lingkungan perusahaan.

Data penelitian diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam dengan pihak manajemen dan karyawan, serta studi dokumentasi terhadap dokumen organisasi yang relevan seperti struktur jabatan dan kebijakan pengembangan karyawan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara deskriptif melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai hubungan antara analisis jabatan dan penyusunan jalur karir. Untuk menjaga keabsahan data, dilakukan triangulasi sumber dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi sehingga hasil penelitian memiliki tingkat validitas yang lebih baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Implementasi Analisis Jabatan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di PT Potensi Bumi Sakti, diketahui bahwa perusahaan telah memiliki struktur organisasi yang relatif jelas dengan pembagian fungsi kerja antar unit. Setiap karyawan memahami peran dan tanggung jawabnya sesuai dengan posisi yang diemban. Namun demikian, pemahaman tersebut lebih banyak terbentuk melalui pengalaman kerja, arahan pimpinan, serta kebiasaan operasional sehari-hari dibandingkan melalui dokumen resmi yang terstandarisasi.

Perusahaan belum memiliki dokumen analisis jabatan yang lengkap dalam bentuk job description dan job specification yang terdokumentasi secara sistematis. Uraian jabatan yang ada masih bersifat umum dan belum merinci secara detail mengenai batas tanggung jawab, indikator kinerja, serta kompetensi yang harus dimiliki pada setiap level jabatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa analisis jabatan sebenarnya telah dilakukan secara praktik, tetapi belum diformalkan sebagai sistem manajemen sumber daya manusia yang terstruktur.

Secara konseptual, analisis jabatan merupakan fondasi utama dalam pengelolaan SDM karena menjadi dasar dalam perencanaan karir, evaluasi kinerja, serta sistem promosi. Ketika analisis jabatan belum terdokumentasi dengan baik, maka potensi ketidakkonsistenan dalam pelaksanaan tugas dan pengambilan keputusan manajerial menjadi lebih besar.

Implementasi Analisis Jabatan di Lingkungan Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi analisis jabatan di PT Potensi Bumi Sakti masih berada pada tahap pengembangan. Pembagian kerja sudah berjalan

dengan cukup efektif, tetapi belum didukung oleh standar kompetensi tertulis yang membedakan secara jelas antara jenjang jabatan yang satu dengan yang lainnya. Promosi jabatan selama ini lebih banyak mempertimbangkan masa kerja, loyalitas, dan penilaian umum terhadap kinerja karyawan.

Dalam praktiknya, perusahaan telah mengenal jenjang jabatan seperti staf, staf senior, supervisor, hingga manajer. Namun, belum terdapat peta jalur karir yang menggambarkan secara sistematis persyaratan yang harus dipenuhi untuk berpindah dari satu level ke level berikutnya. Hal ini menyebabkan sebagian karyawan belum memiliki gambaran yang jelas mengenai arah pengembangan karir mereka di dalam perusahaan.

Setelah dilakukan identifikasi ulang terhadap tugas dan tanggung jawab setiap jabatan, terlihat bahwa sebenarnya terdapat perbedaan signifikan dalam ruang lingkup kerja dan tingkat tanggung jawab antar posisi. Akan tetapi, karena belum terdokumentasi secara formal, perbedaan tersebut belum sepenuhnya dijadikan dasar dalam sistem promosi dan pengembangan karir. Implementasi analisis jabatan yang lebih sistematis memungkinkan perusahaan merumuskan standar kompetensi yang jelas, sehingga proses promosi menjadi lebih objektif dan transparan.

Penyusunan Jalur Karir Berbasis Analisis Jabatan

Proses penyusunan jalur karir yang berbasis analisis jabatan menunjukkan dampak yang cukup signifikan terhadap kejelasan sistem pengembangan karyawan. Dengan adanya perumusan deskripsi jabatan yang lebih terstruktur, perusahaan dapat menyusun jenjang karir yang disertai dengan kriteria kompetensi, pengalaman kerja, serta indikator kinerja yang terukur.

Kejelasan jalur karir memberikan manfaat bagi organisasi maupun karyawan. Bagi perusahaan, sistem ini mempermudah perencanaan suksesi jabatan serta memastikan bahwa individu yang dipromosikan benar-benar memenuhi standar kompetensi yang dibutuhkan. Bagi karyawan, kejelasan tersebut memberikan arah pengembangan diri yang lebih konkret dan realistis. Mereka dapat mengetahui kemampuan apa yang perlu ditingkatkan untuk mencapai posisi tertentu.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa ketika karyawan diberikan penjelasan mengenai kemungkinan jenjang karir yang dapat ditempuh beserta persyaratannya, muncul peningkatan motivasi dan komitmen kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa jalur karir yang jelas berpengaruh terhadap aspek psikologis dan perilaku kerja karyawan. Transparansi dalam sistem promosi juga membantu mengurangi persepsi subjektivitas dalam pengambilan keputusan manajerial.

Dampak terhadap Motivasi dan Efektivitas Organisasi

Implementasi analisis jabatan yang terstruktur tidak hanya berdampak pada sistem administrasi, tetapi juga pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. Kejelasan pembagian tugas membantu mengurangi tumpang tindih pekerjaan serta meningkatkan koordinasi antar bagian. Selain itu, standar kompetensi yang dirumuskan melalui analisis jabatan memudahkan perusahaan dalam merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan.

Dari sisi motivasi kerja, karyawan menunjukkan respons positif terhadap adanya upaya perbaikan sistem karir. Mereka merasa lebih dihargai karena proses promosi didasarkan pada kriteria yang jelas dan bukan semata-mata pertimbangan subjektif. Kejelasan tujuan karir mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa perubahan menuju sistem berbasis analisis jabatan memerlukan komitmen manajemen serta sosialisasi yang intensif. Tanpa dukungan penuh dari pimpinan dan unit HRD, implementasi sistem ini berpotensi

berjalan lambat atau tidak konsisten. Oleh karena itu, keberhasilan analisis jabatan sebagai dasar penyusunan jalur karir sangat bergantung pada integrasi kebijakan manajemen dan budaya organisasi yang mendukung profesionalisme.

Secara keseluruhan, hasil dan pembahasan penelitian ini menunjukkan bahwa analisis jabatan memiliki peran strategis dalam menciptakan sistem jalur karir yang lebih terarah, objektif, dan berbasis kompetensi di PT Potensi Bumi Sakti. Implementasi yang lebih sistematis akan memperkuat manajemen sumber daya manusia serta mendukung keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa implementasi analisis jabatan di PT Potensi Bumi Sakti memiliki peran yang signifikan dalam penyusunan jalur karir karyawan. Meskipun selama ini pembagian tugas telah berjalan secara operasional, belum adanya dokumentasi formal seperti job description dan job specification yang terstruktur menyebabkan sistem promosi dan pengembangan karir belum sepenuhnya berbasis kompetensi. Setelah dilakukan identifikasi dan perumusan ulang tugas serta standar kompetensi pada setiap jabatan, terlihat bahwa analisis jabatan mampu memberikan kejelasan mengenai tanggung jawab, indikator kinerja, serta persyaratan kenaikan jabatan secara lebih objektif dan transparan.

Kejelasan tersebut berdampak positif terhadap motivasi dan persepsi keadilan karyawan dalam organisasi. Dengan adanya jalur karir yang lebih terarah dan berbasis standar kompetensi yang jelas, karyawan memiliki gambaran konkret mengenai pengembangan diri yang harus dilakukan untuk mencapai jenjang jabatan yang lebih tinggi. Secara keseluruhan, analisis jabatan dapat menjadi fondasi strategis dalam membangun sistem manajemen sumber daya manusia yang profesional, efektif, dan berkelanjutan di PT Potensi Bumi Sakti.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, PT Potensi Bumi Sakti disarankan untuk menyusun dan mendokumentasikan analisis jabatan secara formal dalam bentuk job description dan job specification yang terstruktur untuk setiap posisi sebagai dasar penyusunan jalur karir yang objektif dan berbasis kompetensi. Perusahaan juga perlu mengintegrasikan analisis jabatan dengan sistem penilaian kinerja serta program pelatihan agar pengembangan karyawan berjalan lebih terarah dan transparan. Selain itu, penyusunan peta jalur karir yang jelas dan sosialisasi yang konsisten kepada seluruh karyawan sangat diperlukan guna meningkatkan motivasi, persepsi keadilan, serta profesionalisme dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Efektivitas Penempatan Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 20(2), 123–131.
- Armstrong, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook of Human Resource Management Practice*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fitriani, R. (2019). Implementasi Analisis Jabatan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 455–464.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Nugroho, A. (2020). Peran Analisis Jabatan dalam Penyusunan Sistem Pengembangan Karir. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 35–44.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT

Remaja Rosdakarya.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pratama, A. (2021). Pengaruh Jalur Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 89–98.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, D. P., & Lestari, T. (2018). Hubungan Sistem Promosi Jabatan dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 13(4), 210–219.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, A. (2022). Analisis Jabatan sebagai Dasar Perencanaan Karir dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 15–27.