



Analisis Jabatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: *Systematic Literature Review* terhadap Peran dan Implementasinya

Hiqmatul Maulidiya^{1*}, Mohammad Rafi Shidqi², Hanif Achmad Shohiburriyadh³,
Mu'alimin⁴

¹⁻⁴Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia
Email: hiqmatulmaulidiya@gmail.com¹, rafishidqi15@gmail.com², hanifachmad023@gmail.com³, muali-min@uinkhas.ac.id⁴

*Penulis Korespondensi: hiqmatulmaulidiya@gmail.com

Abstract. Job analysis is a key component of human resource management that plays a role in determining the tasks, responsibilities, and competencies required for a particular job. In various organizations, job analysis serves as the foundation for HR planning, recruitment, selection, employee placement, and performance evaluation. However, research on job analysis remains scattered across various studies focused on specific organizational contexts, necessitating a literature synthesis to gain a more comprehensive understanding of research developments in this field. Therefore, this study aims to analyze the development of research on job analysis and identify its role and contributions to human resource management. This study employed a literature review method by searching for scientific articles in the Google Scholar database using the Publish or Perish (PoP) application with the keyword "job analysis." The initial search yielded 30 scientific articles, which were then screened based on topic relevance, open access, and publication years ranging from 2020-2026, resulting in 16 articles selected for further analysis. The findings indicate that the literature on job analysis can be grouped into three main themes: the role of job analysis in human resource management, its contribution to improving employee performance and productivity, and its implementation in employee placement and organizational governance. Overall, job analysis has proven to be a strategic tool for enhancing the effectiveness of human resource management. Further research is recommended to examine the implementation of job analysis in greater depth across various organizational contexts to enrich the development of human resource management theory and practice.

Keywords: Employee Performance; Human Resource Management; Job Analysis; Organization; Organizational Governance.

Abstrak. Analisis jabatan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertugas dalam menentukan tugas, tanggung jawab, serta kompetensi yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Dalam berbagai organisasi, analisis jabatan digunakan sebagai dasar dalam proses perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, penempatan pegawai, hingga evaluasi kinerja. Namun, penelitian mengenai analisis jabatan masih tersebar dalam berbagai kajian yang berfokus pada konteks organisasi tertentu sehingga diperlukan sintesis literatur untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai perkembangan penelitian di bidang ini. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perkembangan kajian tentang analisis jabatan serta mengidentifikasi peran dan kontribusinya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan metode literature review dengan menelusuri artikel ilmiah melalui database Google Scholar menggunakan bantuan aplikasi Publish or Perish (PoP) dengan kata kunci analisis jabatan. Hasil penelusuran awal menemukan 30 artikel ilmiah yang kemudian diseleksi berdasarkan kesesuaian topik, akses terbuka, dan tahun publikasi 2020–2026 sehingga diperoleh 16 artikel yang dianalisis lebih lanjut. Hasil kajian menunjukkan bahwa literatur mengenai analisis jabatan dapat dikelompokkan dalam tiga tema utama, yaitu peran analisis jabatan dalam manajemen sumber daya manusia, kontribusinya terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai, serta implementasinya dalam penempatan pegawai dan tata kelola organisasi. Secara keseluruhan, analisis jabatan terbukti menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji implementasi analisis jabatan secara lebih mendalam pada berbagai konteks organisasi guna memperkaya pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci: Analisis Jabatan; Kinerja Pegawai; Manajemen SDM; Organisasi; Tata Kelola Organisasi.

1. LATAR BELAKANG

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan kerja. Salah satu instrumen penting dalam pengelolaan SDM adalah analisis jabatan, yang berfungsi untuk mengidentifikasi tugas, tanggung jawab, serta kompetensi yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Analisis jabatan memberikan dasar yang kuat bagi berbagai aktivitas manajemen SDM, seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, hingga penilaian kinerja pegawai. Dalam praktiknya, analisis jabatan tidak hanya berperan dalam organisasi bisnis, tetapi juga dalam sektor pemerintahan dan lembaga pendidikan. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan analisis jabatan dapat membantu organisasi meningkatkan efektivitas kerja, memperjelas deskripsi pekerjaan, serta memastikan kesesuaian antara kompetensi pegawai dan tuntutan pekerjaan (Komalasari et al., 2022). Selain itu, analisis jabatan juga berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan karena memberikan kejelasan peran, tanggung jawab, dan standar kerja yang harus dicapai (Arismunandar & Khair, 2020)

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji analisis jabatan dari berbagai perspektif dan konteks organisasi. Sebagian besar penelitian menekankan pentingnya analisis jabatan dalam meningkatkan kinerja dan kompetensi pegawai serta mendukung pengambilan keputusan dalam manajemen SDM (Harris, 2022a; Sativa, 2022). Penelitian lain juga menyoroti peran analisis jabatan dalam proses penempatan pegawai agar sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan efektivitas organisasi (Tamara et al., 2021). Selain itu, beberapa kajian terbaru menempatkan analisis jabatan sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM yang terintegrasi dengan desain pekerjaan, pengembangan karir, serta peningkatan produktivitas organisasi. Dalam konteks yang lebih luas, analisis jabatan juga mulai dikaji sebagai instrumen penting dalam tata kelola organisasi dan peningkatan mutu pendidikan berkelanjutan (Dewiyani et al., 2024; Intan Rizqi & Nashrullah, 2023).

Meskipun berbagai penelitian telah membahas analisis jabatan, sebagian besar studi masih berfokus pada penerapan analisis jabatan pada organisasi atau instansi tertentu serta hubungannya dengan variabel kinerja, penempatan pegawai, atau kebijakan organisasi. Kajian tersebut umumnya bersifat studi kasus atau penelitian empiris yang terbatas pada konteks tertentu, sehingga belum memberikan gambaran komprehensif mengenai perkembangan konsep, pendekatan, serta kecenderungan penelitian tentang analisis jabatan secara lebih luas.

Selain itu, masih terbatas penelitian yang secara khusus melakukan sintesis sistematis terhadap berbagai temuan penelitian terkait analisis jabatan untuk mengidentifikasi pola, konsep utama, dan arah perkembangan kajian tersebut (Aisyah & Merdiaty, 2025; Arizki et al., 2024). Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk melakukan kajian literatur yang lebih komprehensif guna merangkum dan mengintegrasikan berbagai hasil penelitian yang telah ada.

Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini bertujuan untuk menganalisis dan mensintesis berbagai penelitian mengenai analisis jabatan dalam konteks manajemen sumber daya manusia melalui pendekatan literature review. Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai konsep, peran, serta perkembangan penelitian terkait analisis jabatan dalam berbagai konteks organisasi (Yunisa & Reviandani, 2025). Secara khusus, penelitian ini berupaya menjawab beberapa pertanyaan penelitian berikut: Bagaimana perkembangan dan fokus utama penelitian mengenai analisis jabatan dalam literatur ilmiah dan apa saja peran dan kontribusi analisis jabatan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

2. KAJIAN TEORITIS

Analisis jabatan merupakan salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memahami secara sistematis tugas, tanggung jawab, serta kompetensi yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan (Gesha Ayu Hanafiah et al., 2025). Melalui analisis jabatan, organisasi dapat memperoleh informasi yang jelas mengenai karakteristik pekerjaan sehingga dapat menempatkan sumber daya manusia secara tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Analisis jabatan juga membantu organisasi dalam merumuskan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan secara lebih terstruktur sehingga setiap pegawai memiliki pemahaman yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawabnya (Komalasari et al., 2022). Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, analisis jabatan didefinisikan sebagai sebuah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan dan penyusunan data jabatan menjadi informasi jabatan (Kementerian PANRB, 2020).

LAN atau Lembaga Administrasi Negara sebagai lembaga negara non kementerian yang salah satu tugasnya adalah untuk meneliti, mengkaji dan melakukan inovasi manajemen ASN, mendefinisikan analisis jabatan sebagai proses, metode, dan teknik untuk mendapatkan data jabatan, mengolahnya menjadi informasi jabatan, dan menyajikannya untuk program-program kelembagaan, kepegawaian serta ketatalaksanaan, dan memberikan layanan pemanfaatannya bagi pihak-pihak yang menggunakannya.

Secara umum, analisis jabatan dipahami sebagai proses pengumpulan, pengolahan, dan analisis informasi mengenai suatu pekerjaan untuk menentukan tugas, tanggung jawab, serta kualifikasi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut secara efektif. Informasi yang diperoleh dari proses analisis jabatan biasanya digunakan sebagai dasar dalam berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia, seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan evaluasi kinerja pegawai (Prabowo et al., 2024). Secara keseluruhan, analisis jabatan merupakan proses yang berperan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai struktur pekerjaan, tanggung jawab pegawai, serta kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Faktor-faktor yang memengaruhi analisis jabatan dapat berasal dari faktor internal dan eksternal organisasi (Ayi M. Sirojudin et al., 2026) Faktor internal meliputi struktur organisasi, budaya kerja, serta kebijakan sumber daya manusia yang berkaitan dengan rekrutmen, pelatihan, penggajian, dan penilaian kinerja. Selain itu, karakteristik individu karyawan seperti keterampilan, pengalaman, pengetahuan, dan kondisi psikologis juga memengaruhi keakuratan data jabatan. Sementara itu, faktor eksternal mencakup regulasi pemerintah, seperti kebijakan dalam *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB)*, kondisi pasar tenaga kerja, perkembangan teknologi, serta keterbatasan anggaran dan fasilitas organisasi yang dapat memengaruhi pelaksanaan analisis jabatan (Febriyanti, 2019).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan literature review, yaitu metode penelitian dengan mengkaji dan menganalisis berbagai artikel ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Pendekatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi, menelaah, serta mensintesis temuan penelitian sebelumnya terkait konsep analisis jabatan. Proses penelitian dilakukan secara sistematis agar pengumpulan, pemilihan, dan analisis literatur berlangsung secara transparan serta memungkinkan penelitian direplikasi oleh peneliti lain.

Pencarian literatur dilakukan melalui Google Scholar dengan bantuan aplikasi Publish or Perish (PoP) menggunakan kata kunci “analisis jabatan”. Kriteria artikel yang digunakan meliputi artikel jurnal ilmiah yang dipublikasikan dalam 6 tahun terakhir (2020–2026), dapat diakses secara terbuka, serta relevan dengan topik penelitian. Hasil penelusuran awal menemukan 30 artikel, yang kemudian diseleksi melalui tahap screening dan eligibility dengan mengeliminasi artikel yang memiliki kesamaan topik dan tidak memenuhi kriteria tahun publikasi. Berdasarkan proses tersebut diperoleh 16 artikel yang relevan untuk dianalisis. Artikel yang telah dipilih kemudian dianalisis melalui proses koding data, yaitu mengelompokkan temuan berdasarkan definisi dan gagasan utama penelitian. Hasil pengelompokan tersebut selanjutnya disajikan dalam tabel tema untuk memudahkan proses analisis dan interpretasi data.

Tabel 1. Review Artikel.

No	Penulis	Artikel	Metode Penelitian	Kontek Penelitian	Temuan Utama
1.	Komalasari, S., Maisarah, S., & dkk (2022)	Analisis Jabatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	Kualitatif deskriptif (studi literatur)	Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi	Analisis jabatan berperan penting dalam menentukan deskripsi pekerjaan, spesifikasi jabatan, serta menjadi dasar dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penilaian kinerja pegawai.
2.	Wahdati, A., Octaviani, F., & Komalasari, S. (2022)	Pentingnya Analisis Jabatan dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi	Kualitatif deskriptif	Organisasi dan pengembangan kompetensi SDM	Analisis jabatan membantu organisasi mengidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan sehingga dapat meningkatkan efektivitas kinerja serta pengembangan sumber daya manusia.
3.	Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020)	Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif (analisis regresi)	Karyawan dalam organisasi/perusahaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena memberikan kejelasan tugas, tanggung jawab, dan standar kerja.
4.	Meidyanto, D., Saputra, R., & dkk (2021)	Keefektifan Analisis Jabatan dalam Penempatan Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Tarakan	Kualitatif deskriptif	Instansi pemerintahan daerah	Analisis jabatan efektif dalam mendukung penempatan pegawai sesuai kompetensi dan kebutuhan organisasi sehingga meningkatkan efisiensi kerja.
5.	Harris, J. I. (2023)	Perencanaan Analisis Jabatan, Rekrutmen, Seleksi dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan	Kualitatif deskriptif	Manajemen SDM dalam organisasi	Analisis jabatan menjadi dasar dalam perencanaan SDM, terutama dalam proses rekrutmen dan seleksi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan proses penelusuran literatur yang dilakukan melalui Google Scholar dengan bantuan aplikasi Publish or Perish (PoP) menggunakan kata kunci analisis jabatan, diperoleh sebanyak 30 artikel ilmiah pada tahap awal pencarian. Selanjutnya dilakukan proses screening dan eligibility dengan mempertimbangkan kesesuaian topik penelitian, kemutakhiran tahun publikasi (2020–2026), serta akses artikel yang dapat diperoleh secara terbuka. Pada tahap ini juga dilakukan eliminasi terhadap artikel yang memiliki gagasan atau fokus penelitian yang sama untuk meminimalkan kemungkinan duplikasi. Berdasarkan proses penyaringan tersebut diperoleh 16 artikel ilmiah yang dinilai relevan dan memenuhi kriteria untuk dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini. Artikel-artikel tersebut kemudian dianalisis dan dikelompokkan berdasarkan tema utama yang berkaitan dengan analisis jabatan dalam manajemen sumber daya manusia.

Peran Analisis Jabatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa analisis jabatan memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Analisis jabatan digunakan untuk mengidentifikasi tugas, tanggung jawab, serta kompetensi yang diperlukan dalam suatu pekerjaan sehingga dapat menjadi dasar dalam penyusunan deskripsi pekerjaan (job description) dan spesifikasi pekerjaan (job specification). Penelitian menunjukkan bahwa penerapan analisis jabatan membantu organisasi dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM karena memberikan kejelasan mengenai pembagian tugas dan tanggung jawab dalam organisasi (Komalasari et al., 2022). Selain itu, analisis jabatan juga berkontribusi dalam meningkatkan kompetensi organisasi karena dapat membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan kompetensi yang diperlukan oleh pegawai untuk menjalankan tugasnya secara optimal (Wahdati et al., 2022). Maka, analisis jabatan menjadi salah satu instrumen penting dalam perencanaan dan pengelolaan SDM secara sistematis dan terarah.

Analisis Jabatan dalam Peningkatan Kinerja dan Produktivitas Pegawai

Tema lain yang banyak dibahas dalam literatur adalah hubungan antara analisis jabatan dengan peningkatan kinerja pegawai. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena memberikan kejelasan mengenai tugas, tanggung jawab, serta standar kerja yang harus dicapai oleh setiap pegawai (Arismunandar & Khair, 2020). Hal ini diperkuat oleh penelitian lain yang menunjukkan bahwa analisis jabatan dapat membantu organisasi dalam merancang proses rekrutmen dan seleksi yang lebih tepat sehingga menghasilkan pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan (Harris, 2022b).

Selain itu, analisis jabatan juga berperan dalam meningkatkan produktivitas organisasi karena mampu mengintegrasikan proses pengembangan karir dan manajemen SDM secara lebih sistematis (Arizki et al., 2024; Mardiyah et al., 2025). Maka, analisis jabatan tidak hanya berfungsi sebagai alat administrasi organisasi, tetapi juga sebagai strategi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai secara keseluruhan.

Implementasi Analisis Jabatan dalam Penempatan Pegawai dan Tata Kelola Organisasi

Hasil kajian literatur juga menunjukkan bahwa analisis jabatan banyak diterapkan dalam proses penempatan pegawai dan pengelolaan organisasi, terutama dalam sektor pemerintahan dan lembaga pendidikan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan dapat membantu organisasi dalam menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja dan efisiensi organisasi (Meidyanto et al., 2021; Tamara et al., 2021). Selain itu, analisis jabatan juga digunakan sebagai dasar dalam penyusunan kebijakan organisasi, termasuk kebijakan terkait analisis beban kerja dan pengelolaan SDM di instansi pemerintah (Yunisa & Reviandani, 2025). Dalam konteks yang lebih luas, analisis jabatan juga dipandang sebagai bagian dari sistem tata kelola organisasi yang baik serta sebagai strategi untuk meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan (Dewiyani et al., 2024; Syari'ah et al., 2025). Implementasi analisis jabatan tidak hanya berdampak pada aspek operasional organisasi, tetapi juga pada peningkatan kualitas tata kelola dan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil kajian literatur menunjukkan bahwa analisis jabatan merupakan komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam berbagai aspek organisasi, mulai dari perencanaan SDM, peningkatan kinerja pegawai, hingga penguatan tata kelola organisasi (Asrin & Supendi, 2024; Prabowo et al., 2024). Temuan ini menegaskan bahwa penerapan analisis jabatan yang sistematis dan terstruktur dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kajian literatur terhadap 16 artikel ilmiah yang telah diseleksi, dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan memiliki peran strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa analisis jabatan berfungsi sebagai dasar dalam berbagai proses manajemen SDM. Seperti penyusunan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, penempatan pegawai, serta pengembangan karir.

Selain itu, temuan dari berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa penerapan analisis jabatan yang sistematis mampu meningkatkan kinerja, kompetensi, dan produktivitas pegawai, serta mendukung efektivitas tata kelola organisasi. Hasil kajian ini menjawab bahwa penelitian mengenai analisis jabatan dalam literatur ilmiah umumnya berfokus pada peran analisis jabatan dalam pengelolaan SDM, peningkatan kinerja pegawai, serta penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi dan menunjukkan bahwa analisis jabatan memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia dan mendukung pengambilan keputusan organisasi secara lebih tepat dan sistematis.

Secara akademis, kajian literatur ini memberikan kontribusi dalam merangkum dan mensintesis berbagai temuan penelitian terkait analisis jabatan sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai perkembangan kajian tersebut. Bagi praktisi organisasi, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam memahami pentingnya penerapan analisis jabatan sebagai dasar dalam pengelolaan sumber daya manusia secara lebih efektif. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji analisis jabatan secara lebih mendalam dengan menggunakan pendekatan empiris pada berbagai konteks organisasi, termasuk lembaga pendidikan dan instansi pemerintah, sehingga dapat memperkaya pemahaman mengenai implementasi analisis jabatan dalam praktik manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR REFERENSI

- Aisyah, S., & Merdiaty, N. (2025). Tinjauan literatur tentang metodologi analisis jabatan. *Inovasi Pendidikan Nusantara*, 6 (1). <https://ejournals.com/ojs/index.php/ipn/article/view/849>
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5129>
- Arizki, A., Humayra, H. A., & Merdiaty, N. (2024). Penerapan Analisis Jabatan untuk Meningkatkan Produktivitas (Literature Review). *Fibonacci: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan*, 1(2), 90–98. <https://doi.org/10.63217/fibonacci.v1i2.78>
- Asrin, L. K. J., & Supendi, P. (2024). Analisis Jabatan: Pilar Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang Efektif. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 3(4), 2951–2958.
- Ayi M. Sirojudin, Eti Kurniawati, & Nurina Wulan Sabila. (2026). Integrasi Seleksi, Penempatan, Pengembangan Karir, dan Kesejahteraan dalam Perspektif Psikologi Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 4(1), 34–40. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v4i1.1720>
- Dewiyani, L., Kosasih, M., & Gunadi, N. S. (2024). Analisis jabatan sebagai bagian dari sistem tata pamong (Studi kasus di Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Jakarta). *Prosiding Semnastek*. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/semnastek/article/view/22687>

- Febriyanti, N. (2019). *Implementasi Analisis Jabatan (Job Analysis) Pada Staf Tata Usaha di MTs Negeri 1 Kota Palembang* [Diploma, UIN RADEN FATAH PALEMBANG]. <https://repository.radenfatah.ac.id/5983/>
- Gesha Ayu Hanafiah, Intan Nurlaili Thooyibah, Muslimatul Afiyah, Ayu Rita Risky Rani, Bela Aprilia Putri, Eka Putrilhia, & Mu'alimin Mu'alimin. (2025). Peran Analisis Jabatan dalam Meningkatkan Kinerja dan Efisiensi Tenaga Pendidik : Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 3(4), 74–83. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v3i4.1185>
- Harris, J. I. (2022b). Perencanaan Analisis Jabatan, Rekrutmen, Seleksi dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL ISLAMIKA*, 5(2), 53–63. <https://doi.org/10.37859/jsi.v5i2.3819>
- Intan Rizqi, N., & Nashrullah, M. (2023). Urgensi Analisis Jabatan dan Desain Pekerjaan. *Academic Journal Research*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.61796/acjoure.v1i1.1>
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2020). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang pedoman analisis jabatan dan analisis beban kerja. <https://peraturan.bpk.go.id>
- Komalasari, S., Maisarah, S., & Urrahmah, N. (2022). Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 8(1), 91–101. <https://doi.org/10.24967/jmb.v8i1.1620>
- Mardiyah, Hotimah, H., Ekaputri, D., & Mujtahidah, 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. <https://doi.org/10.58401/dirasah.v8i1.1579>
- Meidyanto, D., Saputra, R., & Nurrahman, A. (2021). Keefektifan Analisis Jabatan dalam Penempatan Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Tarakan Provinsi Kalimantan Utara. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 9(2), 99–116. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v9i2.2004>
- Prabowo, B., Sinaga, D. S., Denita, S. P., P, N. S., & Putra, M. A. (2024). Analisis Jabatan dan Analisis Pekerjaan. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 3(2), 732–739. <https://doi.org/10.56672/syirkah.v3i2.187>
- Sativa, O. (2022). *Peranan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara*. <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/17980>
- Syari'ah, D., Maunah, B., & Junaris, I. (2025). Analisis Jabatan: Strategi Peningkatan Kesesuaian Sumber Daya Manusia untuk Mutu Pendidikan Berkelanjutan. *Intihadh: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 1–12.
- Tamara, C. V. D., Johanes, A. W., Marlina, L., & Hendra, K. A. (2021). Analisis jabatan dalam penempatan pegawai di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 9(2), 128–141. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v9i2.2079>
- Wahdati, A., Octaviani, F., & Komalasari, S. (2022). Pentingnya analisis jabatan dalam meningkatkan kompetensi organisasi. *Jurnal Ecoment Global*, 7(2). <https://doi.org/10.35908/jeg.v7i2.2095>

Yunisa, R. D., & Reviandani, O. (2025). Implementasi Kebijakan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur. *Future Academia : The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 3(2), 667–674. <https://doi.org/10.61579/future.v3i2.415>