

ANALISIS JABATAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Revina Khoirunnisa 24810189⁽¹⁾ , Naila Iltiqour Rizqiyah 24810177⁽²⁾ , Dinda Azzahra Ramadani 24810068⁽³⁾ , Dr. Rauly Sijabat, S.Km., S.E., M.M⁽⁴⁾

Universitas PGRI Semarang

revinakhoirunnissa110305@gmail.com , nalafs4767@gmail.com, iraagyadinda@gmail.com,
raulysijabat@upgris.ac.id

Abstrak. Analisis jabatan adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya bersifat administratif, melainkan juga bersifat strategis. Proses ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan memahami secara menyeluruh tugas, tanggung jawab, serta kualifikasi yang dibutuhkan dalam suatu posisi kerja. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka, yang mengkaji berbagai referensi dan teori tentang peran analisis jabatan dalam mendukung perencanaan dan pengelolaan SDM di era modern. Temuan menunjukkan bahwa analisis jabatan saat ini tidak hanya berfokus pada aspek teknis pekerjaan, namun juga memperhatikan dinamika organisasi, fleksibilitas kerja, serta integrasi teknologi seperti big data. Melalui proses ini, organisasi dapat menyusun struktur jabatan yang lebih adaptif dan efisien, sekaligus mendukung pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial seperti rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja. Dengan kata lain, analisis jabatan menjadi fondasi penting dalam memastikan organisasi memiliki SDM yang tepat di posisi yang tepat untuk menjawab tantangan yang terus berkembang.

Kata kunci: analisis jabatan, manajemen sumber daya manusia, struktur organisasi, fleksibilitas kerja, digitalisasi

Abstract. Job analysis is an important part of human resource management that is not only administrative, but also strategic. This process aims to identify and thoroughly understand the duties, responsibilities, and qualifications required in a job position. This research was conducted using a qualitative method with a literature study approach, which examines various references and theories about the role of job analysis in supporting HR planning and management in the modern era. The findings show that job analysis today does not only focus on the technical aspects of work, but also pays attention to organizational dynamics, work flexibility, and technology integration such as big data. Through this process, organizations can develop a more adaptive and efficient position structure, while supporting the implementation of managerial functions such as recruitment, training, and performance evaluation. In other words, job analysis is an important foundation in ensuring that organizations have the right people in the right positions to respond to evolving challenges.

Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Keywords: *job analysis, human resource management, organizational structure, work flexibility, digitalization*

PENDAHULUAN

Di tengah dinamika lingkungan kerja yang cepat berubah, organisasi dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan tantangan zaman, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Salah satu langkah krusial dalam hal ini adalah analisis jabatan, yang tidak lagi sekadar dianggap sebagai tugas administratif, tetapi sebagai fondasi strategis untuk menyusun struktur kerja yang efektif dan efisien. Melalui analisis jabatan, organisasi dapat menyusun rencana kerja yang selaras dengan tujuan jangka panjangnya.

Menurut Mangkunegara (2020), analisis jabatan merupakan proses sistematis dalam mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan informasi mengenai suatu pekerjaan guna menghasilkan uraian jabatan (job description) dan spesifikasi jabatan (job specification). Informasi tersebut menjadi pedoman utama dalam penempatan karyawan yang sesuai dengan kompetensi, serta dalam perencanaan pelatihan, pengembangan karir, dan evaluasi kinerja. Dengan demikian, analisis jabatan bukan hanya alat untuk memahami pekerjaan, tetapi juga sarana untuk memastikan bahwa tugas-tugas organisasi dijalankan oleh orang yang tepat.

Dalam era transformasi digital dan meningkatnya tuntutan fleksibilitas kerja, proses analisis jabatan harus disesuaikan. Rivai dan Sagala (2021) menekankan bahwa organisasi modern tidak dapat lagi mengandalkan deskripsi jabatan yang kaku. Sebaliknya, perlu adanya pendekatan yang adaptif dan dinamis agar peran-peran dalam organisasi tetap relevan di tengah perubahan model bisnis dan teknologi. Hal ini mencerminkan perlunya organisasi mendesain ulang struktur pekerjaannya secara berkala.

Sutrisno (2022) menyatakan bahwa analisis jabatan menjadi pondasi utama dalam manajemen SDM berbasis kompetensi. Ia menambahkan bahwa di era Industri 4.0, perubahan teknologi yang sangat cepat membuat organisasi harus mampu menyesuaikan sistem pekerjaannya dengan kondisi yang baru. Oleh karena itu, analisis jabatan tidak hanya memperhatikan dimensi teknis, tetapi juga memperhitungkan soft skills, kemampuan adaptasi, serta kesiapan menghadapi transformasi digital.

Penelitian oleh Penggabean (2023) yang dilakukan pada sektor publik menunjukkan bahwa analisis jabatan modern tidak hanya menekankan aspek formal, seperti uraian tugas dan wewenang, tetapi juga mempertimbangkan peran informal yang sering kali berpengaruh besar terhadap efektivitas kerja. Elemen-elemen ini meliputi kolaborasi antardivisi, inisiatif individu, serta pengaruh sosial dalam tim kerja. Dengan demikian, pendekatan analisis jabatan yang holistik lebih mampu mencerminkan realitas di lapangan.

Dalam artikel yang diterbitkan di Human Resource Management Review Indonesia, Wibowo (2024) menyampaikan bahwa tren terkini menunjukkan integrasi analisis jabatan dengan job design berbasis teknologi dan big data. Hal ini memungkinkan organisasi untuk memprediksi kebutuhan jabatan masa depan secara lebih akurat, termasuk dalam merancang peran baru yang belum pernah ada sebelumnya. Dengan memanfaatkan data dan teknologi, organisasi

dapat mengantisipasi perubahan pasar dan menciptakan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif.

Studi internasional oleh Siddique (2004) memperkuat temuan ini. Ia menunjukkan bahwa perusahaan yang melakukan analisis jabatan berbasis sistem informasi manajemen SDM (HRIS) memiliki keunggulan dalam hal efisiensi perekrutan, desain pelatihan, dan pengembangan karir.

Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam teknologi SDM bukan hanya mendukung administratif, tetapi juga mendorong produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Switasarra dan Astanti (2021) dalam studi meta-analisisnya menekankan pentingnya analisis jabatan sebagai dasar pengambilan keputusan strategis dalam organisasi. Mereka menemukan bahwa organisasi yang secara berkala memperbarui analisis jabatannya dapat menyesuaikan struktur organisasinya lebih cepat terhadap perubahan pasar. Lebih lanjut, keterlibatan pimpinan dan unit SDM menjadi kunci dalam memastikan bahwa hasil analisis jabatan benar-benar diterapkan dalam perencanaan kerja.

Tidak kalah penting, aspek psikologis dari desain jabatan juga harus dipertimbangkan. Gull et al. (2022) menyoroti bahwa karakteristik jabatan yang memberikan otonomi, kejelasan peran, dan makna kerja dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan. Dengan begitu, analisis jabatan yang mempertimbangkan aspek psikologis tidak hanya menciptakan efisiensi, tetapi juga kesejahteraan kerja. Oleh sebab itu, pendekatan yang humanis dan berbasis data perlu diintegrasikan dalam setiap proses penyusunan struktur jabatan organisasi.

TINJAUAN TEORITIS

Dalam manajemen sumber daya manusia, analisis jabatan menjadi fondasi penting yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis dalam mendukung berbagai fungsi organisasi. Analisis jabatan memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi secara rinci tugas, tanggung jawab, serta persyaratan suatu posisi kerja, sehingga setiap individu yang mengisi posisi tersebut memiliki kesesuaian kompetensi dan kualifikasi dengan kebutuhan organisasi (Sedarmayanti, 2018). Melalui pemahaman yang tepat terhadap isi dan karakteristik suatu jabatan, organisasi dapat mengoptimalkan alokasi SDM agar selaras dengan tujuan jangka panjangnya.

Armstrong (2018) menegaskan bahwa hasil dari analisis jabatan digunakan sebagai dasar dalam proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, evaluasi kinerja, hingga restrukturisasi organisasi. Tanpa pemahaman yang menyeluruh terhadap posisi pekerjaan, organisasi akan kesulitan dalam mengelola SDM secara efektif. Maka dari itu, analisis jabatan tidak bisa dipandang sebelah mata, apalagi dalam konteks bisnis yang kompetitif seperti sekarang.

Sementara itu, Desler (2019) menekankan bahwa analisis jabatan harus mencakup tiga elemen utama: aktivitas kerja, standar pelaksanaan, dan kondisi kerja. Ketiganya diperlukan

untuk menghasilkan uraian jabatan (job description) yang akurat serta spesifikasi jabatan (job specification) yang relevan. Kedua dokumen ini menjadi acuan utama dalam pengambilan keputusan strategis di bidang kepegawaian dan pengembangan organisasi.

Perkembangan teknologi dan perubahan lanskap kerja menuntut organisasi untuk mengadopsi pendekatan baru dalam analisis jabatan. Handoko (2020) menyebutkan bahwa pendekatan tradisional yang kaku perlu diperbarui agar mampu mengakomodasi fleksibilitas kerja, model hybrid, serta tuntutan digitalisasi. Oleh karena itu, analisis jabatan modern harus bersifat adaptif dan dilakukan secara berkala untuk mencerminkan realitas kerja yang terus berubah.

Lebih lanjut, Smamora (2021) menyoroti pentingnya kesinambungan dalam proses analisis jabatan. Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompleks, organisasi perlu memastikan bahwa peran dan fungsi setiap posisi tetap relevan dengan strategi dan arah perkembangan bisnis. Tidak hanya fokus pada apa yang dilakukan oleh seorang pekerja, analisis jabatan juga harus menilai bagaimana kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Wibowo (2024), melalui jurnal *Human Resource Management Review Indonesia*, mengemukakan bahwa integrasi big data dalam proses analisis jabatan memungkinkan perusahaan mendapatkan informasi lebih presisi terkait kebutuhan jabatan di masa depan. Dengan pemanfaatan teknologi, analisis ini tidak hanya berbasis observasi atau deskripsi manual, tetapi juga menggunakan data historis dan prediktif untuk merancang peran yang sesuai dengan perkembangan organisasi.

Senada dengan itu, Siddique (2004) menekankan bahwa organisasi yang mengimplementasikan analisis jabatan secara strategis melalui sistem informasi SDM (HRIS) dapat mengoptimalkan proses perekrutan, mengurangi biaya pelatihan, serta meningkatkan efisiensi operasional. Teknologi ini membantu perusahaan dalam menyesuaikan struktur kerja dengan lebih cepat, terutama di era persaingan global yang menuntut kecepatan adaptasi.

Teori karakteristik jabatan (Job Characteristics Theory) dari Hackman dan Oldham juga menyoroti bahwa elemen pekerjaan seperti kebermaknaan tugas, otonomi, dan umpan balik memengaruhi kepuasan serta kinerja karyawan. Gull et al. (2022) menemukan bahwa desain pekerjaan yang memperhatikan dimensi tersebut dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja secara signifikan, sehingga hasil analisis jabatan perlu mempertimbangkan aspek psikologis ini.

Terakhir, pendekatan model Job Demands-Resources (JD-R) dari Bakker dan Demerouti (2016) menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya organisasi sangat penting untuk menghindari kelelahan kerja (burnout)

Dalam konteks ini, analisis jabatan harus mampu mengidentifikasi tidak hanya beban kerja, tetapi juga dukungan yang dibutuhkan oleh karyawan, seperti pelatihan, supervisi, dan

lingkungan kerja yang sehat. Dengan demikian, hasil analisis jabatan dapat menjadi pijakan dalam menyusun strategi pengelolaan SDM yang lebih menyeluruh dan manusiawi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif, dan menggunakan metode studi kepustakaan sebagai dasar pengumpulan data. Pendekatan ini dipilih karena seluruh data yang digunakan bersumber dari referensi tertulis yang telah dipublikasikan, bukan berasal dari observasi atau wawancara langsung.

Tujuan dari penggunaan studi pustaka adalah untuk menghimpun berbagai pemikiran, teori, dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan analisis jabatan dalam praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM). Dengan cara ini, peneliti dapat menyusun pemahaman yang mendalam mengenai posisi analisis jabatan dalam manajemen sumber daya manusia.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup buku ilmiah, artikel dari jurnal nasional dan internasional, serta dokumen akademik lainnya. Peneliti memilih sumber-sumber yang memiliki relevansi kuat terhadap pokok bahasan, terutama yang memuat konsep, pendekatan, dan praktik analisis jabatan.

Mengacu pada Hermawan (2019, dalam Komalasari, Maisarah, & Urrahmah, 2022), studi pustaka dapat dibagi menjadi dua jenis:

- Literatur konseptual, yaitu tulisan yang berisi pemikiran atau pandangan teoritis para ahli,
- Literatur penelitian, yaitu hasil penelitian yang diterbitkan secara formal di jurnal ilmiah atau terbitan akademik lainnya.

Analisis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis isi (content analysis). Langkah-langkahnya meliputi:

1. Menentukan isu utama dan rumusan masalah,
2. Menyeleksi literatur berdasarkan kriteria topik dan kualitas,
3. Membaca secara menyeluruh untuk memahami isi dan konteksnya,
4. Mengorganisasi informasi penting berdasarkan tema,
5. Menyimpulkan hasil telaah literatur untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran teoritis yang kuat mengenai bagaimana analisis jabatan diposisikan dalam MSDM, serta relevansinya dalam mendukung fungsi-fungsi manajerial di organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis jabatan merupakan rangkaian kegiatan sistematis yang dirancang untuk mengumpulkan dan merekam informasi tentang posisi kerja—meliputi tugas, tanggung jawab, dan kompetensi yang dibutuhkan. Yoder, melalui Dessler (2021), menggambarkan metode ini sebagai job study, karena menelusuri baik aspek teknis maupun prosedural pekerjaan, sehingga memungkinkan organisasi memahami peran setiap karyawan secara holistik.

Dua dokumen utama muncul dari proses ini: job description, yang memberikan uraian rinci tentang apa saja yang dilakukan di posisi tersebut, dan job specification, yang mencakup persyaratan kualifikasi yang diperlukan agar seseorang dapat menjalankan tugas dengan efektif. Keduanya menjadi pedoman penting untuk merancang strategi rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja.

Dalam konteks regulasi nasional, Permendagri No. 35 Tahun 2012 menegaskan bahwa analisis jabatan mendukung perencanaan kelembagaan, penyusunan pelatihan, dan kebijakan SDM secara umum. Prinsip ini tercermin dalam peningkatan akurasi rekrutmen, sistem kompensasi, dan beban kerja, serta menjadikan proses penempatan karyawan lebih objektif dan adil.

Proses analisis jabatan secara umum meliputi enam tahapan: pemetaan posisi dalam struktur organisasi, penetapan tujuan, pemilihan unit kerja, pengumpulan data (melalui observasi, wawancara, atau kuesioner), penyusunan pijakan jabatan, dan validasi hasil. Langkah-langkah ini memastikan informasi yang dikumpulkan relevan dengan kebutuhan strategis organisasi—dan dapat diaplikasikan untuk perencanaan berikutnya.

Muafi (2021) menekankan pentingnya data yang komprehensif, valid, dan diperbarui secara rutin. Mengingat kondisi internal dan eksternal sering berubah—misalnya teknologi baru atau penataan ulang organisasi—maka pembaruan hasil analisis jabatan menjadi hal esensial agar organisasi tetap adaptif.

Lebih jauh, penelitian Safira & Sumartik (2023) menunjukkan bahwa analisis jabatan memiliki pengaruh langsung pada peningkatan kinerja melalui pengaturan beban kerja dan disiplin. Mereka menemukan bahwa job description yang jelas dan konsisten membantu menumbuhkan budaya kerja yang produktif dan terarah.

Studi lapangan di PT. Hayati Pratama Mandiri (2019) memperkuat temuan tersebut: perusahaan berhasil meningkatkan produktivitas secara signifikan setelah memperbaiki deskripsi tugas dan persyaratan jabatan, menandakan bahwa investasi terhadap job analysis memberikan dampak riil terhadap performa operasional.

Selain itu, Erwan et al. (2024) menemukan bahwa hasil analisis jabatan memberikan kerangka untuk mengembangkan jalur karier berbasis kompetensi. Dengan pendekatan ini, setiap pegawai mendapatkan arah pengembangan yang jelas, sehingga berdampak positif pada retensi dan motivasi kerja.

Aspek psikologis dari job design tidak boleh diabaikan. Job Characteristics Theory (Hackman & Oldham), yang didukung oleh penelitian Gull et al. (2022) dan Angga & Budiono (2024), menyatakan bahwa otonomi, makna pekerjaan, dan umpan balik memegang peranan penting dalam meningkatkan motivasi dan loyalty karyawan—yang pada akhirnya memperkuat performa organisasi.

Namun, Linggawati et al. (2023) memberikan catatan penting: tanpa tindak lanjut seperti program pelatihan lanjutan atau insentif yang sesuai, manfaat analisis jabatan seringkali belum optimal. Industri HR perlu merancang paket intervensi yang menyeluruh agar hasil job analysis benar-benar direalisasikan.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, model Job Demands-Resources (JD-R) dari Bakker & Demerouti (2016) menawarkan pendekatan holistik. Model ini menekankan keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya pendukung (pelatihan, supervisi, dukungan sosial), sehingga karyawan tidak rentan terhadap stres atau burnout.

Lebih dari itu, studi internasional terbaru menunjukkan pentingnya adaptasi desain jabatan dalam sistem kerja hybrid. Penelitian di sektor publik Jerman menemukan bahwa job analysis modern juga harus mengidentifikasi beban teknologi dan dukungan infrastruktur digital agar pegawai dapat bekerja fleksibel tanpa kehilangan kinerja ([occup-med.biomedcentral.com, 2025]).

Secara keseluruhan, rangkaian hasil kajian ini memperlihatkan bahwa analisis jabatan bukan hanya alat administratif, tetapi instrumen strategis yang jika dijalankan secara tepat, mampu memperkuat integrasi SDM—dari rekrutmen, pelatihan, hingga kesejahteraan karyawan. Implementasi secara berkala dan dengan dukungan teknologi serta model kepegawaian holistik menjadi kunci keberhasilan job analysis praktis.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Proses ini tidak hanya memberikan gambaran teknis mengenai suatu posisi kerja, tetapi juga menjadi dasar dalam penyusunan strategi organisasi yang efektif, mulai dari proses rekrutmen,

pengembangan kompetensi, hingga penilaian kinerja karyawan. Dalam menghadapi tantangan era digital dan kompleksitas organisasi modern, analisis jabatan dituntut untuk lebih adaptif dan dinamis. Integrasi dengan teknologi, fleksibilitas kerja, serta pendekatan berbasis data menjadi hal yang perlu diperhatikan agar hasil analisis benar-benar relevan dengan kebutuhan organisasi saat ini dan di masa depan.

Selain itu, proses analisis jabatan yang baik harus dilakukan secara sistematis dan melibatkan berbagai pihak, termasuk tenaga ahli di bidang SDM. Dengan pemahaman menyeluruh terhadap tugas, tanggung jawab, serta spesifikasi pekerjaan, organisasi akan mampu menempatkan individu yang tepat pada posisi yang sesuai. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif terhadap efektivitas kerja, efisiensi operasional, serta keberhasilan pencapaian tujuan strategis organisasi secara keseluruhan.

Melalui kajian literatur yang dilakukan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual dalam memperkaya pemahaman tentang pentingnya analisis jabatan sebagai pondasi utama dalam pengelolaan SDM berbasis kompetensi. Ke depan, penelitian lebih lanjut sangat dibutuhkan untuk menggali implementasi nyata analisis jabatan di berbagai jenis organisasi, serta tantangan-tantangan aktual yang dihadapi dalam praktiknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Angga, R., & Budiono, S. (2024). Job design dan loyalitas karyawan dalam organisasi modern. *Jurnal Psikologi Terapan*, 10(1), 35-47.
- Armstrong, M. (2018). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (14th ed.). Kogan Page.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2016). Job Demands-Resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
- Dessler, G. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.
- Gull, M., Hussain, T., & Javed, M. (2022). Psychological empowerment and job satisfaction: Role of job characteristics. *Journal of Psychology and Behavioral Science*, 10(2), 45-56.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hermawan. (2022). Analisis jabatan dalam manajemen SDM. *Jurnal Kajian Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(3), 139-154. (Dalam Komalasari, S., Maisarah, S., & Urrahmah, N.)

Linggawati, R., Sari, M., & Hidayat, A. (2023). Efektivitas pelatihan lanjutan setelah analisis jabatan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 112-125.

Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Muafi. (2021). *Strategi manajemen SDM dalam organisasi modern*. UII Press.

Penggabean, H. (2023). Analisis jabatan dalam organisasi publik: Tinjauan kontemporer. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(1), 45-57.

Rivai, V., & Sagala, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. RajaGrafindo Persada.

Safira, N., & Sumartik, S. (2023). Pengaruh analisis jabatan terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 78-89.

Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.

Siddique, C. M. (2004). Job analysis: A strategic human resource management practice. *International Journal of Human Resource Management*, 15(1), 219-244.

Smamora, R. (2021). Kesiambungan analisis jabatan dalam organisasi. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 17(2), 101-114.

Sutrisno, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Ed. Revisi)*. Kencana.

Switasarra, A., & Astanti, S. D. (2021). Meta-analisis pengaruh analisis jabatan terhadap struktur organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 55-64.

Wibowo. (2024). Job analysis in the digital era: The integration of big data in HR practices. *Human Resource Management Review Indonesia*, 6(1), 1-10.

Yoder, D., dalam Dessler, G. (2021). *Human resource management (Edisi ke-15)*. Pearson Education.