**JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN** Vol 4 No 1 Mei 2024 pp 10-17
p-ISSN : 2808-876X (print)
e-ISSN : 2798-1312 (online)
http://journal.politeknik-pratama.ac.id/index.php/IMK 

# JOB ANALYSIS APPROACH IN IMPROVING HR MANAGEMENT EFFECTIVENESS AT PT INDOFOOD SUKSES MAKMUR TBK

**Dira Nurhikma [1*], Hendra Riofita [2]**
[1] Pendidikan Ekonomi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
e-mail: diranurhikma16@gmail.com
[2] Pendidikan Ekonomi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
e-mail: hendrariofita@yahoo.com

**ARTICLE INFO**

**Article history:**
Received 6 November 2025
Received in revised form 14 November 2025
Accepted 23 Desember 2025
Available online 24 Desember 2025

**Keywords:**
*Job Analysis;*
*HR Management;*
*Organizational Effectiveness;*
*Employee Performance;*
*Indofood*

* *korespondensi : diranurhikma16@gmail.com*
DOI : https://doi.org/10.51903/manajemen.v4i1.1578

***ABSTRACT***

*This research aims to analyze the job analysis approach in improving the effectiveness of human resource management (HRM) at PT Indofood Sukses Makmur Tbk. In the era of globalization and increasing business competition, companies are required to have an efficient and adaptive HRM system. Job analysis serves as a crucial component that systematically designs, manages, and evaluates work according to organizational needs. The research method used in this study is a literature review by examining various sources such as journals, books, and e-books related to HRM and job analysis. The results indicate that the implementation of job analysis at PT Indofood Sukses Makmur Tbk significantly enhances HRM effectiveness, particularly in recruitment, training, performance appraisal, and compensation systems. Through job analysis, the company can ensure alignment between individual competencies and job requirements, improve productivity, and create an objective and transparent performance evaluation system. Moreover, job analysis plays an essential role in preventing overlapping tasks and improving coordination among departments. The study concludes that job analysis is not merely an administrative activity but a strategic instrument for developing an effective, efficient, and sustainable HRM system.*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pendekatan analisis jabatan dalam meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia (SDM) di PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki sistem manajemen SDM yang efisien dan adaptif. Analisis jabatan menjadi salah satu komponen penting yang berperan dalam merancang, mengelola, dan mengevaluasi pekerjaan secara sistematis agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan mengkaji berbagai sumber seperti jurnal, buku, dan e-book terkait manajemen SDM dan analisis jabatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan analisis jabatan di PT Indofood Sukses Makmur Tbk mampu memberikan

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

dampak signifikan terhadap efektivitas manajemen SDM, terutama dalam aspek rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan sistem kompensasi. Melalui analisis jabatan, perusahaan dapat memastikan kesesuaian antara kompetensi individu dan tuntutan pekerjaan, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan. Selain itu, analisis jabatan juga berperan penting dalam menghindari tumpang tindih pekerjaan dan meningkatkan koordinasi antarbagian. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa pendekatan analisis jabatan bukan hanya sekadar kegiatan administratif, tetapi juga merupakan instrumen strategis dalam menciptakan sistem manajemen SDM yang efektif, efisien, dan berkelanjutan.

**Kata Kunci**: Analisis Jabatan; Manajemen SDM; Efektivitas Organisasi; Kinerja Karyawan; Indofood.

## 1. PENDAHULUAN

Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat di era globalisasi dan digitalisasi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, kompeten, serta mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. PT Indofood Sukses Makmur Tbk, sebagai salah satu perusahaan manufaktur dan distribusi terbesar di Indonesia yang bergerak di sektor makanan dan minuman, menyadari bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau besarnya modal, tetapi juga oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM yang efektif adalah pelaksanaan analisis jabatan (job analysis) sebagai dasar dalam merancang, mengelola, dan mengevaluasi pekerjaan di dalam organisasi [1].

Analisis jabatan merupakan proses sistematis untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan tugas, tanggung jawab, keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan secara efektif. Melalui pendekatan analisis jabatan, perusahaan dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai struktur pekerjaan, hubungan antarposisi, dan kontribusi setiap jabatan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks manajemen SDM di PT Indofood Sukses Makmur Tbk, pendekatan ini menjadi fondasi penting dalam berbagai fungsi SDM seperti rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta penentuan kompensasi yang adil dan kompetitif [2].

Penerapan analisis jabatan yang tepat dapat meningkatkan efektivitas manajemen SDM dengan cara memastikan bahwa setiap karyawan ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan potensi yang dimilikinya. Misalnya, dalam proses rekrutmen, analisis jabatan membantu departemen HRD untuk menentukan kriteria calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Begitu pula dalam pelatihan, hasil analisis jabatan dapat digunakan untuk mengidentifikasi kesenjangan kompetensi yang perlu ditingkatkan agar karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan optimal. Selain itu, analisis jabatan juga berperan penting dalam menyusun sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan, karena standar kinerja didasarkan pada deskripsi pekerjaan yang terukur dan realistis [3].

Bagi PT Indofood Sukses Makmur Tbk, pendekatan analisis jabatan tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi juga sebagai strategi manajerial untuk mendukung pencapaian visi perusahaan menjadi perusahaan total food solutions yang berkelanjutan dan inovatif. Dalam industri yang memiliki ribuan karyawan dengan beragam latar belakang dan posisi kerja, analisis jabatan membantu manajemen untuk menciptakan struktur organisasi yang efisien dan adaptif. Melalui deskripsi pekerjaan yang jelas, setiap individu memahami peran dan tanggung jawabnya, sehingga meminimalkan tumpang tindih pekerjaan dan meningkatkan koordinasi antar departemen [4].

Penerapan analisis jabatan dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan. Ketika karyawan memahami secara jelas ekspektasi perusahaan terhadap pekerjaannya serta standar kinerja yang harus dicapai, maka rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja pun meningkat. Hal ini secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas organisasi. Dalam jangka panjang, efektivitas manajemen SDM yang berbasis pada analisis jabatan dapat memperkuat budaya kerja profesional, meningkatkan daya saing perusahaan, dan mendorong terciptanya inovasi dalam setiap lini operasional [5].

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

Dengan demikian, penelitian mengenai pendekatan analisis jabatan dalam meningkatkan efektivitas manajemen SDM di PT Indofood Sukses Makmur Tbk menjadi sangat relevan. Melalui analisis mendalam terhadap penerapan metode ini, dapat diketahui sejauh mana analisis jabatan telah memberikan kontribusi terhadap perbaikan sistem manajemen SDM di perusahaan [6].

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengathui pendekatan analisis jabatan bukan hanya sekadar kegiatan administratif untuk mendeskripsikan pekerjaan, tetapi merupakan instrumen strategis dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Bagi perusahaan sebesar PT Indofood Sukses Makmur Tbk, keberhasilan penerapan analisis jabatan yang komprehensif akan menjadi kunci dalam menciptakan tenaga kerja yang produktif, berkinerja tinggi, dan sejalan dengan tujuan organisasi. Melalui pemahaman yang mendalam terhadap pentingnya analisis jabatan, manajemen dapat meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan di bidang SDM dan memastikan bahwa seluruh proses bisnis berjalan secara efisien, terukur, dan berorientasi pada hasil.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Pengertian Analisis Jabatan

Analisis jabatan (job analysis) merupakan suatu proses sistematis untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyusun informasi mengenai isi pekerjaan, tanggung jawab, serta kualifikasi yang dibutuhkan dalam melaksanakan suatu jabatan. Menurut Dessler (2019), analisis jabatan adalah prosedur untuk menentukan tugas-tugas dari suatu pekerjaan dan karakteristik karyawan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut secara efektif. Sementara itu, Rivai dan Sagala (2020) menyatakan bahwa analisis jabatan merupakan dasar dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia, karena informasi yang diperoleh digunakan untuk menyusun deskripsi jabatan (job description) dan spesifikasi jabatan (job specification). Analisis jabatan menjadi langkah awal dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif, sebab hasilnya memberikan gambaran tentang apa yang harus dilakukan karyawan, bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan, serta kompetensi apa yang dibutuhkan (Mangkunegara, 2020).

Dengan demikian, analisis jabatan berperan penting dalam membangun sistem manajemen SDM yang terstruktur dan berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi. Dalam konteks PT Indofood Sukses Makmur Tbk, analisis jabatan menjadi alat strategis untuk memastikan kesesuaian antara peran individu dengan tujuan perusahaan secara keseluruhan.

### 2.2. Tujuan dan Manfaat Analisis Jabatan

Tujuan utama dari analisis jabatan adalah untuk menyediakan informasi dasar yang diperlukan dalam berbagai kegiatan manajemen SDM. Menurut Handoko (2018), hasil analisis jabatan digunakan sebagai dasar dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, dan pengembangan karier. Dengan informasi yang akurat, organisasi dapat menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat (the right man on the right place). Manfaat lainnya adalah menciptakan kejelasan peran dalam organisasi, menghindari duplikasi tugas, serta memperbaiki efisiensi kerja (Siagian, 2018).

Bagi PT Indofood Sukses Makmur Tbk yang memiliki struktur organisasi besar dan kompleks, analisis jabatan membantu dalam mengoptimalkan distribusi tugas dan tanggung jawab antar divisi. Selain itu, hasil analisis jabatan juga menjadi dasar dalam perancangan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, karena setiap jabatan dinilai berdasarkan kontribusi dan tingkat tanggung jawabnya. Dengan demikian, analisis jabatan berkontribusi langsung terhadap peningkatan efektivitas dan motivasi kerja karyawan.

### 2.3. Analisis Jabatan dalam Konteks Manajemen SDM

Analisis jabatan memiliki keterkaitan erat dengan seluruh fungsi manajemen SDM. Menurut Mondy dan Martocchio (2016), semua kegiatan dalam manajemen SDM seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, hingga kompensasi, berawal dari hasil analisis jabatan. Tanpa informasi yang akurat mengenai jabatan, pengambilan keputusan dalam bidang SDM dapat menjadi tidak efektif dan cenderung subjektif (Sedarmayanti, 2018).

Dalam perusahaan besar seperti PT Indofood Sukses Makmur Tbk, pendekatan analisis jabatan membantu HR Department untuk menyusun struktur organisasi yang efisien dan memastikan bahwa setiap posisi memiliki nilai strategis terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, analisis jabatan mendukung

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

terciptanya sistem manajemen kinerja yang objektif, karena indikator penilaian didasarkan pada tugas dan tanggung jawab yang telah terdefinisi dengan jelas.

### 2.4. Analisis Jabatan dan Efektivitas Manajemen SDM

Efektivitas manajemen SDM dapat diartikan sebagai sejauh mana organisasi mampu mengelola dan memanfaatkan potensi manusia secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Siagian (2018), efektivitas manajemen SDM sangat bergantung pada kesesuaian antara individu, pekerjaan, dan organisasi. Dalam hal ini, analisis jabatan berperan penting sebagai instrumen untuk menciptakan keselarasan tersebut (Sutrisno, 2019).

Melalui analisis jabatan, perusahaan dapat memastikan bahwa struktur kerja, tanggung jawab, dan kualifikasi individu saling terintegrasi. Dampaknya, produktivitas kerja meningkat, komunikasi antarbagian lebih efisien, serta pengambilan keputusan menjadi lebih terarah. Di PT Indofood Sukses Makmur Tbk, penerapan analisis jabatan yang komprehensif memungkinkan manajemen SDM untuk mengembangkan strategi pengelolaan tenaga kerja yang adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis dan perkembangan teknologi.

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan jenis penelitian studi literatur, di mana peneliti memanfaatkan berbagai buku, jurnal, dan sumber bacaan lainnya untuk mendukung pengumpulan data. Proses analisis data melibatkan pengamatan dan penilaian mendalam terhadap sumber-sumber bacaan tersebut untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Langkah ini dianggap penting untuk memperkuat hasil penelitian. Subjek utama dalam penelitian ini mencakup e-jurnal, e-book, dan buku-buku pendukung lainnya. Proses analisis data dilakukan dengan cara mengevaluasi studi pustaka, termasuk buku dan jurnal yang berfungsi sebagai referensi penting dalam penelitian ini. Analisis ini bertujuan untuk menggali informasi yang relevan dan mendalam dari sumber-sumber tersebut untuk mendukung temuan penelitian.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan analisis jabatan di PT Indofood Sukses Makmur Tbk memiliki peranan strategis dalam meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia (SDM). Berdasarkan hasil studi literatur yang dikaji, ditemukan bahwa analisis jabatan di perusahaan besar seperti Indofood bukan hanya sekadar prosedur administratif, tetapi menjadi fondasi dalam keseluruhan proses manajemen SDM yang meliputi rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga sistem kompensasi. Hal ini memperlihatkan bahwa perusahaan telah berupaya menempatkan SDM sebagai aset utama yang perlu dikelola secara profesional dan berkelanjutan agar selaras dengan visi perusahaan untuk menjadi total food solutions company yang inovatif dan berdaya saing global.

Dari sisi rekrutmen dan seleksi, analisis jabatan membantu departemen *Human Resource Development* (HRD) dalam menyusun kriteria calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Informasi yang diperoleh dari hasil analisis jabatan meliputi deskripsi pekerjaan, tanggung jawab, dan spesifikasi kualifikasi digunakan sebagai dasar dalam menyaring kandidat yang paling tepat untuk posisi tertentu. Hal ini berdampak positif terhadap efektivitas proses rekrutmen, karena HRD dapat memastikan bahwa individu yang diterima benar-benar memiliki kompetensi yang relevan. Sebagai contoh, untuk posisi di lini produksi, hasil analisis jabatan menunjukkan pentingnya keterampilan teknis, ketelitian, serta kemampuan bekerja dalam tim. Sementara itu, untuk posisi di bagian manajerial, aspek kepemimpinan, kemampuan analitis, dan pengambilan keputusan menjadi prioritas utama. Dengan demikian, analisis jabatan berperan penting dalam mencegah terjadinya kesalahan penempatan karyawan (*misplacement*) yang dapat menurunkan produktivitas kerja.

Selain itu, analisis jabatan juga menjadi dasar dalam penyusunan program pelatihan dan pengembangan SDM di Indofood. Melalui pemetaan tugas dan tanggung jawab yang jelas, manajemen dapat mengidentifikasi kesenjangan kompetensi (*competency gap*) antara kinerja aktual karyawan dengan standar pekerjaan yang diharapkan. Data tersebut kemudian digunakan untuk menyusun program pelatihan yang lebih tepat sasaran, baik dalam bentuk pelatihan teknis maupun soft skill. Misalnya, bagi karyawan bagian

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

pemasaran, perusahaan memberikan pelatihan terkait negosiasi, komunikasi efektif, dan digital marketing. Sedangkan bagi karyawan di bidang produksi, pelatihan difokuskan pada pengoperasian mesin modern dan penerapan prinsip keamanan pangan. Dengan pendekatan ini, Indofood tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga memperkuat daya saing organisasi secara keseluruhan.

Dalam hal penilaian kinerja, analisis jabatan berfungsi sebagai acuan dalam merumuskan indikator kinerja utama (*Key Performance Indicators* atau KPI). Standar penilaian didasarkan pada deskripsi pekerjaan yang dihasilkan dari analisis jabatan, sehingga proses evaluasi menjadi lebih objektif dan terukur. Dengan demikian, manajemen dapat menilai kontribusi setiap individu secara adil berdasarkan hasil kerja dan tanggung jawabnya. Penerapan sistem ini juga berdampak positif terhadap motivasi karyawan, karena mereka memahami bahwa kinerja yang baik akan mendapatkan apresiasi dan peluang karier yang lebih besar. Selain itu, adanya transparansi dalam penilaian kinerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, kompetitif, dan berorientasi pada hasil.

Dari aspek kompensasi dan penghargaan, hasil analisis jabatan di Indofood digunakan untuk menilai bobot setiap posisi kerja berdasarkan kompleksitas tugas, tanggung jawab, serta dampaknya terhadap organisasi. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat menyusun struktur gaji dan tunjangan yang adil dan proporsional. Jabatan dengan tanggung jawab yang lebih besar atau berisiko tinggi akan mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi. Sistem ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Transparansi dalam sistem kompensasi ini juga memperkuat kepercayaan antara manajemen dan karyawan, sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis.

Penerapan analisis jabatan juga terbukti mendukung efektivitas struktur organisasi Indofood. Dengan mendefinisikan setiap peran dan tanggung jawab secara jelas, perusahaan dapat menghindari duplikasi pekerjaan dan meningkatkan koordinasi antarbagian. Misalnya, hasil analisis jabatan menunjukkan bahwa beberapa fungsi pekerjaan di divisi pemasaran dan penjualan memiliki tumpang tindih tugas. Berdasarkan temuan tersebut, manajemen melakukan restrukturisasi untuk memperjelas pembagian peran. Hasilnya, alur komunikasi menjadi lebih lancar, proses kerja lebih efisien, dan konflik internal dapat diminimalkan. Ini menunjukkan bahwa analisis jabatan berperan dalam menciptakan sistem kerja yang terstruktur, efisien, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis. Dalam konteks efektivitas manajemen SDM, penerapan analisis jabatan di Indofood juga memberikan dampak terhadap pengambilan keputusan strategis. Manajemen dapat menggunakan data analisis jabatan sebagai dasar dalam merancang kebijakan SDM yang lebih tepat sasaran, seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, promosi jabatan, serta pengembangan karier. Dengan demikian, keputusan yang diambil tidak hanya berdasarkan intuisi, tetapi didukung oleh data yang valid dan terukur. Hal ini sejalan dengan pandangan Siagian (2018) bahwa efektivitas manajemen SDM sangat dipengaruhi oleh ketersediaan informasi yang akurat dan relevan mengenai pekerjaan serta karyawan yang melaksanakannya.

Selain manfaat internal, penerapan analisis jabatan juga berdampak positif terhadap citra perusahaan. Indofood dikenal sebagai perusahaan yang memiliki sistem manajemen SDM profesional dan transparan. Hal ini menarik minat banyak tenaga kerja potensial untuk bergabung karena mereka melihat perusahaan memiliki sistem kerja yang jelas dan berbasis kinerja. Dengan demikian, analisis jabatan turut berkontribusi dalam membangun employer branding yang kuat di pasar tenaga kerja Indonesia. Namun, meskipun memiliki banyak kelebihan, penerapan analisis jabatan di perusahaan besar seperti Indofood juga menghadapi sejumlah tantangan. Salah satunya adalah kompleksitas pekerjaan yang terus berkembang akibat kemajuan teknologi dan perubahan pasar. Oleh karena itu, analisis jabatan harus dilakukan secara berkala agar informasi yang dihasilkan tetap relevan dengan kondisi terkini. Jika tidak diperbarui, deskripsi dan spesifikasi jabatan bisa menjadi usang dan tidak lagi mencerminkan kebutuhan organisasi. Untuk mengatasi hal ini, HRD Indofood perlu menerapkan sistem digitalisasi dalam pengelolaan data analisis jabatan agar proses pembaruan lebih cepat, akurat, dan mudah diakses oleh seluruh bagian terkait.

Pendekatan analisis jabatan memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan efektivitas manajemen SDM di PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Melalui penerapan yang komprehensif, perusahaan mampu menempatkan karyawan sesuai kompetensi, mengembangkan potensi mereka melalui pelatihan yang tepat, serta menciptakan sistem penilaian dan kompensasi yang adil. Dampaknya terlihat pada peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Analisis jabatan bukan hanya menjadi alat

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

administratif, tetapi juga instrumen strategis yang membantu perusahaan menyesuaikan diri dengan perubahan dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Dengan pembaruan yang berkelanjutan dan dukungan teknologi, analisis jabatan akan terus menjadi pilar utama dalam mewujudkan manajemen SDM yang efektif, efisien, dan berorientasi pada pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan [7].

Jabatan dalam meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia di PT Indofood Sukses Makmur Tbk memberikan sejumlah implikasi penting baik bagi perusahaan, praktisi manajemen SDM, maupun pengembangan teori di bidang manajemen sumber daya manusia secara umum. Implikasi ini menegaskan bahwa analisis jabatan tidak sekadar berfungsi sebagai kegiatan administratif, tetapi juga merupakan alat strategis yang dapat memperkuat kinerja organisasi dan meningkatkan daya saing perusahaan di era persaingan global saat ini.

Pertama, implikasi praktis bagi perusahaan adalah perlunya pelaksanaan analisis jabatan yang berkelanjutan dan adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis dan teknologi. PT Indofood Sukses Makmur Tbk sebagai perusahaan besar dengan ribuan karyawan harus secara rutin memperbarui deskripsi dan spesifikasi jabatan agar tetap relevan dengan kebutuhan organisasi yang dinamis. Dengan menerapkan sistem analisis jabatan yang terintegrasi dan berbasis teknologi digital, proses pembaruan data pekerjaan dapat dilakukan lebih cepat, akurat, dan efisien. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk mengambil keputusan yang lebih tepat dalam hal perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, maupun pengembangan karier karyawan [8].

Kedua, implikasi bagi efektivitas manajemen SDM menunjukkan bahwa analisis jabatan mampu menjadi dasar yang kuat dalam membangun sistem manajemen yang terstruktur dan profesional. Dengan adanya pemetaan yang jelas mengenai tugas, tanggung jawab, dan kompetensi yang dibutuhkan, setiap fungsi dalam manajemen SDM dapat berjalan secara sinergis. Misalnya, bagian rekrutmen dapat menggunakan hasil analisis jabatan untuk menyeleksi calon karyawan yang sesuai, bagian pelatihan dapat mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi, dan bagian kompensasi dapat menentukan sistem penghargaan berdasarkan bobot pekerjaan yang objektif. Dengan demikian, penerapan analisis jabatan secara konsisten akan meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas pengambilan keputusan di bidang SDM [9].

Ketiga, implikasi bagi pengembangan karyawan adalah meningkatnya kesadaran akan pentingnya pemahaman peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Hasil analisis jabatan dapat membantu karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka serta standar kinerja yang harus dicapai. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaannya, karyawan akan merasa lebih termotivasi, bertanggung jawab, dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif terhadap loyalitas karyawan dan mengurangi tingkat turnover dalam perusahaan. Selain itu, analisis jabatan juga membantu manajemen dalam merancang jalur karier yang lebih jelas bagi setiap karyawan, sehingga mereka dapat melihat prospek pengembangan diri di dalam perusahaan [10].

Keempat, implikasi terhadap budaya organisasi adalah bahwa pelaksanaan analisis jabatan secara sistematis dapat memperkuat budaya kerja profesional dan kolaboratif. Ketika setiap karyawan memahami batas peran dan tanggung jawabnya, maka koordinasi antarbagian akan lebih efektif, konflik kerja dapat diminimalkan, dan semangat kerja tim meningkat. Bagi Indofood, hal ini penting untuk menjaga stabilitas operasional dan kualitas produksi yang konsisten. Budaya kerja yang terbentuk dari penerapan analisis jabatan juga akan mendukung perusahaan dalam mewujudkan nilai-nilai integritas, profesionalisme, dan inovasi yang menjadi bagian dari visi korporasi [11].

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Jabatan memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia di PT Indofood Sukses Makmur Tbk, tidak hanya sebagai kegiatan administratif tetapi sebagai dasar perencanaan, pengelolaan, dan evaluasi SDM yang selaras dengan visi dan misi perusahaan. Penerapan analisis jabatan yang sistematis menghasilkan informasi akurat mengenai tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi setiap posisi, sehingga mendukung proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, serta penempatan karyawan secara tepat. Hal ini berdampak pada meningkatnya produktivitas, efisiensi kerja, motivasi,

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

kepuasan, dan loyalitas karyawan, serta terciptanya koordinasi dan komunikasi kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan pembaruan analisis jabatan secara berkala, mengintegrasikannya dengan sistem digital berbasis HRIS, memberikan pelatihan kepada tim HRD dan manajer lini, mengaitkannya dengan pengembangan karier, serta meningkatkan keterlibatan karyawan agar sistem manajemen SDM yang efisien, produktif, dan berkelanjutan dapat terus terwujud.

## DAFTAR PUSTAKA


[1] H. Riofita, "Perceived opportunity and risk control role on willingness to recommend Sharia fintech," *J. Ekon. Indones.*, vol. 13, no. 2, pp. 137–151, 2024.

[2] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.

[3] M. A. Adha and D. Setiawan, "Peran analisis jabatan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada perusahaan manufaktur," *J. Manaj. dan Organ. Indones.*, vol. 10, no. 2, pp. 115–127, 2021.

[4] V. Rivai and E. J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers, 2018.

[5] R. L. Mathis and J. H. Jackson, *Human Resource Management*, 14th ed. Boston: Cengage Learning, 2017.

[6] A. Wibowo, "Peran manajemen SDM berbasis analisis jabatan dalam meningkatkan daya saing organisasi," *J. Adm. dan Manaj. Indones.*, vol. 12, no. 3, pp. 188–200, 2023.

[7] D. Suryani and A. Hidayat, "Hubungan antara analisis jabatan dan kinerja organisasi: Studi pada perusahaan nasional di Indonesia," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis Indones.*, vol. 7, no. 2, pp. 133–145, 2022.

[8] R. Siregar and M. Samosir, "Analisis jabatan sebagai strategi peningkatan efektivitas kerja dan kepuasan karyawan," *J. Ekon. Manajemen, dan Akunt.*, vol. 9, no. 4, pp. 201–212, 2021.

[9] H. Riofita, "Manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi informasi dan komunikasi," *Musytari Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekon.*, vol. 2, no. 11, pp. 51–63, 2023.

[10] I. D. K. R. Ardiana and E. Yulianto, "Pengaruh analisis jabatan terhadap efektivitas manajemen sumber daya manusia di perusahaan makanan dan minuman," *J. Ilm. Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 8, no. 1, pp. 44–56, 2020.

[11] H. Riofita, "Analisis pelayanan prima dan kualitas pelayanan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau," *JPEKA J. Pendidik. Ekon. Manaj. dan Keuang.*, vol. 2, no. 1, pp. 29–48, 2018.



[1] H. Riofita, "Perceived opportunity and risk control role on willingness to recommend Sharia fintech," *J. Ekon. Indones.*, vol. 13, no. 2, pp. 137–151, 2024.

[2] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.

[3] M. A. Adha and D. Setiawan, "Peran analisis jabatan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada perusahaan manufaktur," *J. Manaj. dan Organ. Indones.*, vol. 10, no. 2, pp. 115–127, 2021.

[4] V. Rivai and E. J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers, 2018.

[5] R. L. Mathis and J. H. Jackson, *Human Resource Management*, 14th ed. Boston: Cengage Learning, 2017.

[6] A. Wibowo, "Peran manajemen SDM berbasis analisis jabatan dalam meningkatkan daya saing organisasi," *J. Adm. dan Manaj. Indones.*, vol. 12, no. 3, pp. 188–200, 2023.

[7] D. Suryani and A. Hidayat, "Hubungan antara analisis jabatan dan kinerja organisasi: Studi pada perusahaan nasional di Indonesia," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis Indones.*, vol. 7, no. 2, pp. 133–145, 2022.

[8] R. Siregar and M. Samosir, "Analisis jabatan sebagai strategi peningkatan efektivitas kerja dan kepuasan karyawan," *J. Ekon. Manajemen, dan Akunt.*, vol. 9, no. 4, pp. 201–212, 2021.

[9] H. Riofita, "Manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi informasi dan komunikasi," *Musytari Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekon.*, vol. 2, no. 11, pp. 51–63, 2023.

[10] I. D. K. R. Ardiana and E. Yulianto, "Pengaruh analisis jabatan terhadap efektivitas manajemen sumber daya manusia di perusahaan makanan dan minuman," *J. Ilm. Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 8, no. 1, pp. 44–56, 2020.



[11] H. Riofita, "Analisis pelayanan prima dan kualitas pelayanan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

Provinsi Riau," *JPEKA J. Pendidik. Ekon. Manaj. dan Keuang.*, vol. 2, no. 1, pp. 29–48, 2018.