

Implementasi Analisis Jabatan *Recruitment Officer* dalam Proses Seleksi Karyawan di PT X Kalimantan Selatan

Radina^{1*}, Meliya Ashema Mahdina², Tisya Amanda³, Siti Maisyarah⁴, Muhammad Bayu Buana Fahmi⁵, Shanty Komalasari⁶

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

E-mail: radinardna@gmail.com

ABSTRAK

Analisis jabatan pada posisi *Recruitment Officer* merupakan fondasi strategis yang menentukan kualitas proses seleksi karyawan dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi pengalaman seorang *Recruitment Officer* dalam mengimplementasikan analisis jabatan serta implikasinya terhadap efektivitas seleksi di perusahaan perkebunan kelapa sawit. Pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologi digunakan melalui wawancara semi-terstruktur terhadap satu informan yang dipilih secara *purposive*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan dijalankan melalui pencatatan aktivitas harian hingga bulanan untuk mendeteksi kondisi *overload* atau *underload*, menghasilkan dokumen *job description* dan *job specification* sebagai acuan seleksi. Proses rekrutmen dikelola secara *end-to-end* dengan prinsip inklusivitas yang menghapus batasan usia, gender, dan penampilan fisik. Meskipun instrumen seleksi telah tersusun secara terstruktur, keputusan akhir di lapangan tetap dipengaruhi oleh subjektivitas *user* terkait kecocokan karakter kandidat. Penelitian ini menegaskan bahwa kematangan analisis jabatan pada posisi rekruter berkontribusi signifikan terhadap objektivitas seleksi, namun efektivitasnya perlu didukung pemutakhiran standar kompetensi secara berkala. Secara praktis, temuan ini memberikan manfaat bagi PT berupa acuan dalam menyusun rubrik wawancara terstandarisasi dan mekanisme *check and balance* pada tahap seleksi, sehingga perusahaan dapat menekan risiko *mismatch* kualifikasi dan menghemat biaya rekrutmen serta pelatihan ulang karyawan baru.

Kata kunci: Analisis Jabatan; *Recruitment Officer*; Seleksi Karyawan; Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

Job analysis for the Recruitment Officer position serves as a strategic foundation that determines the quality of the employee selection process within an organization. This study aims to explore the experience of a Recruitment Officer in implementing job analysis and its implications for selection effectiveness at a palm oil plantation company. A qualitative approach with a phenomenological design was employed through semi-structured interviews with one purposively selected informant. The findings reveal that job analysis is carried out through daily to monthly activity recording to detect overload or underload conditions, producing job description and job specification documents as selection references. The recruitment process is managed end-to-end with an inclusivity principle that eliminates restrictions on age, gender, and physical appearance. Although selection instruments have been structured systematically, final decisions in practice remain influenced by user subjectivity regarding candidate character fit with the department. This study confirms that the maturity of job analysis for the recruiter position contributes significantly to selection objectivity, yet its effectiveness requires periodic updates of competency standards. Practically, these findings benefit the company by providing a basis for developing a standardized interview rubric and a check-and-balance mechanism in the final selection stage, thereby reducing qualification mismatch risk and lowering recruitment and re-training costs.

Kata kunci: Job Analysis; *Recruitment Officer*; Employee Selection; Human Resources.

PENDAHULUAN

Tujuan organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif sangat bergantung pada pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aset strategis. Tantangan utama manajemen SDM saat ini adalah menjembatani kualifikasi calon karyawan dengan kualifikasi jabatan yang terus berkembang secara dinamis. Upaya ini dimulai dari pemahaman mendalam terhadap struktur tugas melalui instrumen analisis jabatan. Analisis jabatan merupakan prosedur sistematis untuk menentukan tugas-tugas dari suatu posisi serta karakteristik individu yang harus dipekerjakan untuk

mengisinya (Dessler, 2019). (Harris, 2023) menambahkan bahwa sebagai fondasi strategis, analisis jabatan berfungsi memetakan tanggung jawab dan kualifikasi spesifik yang menjadi acuan utama sebelum proses rekrutmen dimulai. Output utama dari proses ini adalah dokumen deskripsi pekerjaan (*job description*) yang merinci rincian tugas, wewenang, serta risiko lingkungan kerja, sementara spesifikasi pekerjaan (*job specification*) menekankan pada standar kualifikasi seperti pendidikan, pengalaman, dan karakteristik fisik-mental (Komalasari et al., 2022). Tanpa analisis jabatan yang valid, organisasi akan kesulitan menyusun deskripsi jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job specification*) yang akurat, yang pada gilirannya akan mengganggu efektivitas fungsi rekrutmen dan seleksi (Pangamiani, 2022). Absennya landasan analisis yang kuat ini berisiko memicu ketidaksesuaian penempatan kerja (*mismatch*), tumpang tindih pembagian tugas, hingga rendahnya kualitas kinerja individu (Winatha, 2018).

Analisis jabatan yang komprehensif mencakup beberapa dimensi yang harus dipenuhi secara sistematis. (Dessler, 2019) merinci bahwa proses analisis jabatan meliputi pengumpulan informasi melalui metode wawancara, kuesioner, observasi langsung, hingga pencatatan buku harian kerja (*diary/log*) oleh pemegang jabatan. Setiap metode memiliki keunggulan tersendiri tergantung pada kompleksitas jabatan yang dianalisis. Lebih lanjut, dalam konteks pengukuran beban kerja, pendekatan *hybrid method* telah berkembang sebagai solusi yang lebih komprehensif dibandingkan metode tunggal, yakni dengan menggabungkan orientasi pada tugas (*work oriented*) yang berfokus pada aktivitas dan output pekerjaan, dengan orientasi pada karakteristik pekerja (*worker oriented*) yang menekankan pada kompetensi dan atribut personal yang dibutuhkan (Addawiyah et al., 2024). (Darsim & Samandy, 2023) membuktikan bahwa integrasi analisis jabatan dengan analisis beban kerja mampu mendeteksi kondisi *overload* maupun *underload* pada suatu jabatan secara lebih objektif, sehingga meningkatkan ketepatan penempatan karyawan secara signifikan. Hasil dari proses ini kemudian menjadi dasar pengambilan keputusan terkait kebutuhan penambahan tenaga kerja atau restrukturisasi jabatan (Semaun, 2019).

Hubungan antara kualitas analisis jabatan dan efektivitas seleksi karyawan telah banyak dikaji dalam literatur manajemen SDM dari berbagai konteks. (Setiawan, 2022) menegaskan bahwa analisis jabatan yang akurat menjadi dasar rekrutmen yang efektif karena memungkinkan rekruter melakukan *screening* kandidat secara objektif berdasarkan kriteria yang terukur. (Pangamiani, 2022) menemukan bahwa implementasi analisis jabatan di PTPN XI mampu meningkatkan kualitas pekerja melalui identifikasi masalah personalia yang lebih presisi. (Hidayah & Dewi, 2021) menunjukkan bahwa analisis jabatan yang terdokumentasi dengan baik juga berfungsi sebagai dasar pengembangan sistem penilaian kinerja yang adil dan terukur. Sementara itu, (Addawiyah et al., 2024) dalam kajian literturnya menegaskan bahwa analisis jabatan yang matang berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam jangka panjang. Melalui pemetaan struktur yang jelas, perusahaan dapat mengidentifikasi jenis kandidat yang tepat sehingga pengadaan tenaga kerja berjalan lebih objektif dan tepat sasaran (Fadlilah & Fajrianthi, 2022).

Beberapa kajian juga memperkuat urgensi penelitian ini. Kharisma & Wening (2023) menyimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan perusahaan, sehingga kedua proses tersebut tidak dapat dipisahkan dari analisis jabatan. Sejalan dengan itu, Jaelani & Syaima (2024) menemukan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi yang terstruktur dengan baik pada sebuah perusahaan swasta mampu meningkatkan kesesuaian antara profil kandidat dan kebutuhan jabatan, meskipun evaluasi berkala tetap diperlukan untuk menutup celah objektivitas. Kervin & Wasiman (2023) membuktikan bahwa deskripsi dan spesifikasi jabatan yang jelas pada PT. Goldwell Plastic Batam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, memperkuat argumen bahwa akurasi dokumen hasil analisis jabatan menjadi prasyarat keberhasilan seleksi. Pada instansi publik, (Maksin et al., 2023) menunjukkan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif terhadap pencapaian kinerja pegawai, sedangkan Komalasari et al. (2022) menegaskan bahwa integrasi analisis jabatan dengan analisis beban kerja secara bersama-sama meningkatkan kinerja pegawai. Terbaru, (Okraeni et al., 2024) menemukan bahwa kompetensi dan karakteristik jabatan yang terumuskan dengan baik berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Rangkaian temuan ini memperkuat bahwa kualitas analisis jabatan termasuk pada posisi *Recruitment Officer* yang menjadi fokus untuk berkontribusi nyata terhadap efektivitas rekrutmen, dan kinerja karyawan.

Namun, terdapat celah penelitian (*research gap*) yang signifikan dari studi-studi tersebut, di mana sebagian besar lebih banyak memfokuskan analisis jabatan pada posisi operasional atau manajerial secara umum. Masih sangat terbatas penelitian yang secara spesifik melakukan analisis jabatan terhadap posisi *Recruitment Officer* itu sendiri. Padahal, dalam ekosistem penarikan tenaga kerja, seorang *Recruitment Officer* memegang peran yang sangat strategis untuk memastikan seluruh kandidat yang dipilih telah sesuai dengan standar kompetensi jabatan organisasi (Mardiyah et al., 2025). Analisis jabatan pada posisi ini krusial karena kualitas rekruter secara langsung menentukan kualitas seluruh karyawan yang masuk ke dalam sistem organisasi (Setiawan, 2022).

Orisinalitas penelitian ini terletak pada fokus kajiannya yang menempatkan *Recruitment Officer* sebagai subjek sekaligus objek analisis dalam ekosistem perusahaan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi secara mendalam dimensi kelengkapan analisis jabatan menurut teori (Dessler, 2019) dan kaitannya dengan mutu seleksi di lapangan (Creswell & Poth, 2017). Urgensi penelitian ini didorong oleh kebutuhan perusahaan untuk meminimalisir *mismatch* kualifikasi dalam proses pengadaan tenaga kerja. Sebagai pintu gerbang utama masuknya talenta, posisi *Recruitment Officer* memerlukan standar kualifikasi dan uraian tugas yang sangat presisi agar mampu menyaring kandidat yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan. Jika analisis jabatan pada posisi ini tidak memadai, maka standar seleksi yang dihasilkan berisiko menjadi tidak objektif, menciptakan konflik peran, dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan latar belakang dan kesenjangan studi di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini didefinisikan melalui pertanyaan penelitian berikut:

1. Bagaimana kelengkapan dimensi analisis jabatan posisi *Recruitment Officer* di perusahaan jika ditinjau dari perspektif teori Dessler?
2. Bagaimana implikasi ketepatan analisis jabatan posisi *Recruitment Officer* tersebut terhadap objektivitas dan mutu proses seleksi karyawan di lapangan?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologi untuk mengeksplorasi secara mendalam pengalaman dan perspektif *Recruitment Officer* dalam menjalankan analisis jabatan dan proses seleksi karyawan pada salah satu perusahaan di Kalimantan Selatan (Creswell & Poth, 2017). Penelitian dilaksanakan di lingkungan perusahaan dengan waktu pelaksanaan menyesuaikan periode pengumpulan data. Penentuan informan dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling* (Sugiyono, 2017) berdasarkan kriteria penguasaan informasi dan keterlibatan langsung secara praktis.

Subjek penelitian dalam studi ini adalah seorang informan tunggal yang menjabat sebagai *Recruitment Officer* di PT X, sebuah perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan kelapa sawit Kalimantan Selatan. Informan telah menjalankan peran sebagai *Recruitment Officer* di perusahaan tersebut selama kurang lebih empat tahun dengan latar belakang pendidikan Sarjana Psikologi. Pemilihan informan ini didasarkan pada pertimbangan bahwa *Recruitment Officer* merupakan pihak sentral yang menjadi fokus analisis jabatan sekaligus eksekutor langsung dari serangkaian proses seleksi karyawan secara *end-to-end*, sehingga informasi yang diperoleh sangat merepresentasikan realitas praktik rekrutmen di lapangan.

Karakteristik Informan berstatus karyawan tetap yang menduduki posisi *Recruitment Officer* pada Departemen Sumber Daya Manusia di PT X dan bertanggung jawab langsung atas keseluruhan siklus rekrutmen, mulai dari konfirmasi kebutuhan jabatan bersama *user*, penyusunan iklan lowongan, seleksi administrasi, koordinasi psikotes, hingga wawancara akhir. Dengan masa kerja kurang lebih empat tahun pada posisi yang sama, informan memiliki pengalaman langsung dalam mengelola dinamika analisis jabatan dari waktu ke waktu, termasuk penyesuaian kebutuhan kompetensi seiring pertumbuhan perusahaan. Latar belakang pendidikan Sarjana Psikologi turut memberikan informan pemahaman teoretis atas instrumen psikometri, seperti tes kepribadian dan tes inteligensi, yang digunakan dalam proses seleksi.

Pengumpulan data utama dilakukan melalui teknik wawancara semi-terstruktur yang dilaksanakan dalam satu sesi dengan durasi kurang lebih 30 menit. Seluruh sesi wawancara direkam dengan persetujuan informan dan selanjutnya ditranskrip secara verbatim sebagai dasar analisis data.

Teknik ini dipilih karena memberikan fleksibilitas bagi peneliti untuk menggali informasi secara mendalam dan natural, namun tetap terarah pada tujuan penelitian melalui penggunaan pedoman wawancara (Sugiyono, 2017).

Analisis data dilakukan melalui pendekatan *hybrid* yang menggabungkan analisis tematik kualitatif dengan kuantifikasi beban kerja. Tahapan analisis meliputi: (1) *open coding*, yaitu pemberian kode awal pada transkrip wawancara untuk mengidentifikasi unit makna yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab jabatan; (2) kategorisasi tema, di mana kode-kode yang serupa dikelompokkan menjadi tema-tema utama terkait struktur pekerjaan; (3) analisis beban kerja menggunakan *hybrid method* yang memadukan orientasi tugas (*work oriented*) dan karakteristik pekerja (*worker oriented*) untuk menentukan proporsi waktu dan frekuensi pelaksanaan setiap tugas; serta (4) verifikasi data melalui *member checking*, yakni mengonfirmasikan hasil temuan kepada informan untuk memastikan akurasi interpretasi (Creswell & Poth, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur esensial serta aset penggerak utama bagi organisasi dalam menghadapi persaingan industri yang semakin intens. Sebagai fondasi strategis dalam manajemen SDM, analisis jabatan berfungsi sebagai prosedur terstruktur untuk menentukan tugas, tanggung jawab, serta kualifikasi spesifik yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan (Harris, 2023). Berdasarkan hasil wawancara di perusahaan, analisis jabatan diposisikan sebagai langkah wajib yang dilakukan sebelum proses rekrutmen dimulai guna memetakan struktur organisasi secara efektif. Hal ini selaras dengan pernyataan informan: "*Kalau bicara analisis jabatan itu biasanya adalah proses sebelum kita melakukan rekrutmen, kita harus tahu dulu nih struktur organisasi itu seperti apa*". Praktik ini bertujuan mengumpulkan dan menyusun fakta terkait persyaratan pekerjaan melalui instrumen sistematis seperti observasi, kuesioner, hingga catatan buku harian kerja (Semaun, 2019). Melalui pemetaan yang jelas, perusahaan dapat mengidentifikasi jenis kandidat yang tepat sehingga proses rekrutmen dan seleksi dapat dilakukan secara lebih objektif dan tepat sasaran (Fadlilah & Fajrianthi, 2022). Tanpa landasan analisis yang kuat, organisasi berisiko menghadapi ketidaksesuaian penempatan kerja, tumpang tindih pembagian tugas, serta rendahnya kualitas kinerja individu (Winatha, 2018).

Implementasi analisis jabatan yang akurat memerlukan pendekatan yang komprehensif, salah satunya melalui *hybrid method* yang menggabungkan orientasi pada tugas (*work oriented*) dan karakteristik pekerja (*worker oriented*) (Addawiyah et al., 2024). Berdasarkan hasil wawancara, informan menjelaskan bahwa perusahaan melakukan pencatatan aktivitas kerja secara rutin untuk melihat efektivitas beban kerja setiap karyawan. Informan menyatakan: "*Nah proses menganalisisnya itu biasanya kalau diaku ada namanya penganalisa jabatan. Di situ kita mengisi jobdes harian, mingguan, dan bulanan. Nanti outputnya kita tahu satu orang ini overload atau underload dari sisi pekerjaan*". Selain itu, informan juga menjelaskan bahwa proses analisis jabatan tidak hanya digunakan untuk menentukan kebutuhan penambahan tenaga kerja, tetapi juga untuk mengevaluasi efektivitas pekerjaan dan kemungkinan pembentukan jabatan baru dalam perusahaan. Hasil utama dari proses ini berupa dokumen *job description* dan *job specification* yang berfungsi sebagai pedoman dalam pelaksanaan kerja serta proses rekrutmen karyawan. Deskripsi pekerjaan merinci rincian tugas, wewenang, serta risiko lingkungan kerja, sementara spesifikasi pekerjaan menekankan pada standar kualifikasi seperti pendidikan, pengalaman, dan karakteristik fisik-mental (Komalasari et al., 2022). Kejelasan batasan peran melalui dokumen ini sangat krusial dalam meminimalkan konflik peran serta menghindari inefisiensi dalam organisasi.

Dalam ekosistem penarikan tenaga kerja, seorang *recruitment officer* memegang peran strategis untuk memastikan kandidat yang dipilih sesuai dengan standar kompetensi jabatan (Hotimah et al., 2025). Berdasarkan temuan wawancara, *recruitment officer* di perusahaan mengelola proses secara menyeluruh (*end-to-end*). Informan menjelaskan: "*Kalau diaku sih end-to-end ya. Anggapannya dari awal sampai akhir. Jadi yang menentukan si kandidat ini berhak sampai interview user sampai user ya aku sebenarnya*". Proses tersebut dimulai dari konfirmasi kebutuhan kepada manajer departemen (*user*) hingga penyusunan kriteria dalam media publikasi. Menariknya, hasil wawancara mengungkap adanya penerapan prinsip inklusivitas dengan menghapus batasan gender, usia, maupun persyaratan penampilan fisik tertentu guna fokus pada kompetensi teknis dan

latar belakang pendidikan. Informan juga menyatakan: “Kalau usia biasanya enggak aku taruh. Gender pun dihapus. Jadi tidak ada mencari wanita atau pria atau berpenampilan menarik”. Analisis jabatan membantu petugas rekrutmen melakukan *screening* CV dan penilaian kemampuan secara objektif (Setiawan, 2022). Penempatan yang didasarkan pada kesesuaian kualifikasi ini terbukti membantu meningkatkan profesionalisme dan kepuasan kerja karyawan (Addawiyah et al., 2024).

Tahapan seleksi di perusahaan dilaksanakan melalui beberapa fase formal yang mencakup seleksi administrasi, wawancara awal, hingga pelaksanaan berbagai tes kemampuan (Arsa et al., 2023). Berdasarkan informasi hasil wawancara, perusahaan menggunakan instrumen psikotes seperti DISC dan *Personality Plus* untuk menilai karakter, serta *Wonderlic Personnel Test* (WPT) untuk mengukur tingkat kecerdasan kandidat. Informan menjelaskan: “Kalau psikotes itu ya biasanya kepribadian sama test IQ. Kalau kepribadian aku bisa pakai DISC, terus ada *Personality Plus*, kalau test IQ aku paling umum yang gampang pakai WPT, itu bisa kelihatan IQ-nya berapa”. Meskipun data tes memberikan gambaran objektif, hasil wawancara juga menyoroti adanya dinamika di mana keputusan akhir sering kali dipengaruhi oleh aspek kecocokan karakter antara kandidat dengan manajer departemen terkait (Hidayah & Dewi, 2021). Implementasi analisis jabatan yang matang juga memberikan dampak luas di berbagai sektor, seperti pada pelayanan kesehatan untuk penyusunan sistem remunerasi yang adil serta di pemerintahan desa untuk penguatan fungsi perangkat (Arsa et al., 2023).

Mengingat dinamika industri dan perkembangan teknologi yang semakin cepat, perusahaan perlu melakukan penyesuaian kompetensi kerja serta pemutakhiran analisis jabatan secara berkala agar deskripsi pekerjaan tetap relevan (De Mauro et al., 2018; Hasanah, 2012). Berdasarkan hasil wawancara, perusahaan melakukan monitoring performa setiap bulan selama masa percobaan guna memastikan karyawan baru dapat bekerja sesuai arah yang ditetapkan. Informan menyatakan: “Aku bakal monitoring terus dia sampai dia lolos masa percobaan atau tidak, setiap bulan performancenya seperti apa, sampai dia benar-benar lolos dari masa probation atau masa kontrak dan diangkat jadi karyawan tetap”. Pada akhirnya, keterpaduan antara analisis jabatan yang tepat, beban kerja yang proporsional, dan kompetensi yang relevan secara signifikan akan meningkatkan kinerja individu serta memberikan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi bagi karyawan (Arismunandar & Khair, 2020).

Hasil penelitian ini memperkuat sekaligus memperkaya temuan penelitian sebelumnya. Kervin & Wasiman (2023) menyebutkan kejelasan *job description* dan *job specification* terbukti mendukung efektivitas rekrutmen melalui penyediaan acuan seleksi yang jelas. Temuan mengenai peran *Recruitment Officer* yang menangani proses rekrutmen secara *end-to-end* juga sejalan oleh Kharisma & Wening (2023) yang menegaskan bahwa efektivitas rekrutmen ditentukan oleh kualitas keseluruhan proses, bukan hanya satu tahap. Di sisi lain, penelitian ini memperluas temuan Jaelani & Syaima (2024) dengan menunjukkan bahwa keputusan akhir seleksi masih dipengaruhi subjektivitas *user*, meskipun instrumen seleksi telah terstruktur. Hasil ini selaras dengan Maksin et al. (2023) yang menekankan pentingnya konsistensi implementasi analisis jabatan, serta Okrabeni et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kejelasan karakteristik jabatan perlu didukung faktor lain agar berdampak optimal. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menguatkan teori Dessler (2019) mengenai pentingnya analisis jabatan, tetapi juga mengidentifikasi titik kritis implementasinya, yaitu pada keputusan akhir seleksi yang melibatkan *human judgment* dari *user*. Temuan ini menjadi dasar untuk memfokuskan perbaikan pada tahap wawancara akhir, bukan hanya pada penyempurnaan dokumen jabatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Analisis jabatan bagi posisi *Recruitment Officer* merupakan fondasi strategis untuk meningkatkan efektivitas seleksi dan menekan risiko ketidaksesuaian (*mismatch*) kualifikasi talenta. Penerapan instrumen sistematis seperti metode *hybrid* dan pencatatan aktivitas rutin menghasilkan deskripsi serta spesifikasi jabatan yang presisi, sehingga mendukung proses rekrutmen yang lebih objektif dan inklusif. Meskipun instrumen seleksi dari sisi HR sudah terstruktur dengan baik, keberhasilan penyaringan kandidat di lapangan pada tahap akhir masih dipengaruhi oleh dinamika subjektivitas *user* (manajer departemen) terkait kecocokan karakter. Hal ini menegaskan bahwa

kualitas analisis jabatan pada tim rekrutmen menjadi penentu utama terhadap mutu seluruh talenta yang masuk, namun tantangan menjaga objektivitas tetap ada hingga tahap akhir seleksi.

Sebagai implikasi praktis untuk menjaga objektivitas keputusan seleksi dari bias *user*, perusahaan direkomendasikan untuk menyusun rubrik wawancara terstandarisasi (*standardized interview rubric*) yang wajib digunakan oleh *user*. Selain itu, HR dapat menerapkan sistem panel evaluasi bersama atau mewajibkan *Recruitment Officer* untuk mendampingi *user* pada tahap wawancara akhir. Hal ini berfungsi sebagai kendali (*check and balance*) agar keputusan kelulusan kandidat tetap merujuk secara objektif pada spesifikasi jabatan yang telah ditetapkan, bukan sekadar preferensi personal.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan nyata yang perlu diakui. Pertama, penelitian ini menggunakan pendekatan *single-informant* sehingga tidak ada proses triangulasi data dengan pihak lain yang terlibat dalam proses rekrutmen, seperti manajer departemen (*user*) atau pelamar kerja, untuk memvalidasi temuan secara silang. Kedua, nama dan identitas perusahaan yang dirahasiakan demi alasan etis membatasi eksplorasi pembaca terhadap budaya organisasi dan konteks operasional secara lebih spesifik yang mungkin memengaruhi dinamika seleksi.

Mempertimbangkan keterbatasan tersebut, kajian mendatang disarankan untuk melibatkan partisipan yang lebih beragam guna keperluan triangulasi data, serta mengeksplorasi analisis jabatan pada posisi spesialis SDM lainnya untuk memperkaya literatur efektivitas internal departemen. Penggunaan desain *mixed-methods* juga sangat dianjurkan guna mengukur secara statistik korelasi antara akurasi analisis jabatan rekruter dengan objektivitas seleksi dan produktivitas jangka panjang karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Addawiyah, M. R., Permatasari, W. T., Aprilia, J., Trisnawati, V., & Merdianty, N. (2024). Literatur Review: Peran Job Analysis dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(12), 6–13. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.11844302>
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282.
- Arsa, A., Khairiyani, K., & Lamsari, N. (2023). ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA KC. JAMBI. *MARGIN: Journal of Islamic Banking*, 3(2), 152–170. <https://doi.org/10.30631/margin.v3i2.2062>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2017). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. SAGE Publications.
- Darsim, S. K. H., & Samandy, A. A. (2023). PENEMPATAN KARYAWAN BERDASARKAN ANALISIS JABATAN DAN ANALISIS BEBAN KERJA DINAS TANAMAN PANGAN, HORTIKULTURA DAN PERKEBUNAN PROVINSI SULAWESI SELATAN. *ADMIT: Jurnal Administrasi Terapan*, 1(2), 261–280. <https://doi.org/10.33509/admit.v1i2.2130>
- De Mauro, A., Greco, M., Grimaldi, M., & Ritala, P. (2018). Human resources for Big Data professions: A systematic classification of job roles and required skill sets. *Information Processing & Management*, 54(5), 807–817. <https://doi.org/10.1016/j.ipm.2017.05.004>
- Dede Jaelani & Alna Azzahra Nur Syaima. (2024). Analisis Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada CV Karyamekar Putera Sejahtera. *ATRABIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 10(1), 41–48. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v10i1.1865>
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. Pearson.
- Fadlilah, I. A., & Fajrianthi, F. (2022). Analisa Jabatan: Metode dan Langkah-langkah Pelaksanaan pada BUMN Klaster Industri Manufaktur. *Jurnal Diversita*, 8(1), 93–99. <https://doi.org/10.31289/diversita.v8i1.5585>

- Harris, J. I. (2023). PERENCANAAN ANALISIS JABATAN, REKRUTMEN, SELEKSI DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARIWAN. *Jurnal ISLAMIKA*, 5(2), 53–63.
- Hasanah, N. (2012). ANALISA JABATAN, REKRUTMEN, DAN SELEKSI PADA ORGANISASI TANPA BATASAN. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 1(1). <https://doi.org/10.22437/jmk.v1i1.1779>
- Hidayah, N., & Dewi, A. (2021). Pemetaan Analisis Jabatan dan Penilaian Kinerja sebagai Dasar Pengembangan Sistem Remunerasi. *Berdikari: Jurnal Inovasi Dan Penerapan Ipteks*, 9(1), 77–86. <https://doi.org/10.18196/berdikari.v9i1.6500>
- Hotimah, H., Ekaputri, D., & Mujtahidah, I. (2025). Analisis Jabatan dan Manajemen Karir: Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Terpadu. *DIRASAH*, 8(1), 181–192.
- Kervin, K., & Wasiman, W. (2023). Pengaruh Deskripsi Kerja, Spesifikasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Goldwell Plastic Batam. *eCo-Buss*, 6(2), 533–541. <https://doi.org/10.32877/eb.v6i2.679>
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61–80. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>
- 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*, 8(1), 181–190.
- Mastina Maksin, Diva Putri Anindita, & Hikmah Rahmadaniati Primania. (2023). PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP PENCAPAIAN KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA PROBOLINGGO. *Jurnal Administrasi Publik dan Ilmu Komunikasi*, 10(1), 1–12. <https://doi.org/10.55499/intelektual.v10i1.1034>
- Okrabeni, A., Sumarsono, T. G., & Sina Setyadi, M. C. (2024). The Effect of Competence and Job Characteristics on Employee Performance through Job Satisfaction: A Study at PG. Kebon Agung Malang. *JOURNAL OF ECONOMICS, FINANCE AND MANAGEMENT STUDIES*, 07(02). <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i2-44>
- Pangamiani, K. D. (2022). ANALISIS JABATAN PADA PTPN XI UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PEKERJA TEMPAT PRAKTIK KERJA PROFESI PSIKOLOGI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XI SURABAYA. *Syntax Idea*, 4(2), 359–365. <https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v4i2.1791>
- Semaun, F. (2019). ANALISIS JABATAN. *FOKUS: Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 17(1). <https://doi.org/10.51826/fokus.v17i1.268>
- Setiawan, I. (2022). ANALISIS JABATAN SEBAGAI DASAR REKRUTMEN UNTUK PENINGKATAN KINERJA SUPERVISOR (STUDI KASUS DI PT. SUKSES ANUGRAH SEJAHTERA). *Referensi : Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 10(1), 83–97. <https://doi.org/10.33366/ref.v10i1.3287>
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment*. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra. <https://scholar.google.com/scholar?cluster=16210914597605153583&hl=en&oi=scholar>
- Winatha, J. K. (2018). ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN PROSES SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *PARSIMONIA*, 5(2), 189–198.