

ANALISIS PEKERJAAN DAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI PONDASI STRATEGIS MENUJU KEUNGGULAN KOMPETITIF DI ERA INDUSTRI 4.0

Moch Hafizh Abdillah, Kristophorus Haris D.W, Mazbaretta Takbir Raya, Muhammad Fatahilah Abrar

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya
Hafizh.abdillah21@gmail.com, kristophorus0406@gmail.com, rettaatr@gmail.com,
m.ramdhanifatahillah@gmail.com

ABSTRAK

Human Resource Planning (HRP) and Job Analysis are two inseparable strategic pillars that underlie all Human Resource Management (HRM) functions. Job analysis is a systematic activity that must be carried out to produce accurate Job Descriptions and Job Specifications, while HRP uses these outputs to project future employee quantity and quality needs. Both have a significant influence and provide clear direction for recruitment, selection, and development methods. This literature review aims to synthesize the crucial role of these two HRM foundations in facing the challenges of the Industrial Revolution 4.0 and Globalization, where technological adaptation and competency are key to achieving organizational Competitive Advantage. The conclusion shows that strategic job planning and analysis are prerequisites for creating adaptive, high-quality, and optimally performing HR, confirming HRM as a strategic function, not merely an administrative one.

Keywords: *job analysis, human resource, human resource management strategy, Recruitment and Selection, Competitive Advantage, Industry 4.0 (or Industrial Revolution 4.0), Competence.*

ABSTRAK

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Analisis Jabatan merupakan dua pilar strategis yang tidak terpisahkan yang mendasari seluruh fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Analisis jabatan merupakan kegiatan sistematis yang harus dilakukan untuk menghasilkan Deskripsi Jabatan dan Spesifikasi Jabatan yang akurat, sementara SDM menggunakan hasil ini untuk memproyeksikan kebutuhan kuantitas dan kualitas karyawan di masa mendatang. Keduanya memiliki pengaruh yang signifikan dan memberikan arahan yang jelas bagi metode rekrutmen, seleksi, dan pengembangan. Tinjauan pustaka ini bertujuan untuk mensintesis peran krusial kedua fondasi SDM ini dalam menghadapi tantangan Revolusi Industri 4.0 dan Globalisasi, di mana adaptasi teknologi dan kompetensi menjadi kunci untuk mencapai Keunggulan Kompetitif organisasi. Kesimpulan menunjukkan bahwa perencanaan dan analisis jabatan yang strategis merupakan prasyarat untuk menciptakan SDM yang adaptif, berkualitas tinggi, dan berkinerja optimal, sehingga menegaskan SDM sebagai fungsi strategis, bukan sekadar fungsi administratif.

Article History

Received: December 2025
Reviewed: December 2025
Published: December 2025

Plagiarism checker no 1580
DOI : prefix DOI :
10.8734/musytari.v1i2.359

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/)

Pendahuluan

Globalisasi dan Revolusi Industri 4.0 telah mengubah lanskap bisnis secara fundamental, di mana tenaga kerja manusia semakin berhadapan dengan otomatisasi dan tuntutan kompetensi baru (Satria Agung Prabowo, 2023; Lamtiur Lidia Gultom dkk., 2024). Persaingan yang semakin ketat ini menuntut perusahaan untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang tidak hanya mampu menjalankan tugas, tetapi juga adaptif dan memiliki kompetensi tinggi untuk mempertahankan Keunggulan Kompetitif (Novia Nour Halisa, n.d.; Budyawan Herijanto dkk., 2025). Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dituntut untuk bertransformasi dari fungsi administratif menjadi fungsi yang sangat strategis (Acep Samsudin dkk., 2024). Transformasi ini harus dimulai dari proses fundamental, yaitu Analisis Pekerjaan dan Perencanaan SDM (Lingkan Agnes Safitri dkk., 2024; Arif Rahman Saleh dkk., 2022). Jurnal ini menyintesis berbagai kajian literatur untuk menegaskan urgensi dan peranan kedua pilar ini dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Tinjauan Pustaka

1. Urgensi dan Peran Analisis Pekerjaan (Job Analysis)

Analisis pekerjaan didefinisikan sebagai aktivitas sistematis untuk menelaah suatu pekerjaan, yang hasilnya menentukan tugas, kewajiban, tanggung jawab, serta pengetahuan, kemampuan, dan keahlian (KSA - *Knowledge, Skills, Abilities*) yang dibutuhkan untuk melaksanakannya (Mohamad Muspawi, 2017; Shanty Komalasari dkk., 2022). Jurnal-jurnal yang ditinjau secara konsisten menggarisbawahi urgensi analisis pekerjaan sebagai fondasi utama MSDM (Eti Hadiati dkk., 2025; Muh. Mukarrom dkk., 2024). *Output* utamanya adalah:

- Deskripsi Jabatan (*Job Description*): Rincian tugas, tanggung jawab, dan wewenang pekerjaan.
- Spesifikasi Jabatan (*Job Specification*): Rincian kualifikasi personalia, termasuk pendidikan, keterampilan, dan pengalaman yang dibutuhkan.

2. Peranan Perencanaan Sumber Daya Manusia (HR Planning) Perencanaan SDM adalah proses strategis yang menggunakan hasil Analisis Pekerjaan untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan di masa depan (Arif Rahman Saleh dkk., 2022; Roy Qurrotu Ainin dkk., 2025). Perencanaan ini bukan sekadar proses administratif, tetapi merupakan fondasi penting untuk keberhasilan jangka panjang (Acep Samsudin dkk., 2024).

3. Sinergi terhadap Fungsi MSDM Lain Kedua pilar ini bekerja secara sinergis dan memiliki pengaruh signifikan terhadap semua fungsi MSDM selanjutnya: Rekrutmen dan Seleksi: Analisis Pekerjaan dan Perencanaan SDM memberikan arah (*direction*) yang jelas untuk memilih metode rekrutmen yang tepat, memastikan perusahaan mendapatkan "orang yang tepat di tempat yang tepat" (*the right man in the right job*) (Novie P. Marhaeni, 2019; Budi Prabowo dkk., 2024).

Pelatihan dan Pengembangan: Spesifikasi Jabatan menentukan gap kompetensi, yang menjadi dasar untuk menyusun program Pelatihan dan Pengembangan (Lamtiur Lidia Gultom dkk., 2024).

4. Tantangan Kontemporer dan Strategi Perencanaan SDM wajib adaptif terhadap: Revolusi Industri 4.0: Strategi perencanaan SDM harus berfokus pada adaptasi teknologi dan peningkatan kinerja agar karyawan tidak kalah dan digantikan oleh mesin (Satria Agung Prabowo, 2023).

Globalisasi/Multikultural: Dalam industri multikultural, strategi MSDM internasional yang efektif menggabungkan adaptasi budaya (melalui pelatihan lintas budaya) dan koordinasi lintas negara (Budyawan Herijanto dkk., 2025).

Metodologi Penelitian

Metodologi yang digunakan dalam penyusunan artikel sintesis ini adalah Tinjauan Literatur Komprehensif (Comprehensive Literature Review). Mengingat bahwa karya ilmiah ini merupakan kajian konseptual yang mensintesis temuan dari berbagai penelitian terdahulu, sistematika metodologi disesuaikan dengan prosedur tinjauan sistematis.

1. Jenis Penelitian: Artikel ini dikategorikan sebagai penelitian kualitatif dengan pendekatan Tinjauan Literatur Komprehensif. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan mensintesis temuan-temuan dari sepuluh jurnal akademik yang relevan.

2. Prosedur Pengumpulan Data: Data dikumpulkan melalui metode Studi Pustaka (Library Research) atau Studi Literatur. Prosedur ini melibatkan pengkajian referensi seperti: Jurnal-jurnal ilmiah yang relevan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Artikel-artikel yang secara spesifik membahas Analisis Pekerjaan, Perencanaan SDM, Rekrutmen, dan Seleksi.

3. Teknik Analisis: Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Sintesis Tematik Konseptual, di mana konten dari setiap artikel diuraikan dan dikelompokkan berdasarkan tema utama (misalnya, Analisis Pekerjaan, Perencanaan SDM, Dampak 4.0, Keunggulan Kompetitif). Selanjutnya, dilakukan penarikan benang merah konseptual untuk membangun kerangka kerja MSDM yang terpadu dan menjawab pernyataan kebaruan ilmiah (kebaruan ilmiah, permasalahan penelitian, dan hipotesis) yang telah dirumuskan pada bagian pendahuluan.

3.1. Singkatan dan Akronim

Globalisasi dan Revolusi Industri 4.0 telah mengubah lanskap bisnis secara fundamental, di mana tenaga kerja manusia semakin berhadapan dengan otomatisasi dan tuntutan kompetensi baru (Satria Agung Prabowo, 2023; Lamtiur Lidia Gultom dkk., 2024). Persaingan yang semakin ketat ini menuntut perusahaan untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang tidak hanya mampu menjalankan tugas, tetapi juga adaptif dan memiliki kompetensi tinggi untuk mempertahankan Keunggulan Kompetitif (Novia Nour Halisa, n.d.; Budyawan Herijanto dkk., 2025). Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dituntut untuk bertransformasi dari fungsi administratif menjadi fungsi yang sangat strategis (Acep Samsudin dkk., 2024). Transformasi ini harus dimulai dari proses fundamental, yaitu Analisis Pekerjaan dan Perencanaan SDM (Lingkan Agnes Safitri dkk., 2024; Arif Rahman Saleh dkk., 2022). Jurnal ini menyintesis berbagai kajian literatur untuk menegaskan urgensi dan peranan kedua pilar ini dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Hasil dan Pembahasan

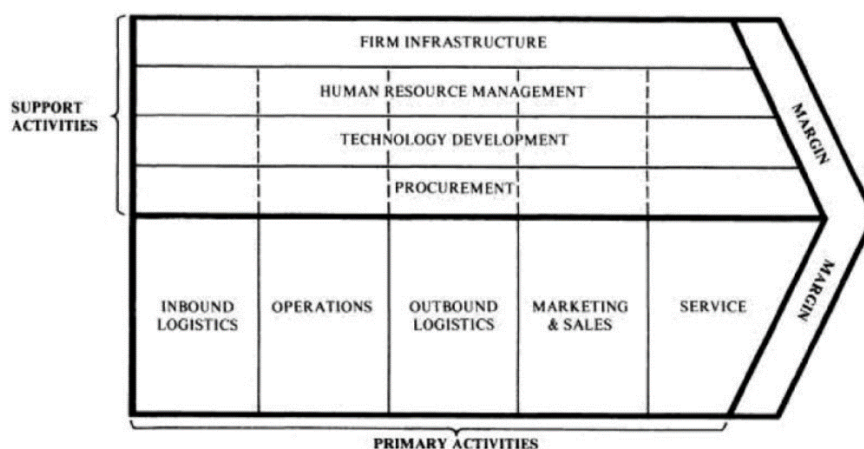
A. Analisis Pekerjaan: Landasan Kualitas Analisis Pekerjaan adalah kegiatan awal yang menghasilkan Job Description (apa yang harus dilakukan) dan Job Specification (siapa yang harus melakukannya). Urgensi ini terlihat karena Analisis Pekerjaan menjadi referensi untuk: Menentukan Kriteria Seleksi yang ketat dan tepat, meningkatkan kualitas karyawan (Budi

Prabowo dkk., 2024). Menetapkan Standar Kinerja yang menjadi dasar Penilaian Kinerja (Mohamad Muspawi, 2017). Menciptakan Iklim Kerja Kondusif karena penempatan yang sesuai meningkatkan kepuasan kerja (Arif Rahman Saleh dkk., 2022).

B. Perencanaan SDM: Jembatan Menuju Tujuan Organisasi Perencanaan SDM memastikan bahwa organisasi tidak hanya mengisi kekosongan, tetapi secara proaktif mempersiapkan kualitas dan kuantitas SDM yang dibutuhkan di masa depan. Peran kuncinya adalah: Meningkatkan Produktivitas: Mempermudah Koordinasi, Integrasi, dan Sinkronisasi (KIS) tugas, sehingga menghindari tumpang tindih (overlap) dan mismanajemen (Arif Rahman Saleh dkk., 2022).

Mewujudkan Keunggulan Kompetitif: Kombinasi Analisis Pekerjaan dan Perencanaan SDM, yang diimplementasikan melalui sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi, dan Pelatihan yang tepat, terbukti signifikan dalam mencapai Keunggulan Kompetitif di tengah persaingan global (Novia Nour Halisa, n.d.). Adaptasi Revolusi 4.0: Strategi HRP harus fokus pada pelatihan upskilling dan reskilling untuk memastikan karyawan tetap relevan di era digital dan mampu beradaptasi dengan otomatisasi (Satria Agung Prabowo, 2023; Lamtiur Lidia Gultom dkk., 2024).

Tabel dan Gambar



Gambar 1. Perspektif analisis model rantai nilai

Penutup

Tinjauan literatur komprehensif ini dilakukan dengan tujuan menganalisis dan mensintesis peranan strategis Analisis Pekerjaan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai fondasi MSDM dalam mencapai keunggulan kompetitif di era Industri 4.0. Berdasarkan sintesis mendalam terhadap sepuluh jurnal yang dikaji, apa yang telah dihipotesiskan dan dirumuskan pada Bab Pendahuluan (yaitu Analisis Pekerjaan dan Perencanaan SDM sebagai pilar penentu keberhasilan) telah terkonfirmasi dan terbukti kesesuaiannya melalui temuan yang disajikan pada Bab Hasil dan Pembahasan.

1. Analisis Pekerjaan berfungsi sebagai sumber data fundamental yang memberi arah kepada semua fungsi MSDM, terutama dalam menghasilkan kriteria yang tepat untuk Rekrutmen dan Seleksi.
2. Perencanaan SDM adalah katalisator strategis yang memastikan organisasi siap secara kuantitas dan kualitas untuk masa depan, memfasilitasi Koordinasi, Integrasi, dan Sinkronisasi (KIS).
3. Sinergi antara kedua pilar ini yang diiringi dengan strategi adaptif terhadap tuntutan Revolusi Industri 4.0 (fokus pada *reskilling* dan *upskilling*) merupakan faktor kunci yang menentukan Keunggulan Kompetitif organisasi.

Kesimpulan

Tinjauan literatur dari seluruh jurnal yang dianalisis secara konsisten menyimpulkan bahwa Analisis Pekerjaan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah pilar yang sangat diperlukan dan bersifat strategis dalam seluruh aktivitas MSDM. Keduanya menentukan arah yang tepat bagi Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, dan Pengembangan. Dengan fondasi yang kuat ini, organisasi (termasuk institusi pendidikan Islam) dapat memastikan penempatan dan pengelolaan SDM yang optimal, meningkatkan kinerja karyawan, dan mencapai Keunggulan Kompetitif yang berkelanjutan di tengah tantangan disrupsi teknologi Industri 4.0 dan lingkungan kerja multikultural global. MSDM harus dipandang sebagai fungsi strategis yang proaktif, bukan reaktif.

Keterbatasan Penelitian

Sifatnya yang deskriptif-kualitatif dan hanya berbasis pada data sekunder (jurnal). Hasil yang disajikan adalah kesimpulan konseptual dari penelitian orang lain, bukan data empiris langsung dari lapangan.

Beberapa jurnal memiliki fokus kontekstual yang spesifik (misalnya, pendidikan Islam atau perusahaan multinasional), yang mungkin membatasi generalisasi temuan pada semua jenis organisasi.

Daftar Pustaka

- Acep Samsudin, B. Prabowo, M. P. W. Ningrum, A. Z. Norestu, & D. I. Wati. (2024). Literature Review Proses Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Implementasi dalam Lingkup Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 1-7. (7971-Article Text-24745-1-10-20240927.pdf)
- Arif Rahman Saleh, C. Sukarsih, D. Sunandar, Y. Rohmalia, & A. T. Ramly. (2022). *Peranan Perencanaan Pekerjaan Dan Analisis Pekerjaan Terhadap Tujuan Organisasi Perusahaan/Instansi*. *Diversity*, 2(3), 200-204. (4018-Article Text-23256-23837-10-20221209.pdf)
- Budi Prabowo, A. Samsudin, E. E. B. Sembiring, M. C. Amelia, M. F. Widyaningrum, & R. S. Ho. (2024). *Analisis Jurnal Internasional Rekrutmen dan Seleksi Pada Organisasi Atau*

Perusahaan. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 10(17), 238-248. (8001-Article Text-24805-1-10-20240929.pdf)

Budyawan Herijanto, N. Sikki, A. W. Indrawati, M. A. Purba, N. Karlina, & M. G. Fikhrin. (2025). *STRATEGI MSDM INTERNASIONAL DALAM MENGELOLA TENAGA KERJA GLOBAL PADA INDUSTRI MULTIKULTURAL*. Al-Ihtiram: Multidisciplinary Journal of Counseling and Social Research, 4(1), 109-120. (962-2099-1-PB.pdf)

Lingkan Agnes Safitri, V. Yufancua, & Sunarti. (2024). *Memahami Analisis Pekerjaan Sebagai Dasar Perencanaan Sumber Daya Insani*. CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis, 4(3), 92-99. (CEMERLANG+Vol+4+no+3+Agust+2024+hal+92-99.pdf)

Novia Nour Halisa. (n.d.). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Keunggulan Kompetitif”*: Literature Review. (fitraputri-journal-editor-168-siap-pdf.pdf)

Satria Agung Prabowo, A. B. Prasetyo, A. B. Prasetya, & H. Supratikta. (2023). *Human resource planning strategy to improve employee performance in facing the industrial revolution 4.0*. ProBisnis: Jurnal Manajemen, 14(6), 587-591. (Satria+Agung+Prabowo1.pdf)