

Strategi Analisis Jabatan pada Perusahaan Penyiaran Media Cyber: Studi Kasus Desa Galis Kabupaten Pamekasan

Syamsul Arifin ^{1*}, Sugianto ², Nafilatun Khoirun Nisa ³, Rudy Haryanto ⁴

¹⁻⁴ Universitas Islam Negeri Madura, Indonesia

Email: syamsularif14111999@gmail.com ^{1*}, pcsoegieanto@mail.com ²,
nafilakhoirina@gmail.com ³, rudyharyanto@iainmadura.ac.id ⁴

Korespodensi email: syamsularif14111999@gmail.com

Abstract: This study aims to examine the application of job analysis strategies in broadcasting companies and how their implementation can improve organizational effectiveness and the quality of information broadcast. Job analysis is important in human resource management because it provides clarity regarding the tasks, responsibilities, and competencies required for each job position. This study employs a qualitative case study method on broadcasting companies using interviews and observations; therefore, the focus of the research is on how job analysis strategies are applied in broadcasting companies. The results indicate that job analysis strategies help establish an efficient organizational structure, clarify the job descriptions of each position, and serve as a foundation for recruitment and training processes. Additionally, job analysis can minimize the spread of fake news by placing human resources in positions that match their competencies. Another important finding is that job analysis directly impacts the professionalism of the editorial team and the quality of information broadcast to the public. Thus, job analysis strategies not only contribute to human resource management but also to the credibility of broadcasting media in the digital information era.

Keywords: Job Management, Digital Broadcasting Media, Organizational Analysis

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan strategi job analysis (analisis jabatan) pada perusahaan penyiaran, serta bagaimana penerapannya mampu meningkatkan efektivitas organisasi dan kualitas informasi yang disiarkan. Analisis jabatan menjadi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena memberikan kejelasan mengenai tugas, tanggung jawab, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk setiap posisi kerja. Adapun penelitian ini menggunakan metode kualitatif studi kasus pada perusahaan Penyiaran dengan metode wawancara dan Observasi oleh karena itu fokus pada penelitian adalah bagaimana strategi Job analysis pada perusahaan Penyiaran tersebut, Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi job analysis membantu menyusun struktur organisasi yang efisien, memperjelas uraian tugas setiap jabatan, dan menjadi dasar dalam proses rekrutmen serta pelatihan. Selain itu, job analysis juga mampu meminimalkan penyebaran berita hoax melalui penempatan SDM yang tepat sesuai kompetensinya. Temuan penting lainnya adalah bahwa job analysis berdampak langsung pada peningkatan profesionalitas redaksi dan kualitas informasi yang disiarkan ke publik. Dengan demikian, strategi job analysis tidak hanya berkontribusi terhadap pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga terhadap kredibilitas media penyiaran di era informasi digital.

Kata Kunci: Manajemen Jabatan, Media Penyiaran Digital, Analisis Organisasi

1. LATAR BELAKANG

Pesatnya perkembangan teknologi dan informasi mendorong perubahan besar dalam perusahaan media, termasuk juga pada perusahaan media penyiaran. Perusahaan penyiaran yang awalnya beroperasi secara konvensional kini beradaptasi dan beralih ke dalam platform digital yang berbasis jaringan internet atau yang kerap dikenal dengan media siber. Perubahan ini tidak hanya berdampak pada model bisnis dan pola penyiaran, tetapi juga menuntut penyesuaian dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya melalui analisis jabatan yang strategis dan relevan dengan kebutuhan digital (Witharja et al., 2023).

Analisis jabatan sangat penting dan harus dirumuskan atau disusun oleh bidang kepegawaian atau personalia di sebuah perusahaan, pentingnya analisis jabatan disini untuk mengetahui apakah seseorang karyawan tersebut pantas menempati jabatan yang diberikan, mulai dari pendidikannya, keahliannya, dan pengalaman (Firdaus, 2025). Adanya analisis jabatan yang baik maka akan memudahkan bagian personalia dalam menetapkan dasar penilaian kinerja atau *Performace appraisal*, rencana pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan maupun keterampilan karyawan serta memastikan dukungan apa saja yang harus dilengkapi termasuk peralatan kerja karyawan.

Apabila perusahaan memperhatikan pentingnya analisis jabatan dan setiap karyawan mempelajari dan menguasai *Job Description* pada bidangnya masing masing maka hal itu akan meningkatkan efektifitas kerja karyawan yang produktivitas kerja akan tercapai. Seiring dengan bergulirnya waktu sebagian besar perusahaan swasta telah menerapkan analisis jabatan tersebut. namun tak jarang perusahaan perusahaan kecil dan menengah pun juga sudah banyak menerapkan analisis jabatan ini untuk menunjukkan kinerja sumber daya manusianya dan juga kemajuan usahanya.

Perkembangan teknologi komunikasi dan informasi telah membawa implikasi terhadap dunia penyiaran, termasuk penyiaran di Indonesia, penyiaran sebagai penyalur informasi dan pembentuk pendapat umum, peranannya semakin strategis terutama dalam mengembangkan kehidupan demokrasi (Roso, 2020). Saat ini yang terjadi bahwa dunia elektronik sangat dibutuhkan di kalangan masyarakat sebab dengan adanya elektronik semua nya akan jadi mudah. Oleh karena itu wajar semua masyarakat bisa tahu tentang media online. Maka dari itu penulis menemukan fenomena dimana fenomena tersebut bahwa dengan adanya media online di bagian penyiaran berita masyarakat tidak bisa memilih dan memilah berita itu Hoax apa tidak (Setyobudi & Damayanti, 2024). Sehingga yang terjadi di masyarakat selalu di takuti dengan adanya media atau berita hoax yang beredar. Dan dari sinilah peran Job analisis atau jabatan sangat dibutuhkan karena berhubungan dengan menganalisis jabatan itu sendiri.

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin maju dan berkembang pesat arus globalisasi dan teknologi informasi dalam kehidupan masyarakat, membuat sebagian orang menginginkan akses terhadap informasi yang sangat dibutuhkan serta instansi dan cepat (Yanti et al., 2023). Hal ini ditandai dengan tingginya minat masyarakat dalam memperoleh informasi baik di media cetak maupun di media *Online*, tentang sesuatu hal yang erat kaitannya dengan peristiwa dalam kehidupan masyarakat (Aulia et al., 2024). Saat ini

sumber utamanya masyarakat adalah media masa dimana media masa bisa mempublikasikan informasi atau berita melalui media cetak dan media online.

Oleh karena itu pentingnya strategi Job Analisis Perusahaan penyiaran agar nanti semua karyawan dalam perusahaan tersebut bisa mengetahui job analysis terhadap pekerjaannya di bidang penyiaran berita (Putri et al., 2022). Namun, pada kenyataannya, banyak perusahaan media digital masih belum memiliki pendekatan strategis dalam melakukan analisis jabatan. Sering kali, deskripsi jabatan tidak terdokumentasi dengan baik atau tidak diperbarui sesuai dengan perubahan teknologi dan tuntutan pasar (Calvin et al., 2023). Hal ini berdampak pada ketidaksesuaian antara kebutuhan organisasi dan kualifikasi karyawan yang direkrut. Akibatnya, proses rekrutmen menjadi tidak efektif dan produktivitas kerja menurun karena tidak adanya kesesuaian antara jabatan dan pemegang jabatan.

Dengan latar belakang tersebut, diperlukan kajian yang mendalam mengenai bagaimana strategi analisis jabatan dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan pada perusahaan penyiaran media siber. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi yang digunakan, metode analisis yang diterapkan, serta tantangan yang dihadapi dalam konteks industri media digital yang sangat dinamis.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, pendekatan ini memiliki tujuan untuk memahami fenomena yang dilakukan atau yang dialami subjek penelitian, dengan tahapan yang diawali dengan tahapan pra lapangan, tahapan pekerjaan lapangan, tahapan analisis data, jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus metode penelitian yang melibatkan pengumpulan data komprehensif (Sugiyono, 2023).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yakni metode pengambilan sampel dimana individu di pilih untuk menjadi bagian dari sampel berdasarkan pertimbangan khusus yang relevan dengan tujuan penelitian, dalam *purposive Sampling*, peneliti memilih individu yang memiliki karakteristik atau pengalaman tertentu yang dianggap penting untuk penelitian yang sedang dilakukan, unit dari penelitian ini adalah pimpinan redaksi dan direktur pelaksana (Bado, 2021).

Adapun teknik Pengumpulan data dengan cara observasi, Observasi merupakan aktivitas pengamatan yang dilakukan secara sistematis untuk mendalami dan mempelajari dan mengganti suatu aktivitas yang didasarkan pada fakta fakta lapangan seperti teori yang berkaitan, wawancara adalah metode komunikasi yang digunakan untuk mengumpulkan

informasi atau data dari individu atau kelompok tertentu melalui interaksi langsung antara pewawancara dengan yang diwawancarai (lexy J Moleong, 2021).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian pada sebuah perusahaan penyiaran swasta menunjukkan bahwa penerapan strategi analisis jabatan memberikan dampak yang signifikan, terutama dalam proses perekrutan tenaga kerja. Dengan menggunakan analisis jabatan, perusahaan dapat menyesuaikan kebutuhan posisi dengan kompetensi calon karyawan secara tepat. Hal ini memungkinkan karyawan yang direkrut untuk menjalankan tugasnya dengan lebih profesional dan efektif, sehingga mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa karyawan di perusahaan media tidak hanya menjalankan tugas sesuai dengan posisi formalnya secara terpisah, tetapi juga menunjukkan hubungan tugas yang saling berkesinambungan. Sebagai contoh, pemimpin redaksi (Pemred) yang bertanggung jawab atas keputusan publikasi berita tidak hanya berperan sebagai penyaring berita, tetapi juga dapat melaksanakan tugas sebagai wartawan maupun mengelola proses publikasi. Fleksibilitas ini mencerminkan dinamika kerja yang adaptif di lingkungan media.

Secara teoretis, analisis jabatan merupakan metode yang menguraikan persyaratan dan tanggung jawab suatu posisi kerja, yang mencakup aspek pekerjaan serta pengelolaan sumber daya manusia. Analisis jabatan mencakup dua dimensi utama, yaitu aspek administratif yang terkait dengan peran dan tugas dalam organisasi, serta aspek personal yang berhubungan dengan kompetensi individu seperti pendidikan, keterampilan, dan pengetahuan yang diperlukan. Dengan demikian, spesifikasi jabatan yang dihasilkan dari analisis ini menjadi dasar dalam menentukan kemampuan dan kualifikasi yang dibutuhkan, yang selaras dengan konsep kompetensi dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia.

Pembahasan

Dalam literatur akademis, istilah "Media Siber" memiliki banyak ragam penyebutan, seperti media online, media digital, media virtual, media jaringan, media baru, maupun media web. Masing-masing istilah ini sebenarnya merujuk pada fenomena yang serupa, yaitu penggunaan teknologi digital untuk penyebaran informasi. Variasi penyebutan ini muncul karena fokus berbeda, baik dari sisi teknis seperti perangkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*) maupun karakteristik penggunaannya.

Penulis lebih memilih istilah "Cyber Media" karena istilah ini tidak hanya menitikberatkan pada aspek teknologi semata, tetapi juga mencakup aspek sosial, politik,

ekonomi, dan budaya yang melekat pada media tersebut. Hal ini sesuai dengan kajian budaya *cyber (cyberculture)* yang menempatkan media siber dalam kerangka interaksi sosial dan perubahan budaya yang terjadi dalam masyarakat modern. Dengan kata lain, istilah "Cyber Media" lebih komprehensif karena mengandung makna luas yang mampu menangkap kompleksitas hubungan antara teknologi dan masyarakat.

Kehadiran media siber membawa dampak signifikan terhadap eksistensi media tradisional. Media siber tidak hanya menggeser peran media konvensional dalam hal distribusi dan produksi berita, tetapi juga meredefinisikan hubungan antara produsen dan konsumen informasi. Sebelumnya, hubungan ini cenderung dikotomis, di mana produsen berita memegang otoritas penuh dalam penyajian informasi, dan konsumen hanya menjadi penerima pasif. Namun, dengan media siber, peran audiens menjadi lebih aktif. Pengguna media siber tidak hanya menerima informasi, tetapi juga dapat berpartisipasi dalam proses produksi dan penyebaran berita melalui berbagai platform digital.

Hal ini mengubah dinamika kekuasaan dalam dunia media, di mana batas antara produsen dan konsumen menjadi semakin kabur. Audiens kini dapat berkontribusi secara langsung, misalnya melalui media sosial, blog, atau platform berbagi informasi lainnya. Perubahan ini juga memunculkan tantangan baru, seperti meningkatnya risiko penyebaran informasi yang tidak akurat atau hoaks. Oleh karena itu, perusahaan media profesional harus lebih berhati-hati dalam menyajikan informasi yang valid dan dapat dipercaya agar tidak menimbulkan kebingungan di kalangan masyarakat.

Dalam konteks organisasi media, analisis jabatan memegang peranan penting sebagai dasar dalam menyusun struktur organisasi yang efektif. Analisis jabatan adalah proses sistematis yang digunakan untuk menentukan tugas dan tanggung jawab setiap posisi dalam organisasi sehingga karyawan dapat menempati posisi yang sesuai dengan kompetensi dan peran mereka. Analisis jabatan tidak dapat dilakukan sembarangan dan harus melibatkan ahli atau orang yang kompeten dalam perencanaan sumber daya manusia. Tujuan utama dari analisis jabatan adalah untuk menghasilkan uraian pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi jabatan yang jelas, yang kemudian digunakan sebagai dasar dalam menilai kinerja, menentukan hirarki, merencanakan pelatihan, dan pengambilan keputusan strategis dalam organisasi.

Dalam wawancara dengan Direktur sebuah perusahaan penyiaran, M.R. Firdausi, dijelaskan bahwa penerapan analisis jabatan menjadi langkah awal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Perusahaan, yang masih tergolong baru, memiliki kebutuhan utama dalam merekrut posisi-posisi penting seperti Pemimpin Redaksi,

Redaktur, dan Wartawan lapangan. Firdausi menekankan pentingnya karyawan yang kompeten agar dapat menghasilkan berita yang aktual dan faktual, sekaligus menghindari penyebaran berita bohong (hoaks). Dalam era di mana informasi berkembang sangat cepat dan media sosial menyebarkan berita tanpa filter yang ketat, perusahaan media profesional harus mampu menyajikan berita yang dapat dipertanggungjawabkan kepada publik.

Pimpinan Redaksi, seperti yang diungkapkan oleh Handriyansyah, memiliki tugas utama menyeleksi dan memverifikasi berita yang dikirimkan wartawan. Proses ini sangat penting untuk menjaga kredibilitas media dan memastikan bahwa berita yang diterbitkan memenuhi standar jurnalistik dan kode etik yang berlaku. Selain sebagai penyaring berita, Pimpinan Redaksi juga dapat menjalankan peran ganda sebagai redaktur dan wartawan, tergantung kebutuhan organisasi. Hal ini menunjukkan fleksibilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia di media, khususnya di perusahaan yang masih berkembang. Handriyansyah juga menyatakan bahwa penerapan analisis jabatan dalam proses rekrutmen sangat membantu karena memungkinkan perusahaan untuk mendapatkan wartawan yang benar-benar profesional dan mampu menjalankan tugasnya tanpa perlu banyak bimbingan. Ini tentu mempercepat produktivitas dan meningkatkan kualitas berita yang dihasilkan.

4. KESIMPULAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mendorong transformasi besar dalam industri media, khususnya pada perusahaan penyiaran yang kini beralih ke platform media siber. Perubahan ini tidak hanya mengubah cara kerja dan distribusi informasi, tetapi juga menuntut penyesuaian strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya melalui penerapan analisis jabatan (job analysis).

Analisis jabatan memiliki peran penting dalam memastikan kesesuaian antara karyawan dengan posisi kerja yang tersedia, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi kinerja. Strategi analisis jabatan memungkinkan perusahaan untuk menyusun deskripsi dan spesifikasi jabatan secara sistematis, sehingga mempermudah dalam menempatkan individu yang tepat di posisi yang sesuai. Hal ini berkontribusi langsung terhadap peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja di lingkungan media penyiaran digital.

Temuan dari studi kasus pada perusahaan media penyiaran menunjukkan bahwa penerapan strategi analisis jabatan secara tepat dapat meningkatkan profesionalisme kerja, mengurangi risiko informasi hoaks, dan memperkuat kredibilitas institusi media. Selain itu, adanya peran ganda dalam struktur organisasi, seperti pemimpin redaksi yang juga dapat

menjalankan fungsi jurnalistik mencerminkan fleksibilitas jabatan yang tetap harus dibingkai dalam struktur yang jelas melalui job analysis.

Meski masih terdapat tantangan, seperti kurangnya dokumentasi jabatan yang mutakhir dan belum meratanya penerapan analisis jabatan di industri kecil-menengah, hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi job analysis berkontribusi besar terhadap efisiensi organisasi dan peningkatan kualitas informasi publik. Dengan demikian, implementasi analisis jabatan yang terstruktur dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mendesak dalam era digital, agar perusahaan media penyiaran mampu bersaing, adaptif terhadap perubahan teknologi, serta tetap menjaga integritas dan akurasi dalam menyampaikan informasi kepada masyarakat.

REFERENSI

- Aulia, N. R., Heniati, N. S., Candraningtyas, H. A., Sofiatun, & Kusmayati, I. K. (2024). Analisa media penyiaran (broadcasting) terhadap perilaku sosial masyarakat di Surabaya. *TEKNOBIS: Teknologi, Bisnis dan Pendidikan*, 2(3), 382–387. <https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/117>
- Bado, B. (2021). Model pendekatan kualitatif: Telaah dalam metode penelitian ilmiah. Dalam *Pengantar metode kualitatif*.
- Calvin, C., Kurnaedi, J., Lim, J., Ardiansyah, R., & Nelson, A. (2023). Analisa strategi diversity analytic pada suatu perusahaan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)*, 4(2), 1243–1247. <https://doi.org/10.55338/jpkmn.v4i2.1041>
- Firdaus, M. R. (2025). Strategi penguatan jabatan kritikal dan kompetensi ASN menuju Jakarta sebagai kota global yang berdaya saing. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(1), 218–233. <https://doi.org/10.60036/jbm.v5i1.320>
- Moleong, L. J. (2021). *Metode penelitian kualitatif* (Edisi revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan praktek manajemen sumber daya manusia dan hubungannya dengan kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343–356. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.618>
- Roso, P. (2020). Membangun media penyiaran yang berdaulat. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 1(9), 41–47. <https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/117>
- Setyobudi, C., & Damayanti, R. (2024). Building competitive advantage of the Indonesia: Membangun keunggulan kompetitif sistem penyiaran. *Journal Visioner: Journal of Television*, 6(1), 44–56. https://journal.atvi.ac.id/index.php/jurnal_visioner/article/view/52/39
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta.

- Witharja, H. H., Fitriyah, N., & Muldi, A. (2023). Perubahan sosial, ekonomi dan tata media di era penyiaran digital: Studi kasus analogue switch-off di Indonesia. *Jurnal Common*, 7(1), 22–32. <https://ojs.unikom.ac.id/index.php/common>
- Yanti, K. Y., Juniawan, I. B. H., & Jelantik, S. K. (2023). Komunikasi penyiaran pada program berita “Nusa Tenggara Barat Hari Ini.” *Samvada: Jurnal Riset Komunikasi, Media, dan Public Relation*, 2(2), 194–203. <https://doi.org/10.53977/jsv.v2i2.1316>