

PEKERJAAN DAN ANALISIS PEKERJAAN (Jobs and Job Analysis)

Nurwahida¹, Rachmat Ghafur Hamran², Rika Dwi Ayu Parmitasari³, Alim Syariati⁴
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar¹, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar²,
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar³, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar⁴
Pos-el : nurwahidaharis03@gmail.com¹, rachmatghafurhamran@gmail.com², rparmitasari@uin-alauddin.ac.id³, alim.syariati@uin-alauddin.ac.id⁴

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen vital dalam keberlangsungan dan kesuksesan sebuah organisasi, termasuk perspektif islam yang menekankan nilai spiritual, etika dan tanggung jawab. Artikel berikut tujuannya guna memberi pemahaman komprehensif mengenai pentingnya analisis pekerjaan (*job analysis*) sebagai fondasi utama dalam praktik manajemen SDM modern. Dengan menggunakan metode kajian Pustaka, penelitian ini menelaah konsep-konsep utama seperti deskripsi pekerjaan (*Job Description*), desain pekerjaan (*Job Design*), spesifikasi pekerjaan (*Job Specification*), serta keterkaitannya dengan prinsip-prinsip islam. pembahasan juga mencakup tujuan dan manfaat analisis pekerjaan dalam mendukung perencanaan SDM, perekrutan, pelatihan, evaluasi kinerja, serta pengembangan karier berbasis kompetensi. Temuan menunjukkan bahwa analisis pekerjaan (*job analysis*) yang tepat bukan hanya mengoptimalkan efisiensi organisasi, namun juga membentuk lingkungan kerja yang amanah, adil, serta produktif berdasarkan nilai-nilai Islam, dengan demikian analisis pekerjaan menjadi instrument strategis dalam manajemen SDM Berkelanjutan

Kata Kunci: Analisis Pekerjaan, Deskripsi Pekerjaan,, Manajemen SDM

ABSTRACT

Human Resource Management (HRM) is a vital element in the sustainability and success of an organization, including the Islamic perspective that emphasizes spiritual values, ethics and responsibility. This piece seeks to offer an in-depth insight into the significance of job analysis as the main foundation in modern HRM practices. Using the Literature review method, this study examines key concepts such as job descriptions, job specifications, and job design, and their relationship to Islamic principles. The discussion also includes the objectives and benefits of job analysis in supporting HR planning, recruitment, training, performance evaluation, and competency-based career development. The findings show that proper job analysis not only improves organizational efficiency, but also creates a fair, trustworthy, and productive work environment in accordance with Islamic values. Thus, job analysis becomes a strategic instrument in Sustainable HRM

Keywords: Job Analysis, Job Description, HRM

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bukan suatu hal yang nampak secara tiba-tiba. Sejak manusia mulai hidup berkelompok dalam suatu organisasi, kebutuhan akan pengelolaan

SDM telah menjadi bagian tak terpisahkan. Berbagai jenis organisasi, baik di bidang pemerintahan, ekonomi, maupun sosial, memerlukan unit khusus untuk menangani aspek sumber daya manusianya. Dalam konteks islam, pengelolaan SDM perlu berlandaskan

pada nilai-nilai yang relevan dan bermakna. Islam memandang manusia secara menyeluruh, meliputi aspek fisik, mental, dan spiritual, sehingga pendekatan SDM berbasis islam diharapkan mampu memenuhi kebutuhan karyawan secara utuh termasuk kebutuhan finansial, sosial, dan spiritual. Perkembangan Perusahaan dan meningkatnya pemanfaatan tenaga kerja, para pelaku mulai memikirkan system pengelolaan tenaga kerja, para pelaku usaha mulai memikirkan system pengelolaan tenaga kerja yang lebih baik. (Bukhari Ibrahim, Muhammad Wahyuddin Abdullah, Rika Dwi Ayu Parmitasar, 2024)

Dalam dunia kerja yang dinamis dan komprehensif saat ini, organisasi dituntut untuk memiliki pemahaman yang komprehensif terhadap struktur pekerjaan yang ada di dalamnya. Satu diantara metode guna memperoleh pemahaman tersebut ialah melalui prosedur analisis pekerjaan (*job analysis*). Analisis pekerjaan ialah kegiatan yang terstruktur guna mengkaji suatu pekerjaan dengan mengidentifikasi kewajiban, tugas, dan tanggung jawab yang terkait, serta keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan pada sebuah instansi. (Mohamad, 2017)

Analisis pekerjaan memainkan peran yang krusial dan tidak boleh diabaikan pada manajemen sumber daya manusia, sebagai elemen kunci dalam usaha mewujudkan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi. Analisis pekerjaan bertujuan untuk menempatkan pekerja pada tempat yang sesuai, memberi kepuasan kepada pekerja, serta membentuk kondisi dan suasana kerja yang mendukung. (Mohamad, 2017) Analisis pekerjaan bisa memprediksi perluasan atau peningkatan tugas serta penyederhanaan pekerjaan di masa mendatang. Berbagai langkah dalam manajemen sumber daya manusia

bergantung pada data yang diperoleh dari analisis pekerjaan yang sudah dilaksanakan. (Ismadinah et al., 2020)

Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan kerja, bentuk dan jenis pekerjaan lingkungan kerja, bentuk dan jenis pekerjaan juga mengalami transformasi. Hal ini, menuntut pembaruan terhadap metode dan pendekatan dalam melakukan analisis pekerjaan agar tetap relevan dengan kebutuhan organisasi masa sekarang. (Ameliya et al., 2024) Oleh karenanya, tulisan ini berfokus pada pemaparan yang mendetail tentang peran, ide, dan signifikansi analisis pekerjaan dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia yang lebih efisien.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai pada artikel berikut ialah kajian pustaka atau bisa juga dikenal dengan istilah (*library research*). Kajian pustaka merupakan metode riset yang dijalankan dengan menghimpun data dan informasi dari beragam sumber yang ada dalam perpustakaan, sebagaimana studi sebelumnya yang relevan, buku rujukan, catatan, artikel, serta jurnal akademik yang berhubungan dengan tema yang diteliti. Tahapan ini berlangsung dengan cara yang sistematis memakai metode atau pendekatan tertentu guna menghimpun, menganalisis, menarik simpulan data berdasarkan masalah atau solusi yang menjadi fokus riset. (Sari, 2020)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. *Job Description* (Deskripsi Pekerjaan) Sesuai dengan Perspektif Islam

Dalam jurnal yang ditulis oleh Sastru Ayu Wiranitia et al, dinyatakan bahwa menurut Dessler (2010), deskripsi pekerjaan merupakan dokumen yang memuat rincian tugas,

hubungan pelaporan, tanggung jawab, keadaan kerja, serta tanggung jawab yang melekat pada suatu posisi, yang merupakan hasil dari proses analisis jabatan. Keberadaan *job description* sangat krusial bagi kelangsungan kerja karyawan karena membantu memastikan bahwa setiap individu menjalankan tugas sesuai perannya, mencegah terjadinya tumpang tindih tanggung jawab, serta mendukung terbentuknya komunikasi dan kerja yang efektif antar rekan kerja. (Wiranitia et al., 2024)

Dalam perspektif islam, deskripsi pekerjaan (*job description*) ialah penjabaran tugas, hak, tanggung jawab, serta wewenang individu pada suatu posisi kerja yang diselaraskan dengan prinsip-prinsip syariah. pekerjaan tidak hanya di anggap sebagai aktivitas duniawi, tetapi juga sebagai wujud ibadah bila dijalankan dengan niatan yang benar, jujur serta berdasarkan etika islam. (Malihah et al., 2022)

Islam mendorong umatnya untuk tidak mengabaikan kewajiban setelah ibadah, bekerja keras, serta menjaga generasi berikutnya dari kesusahan iman dan ekonomi. Beberapa hadits Nabi menekankan pentingnya generasi kuat, mandiri dan tidak bergantung pada orang lain. Ajaran islam juga mendorong umatnya untuk bekerja secara professional, sistematis, dan berkeisambungan. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surah Al-mulk ayat 15 :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Terjemahnya:

“Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu dalam keadaan mudah dimanfaatkan. Maka, jelajahilah segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Hanya kepada-Nya kamu (kembali setelah) dibangkitkan.” (Q.S Al-Mulk :15) (Departemen & RI, 2005)

Ayat ini mengungkapkan bahwasanya Dialah Allah yang menciptakan dunia ini agar kamu dapat

dengan mudah menjelajah guna melaksanakan berbagai kegiatan yang bermanfaat. Oleh karena itu, jelajahi semua sudutnya, berkelanalah ke setiap penjuru, dan nikmatilah sebagian dari rezeki-Nya yang telah disediakan untukmu. Jangan lupa untuk bersyukur atas semua nikmat yang telah Ia berikan itu.

Bekerja merupakan fitrah manusia yang sekaligus menjadi identitas kemanusiaan. Bekerja berdasarkan prinsip tauhid tidak hanya mencerminkan fitrah seorang muslim, namun juga meningkatkan martabatnya sebagai hamba Allah dan Khalifah di bumi dalam mengelola alam semesta, sebagai bentuk rasa Syukur atas nikmat Allah. Prinsip ini mengarah pada pekerjaan yang dilakukan dengan integritas, tanggung jawab, dan berkelanjutan, mencerminkan kesungguhan dalam menjalankan peran di dunia kerja sesuai dengan ajaran islam. (Kholis, 2004)

2. *Job Specification* (Spesifikasi Pekerjaan)

Job specification atau yang lebih dikenal dengan spesifikasi pekerjaan merupakan sebuah ungkapan yang menunjukkan karakteristik yang seharusnya dimiliki oleh individu guna mengisi posisi tertentu. Spesifikasi pekerjaan ialah elemen penting yang bisa dihasilkan dari analisis jabatan, sehingga bisa mengarah pada keputusan yang menguntungkan perusahaan dan mengoptimalkan produktivitas pegawai. Spesifikasi pekerjaan adalah suatu persyaratan formal untuk menggambarkan tugas-tugas karyawan sebelumnya, tujuan dari jabatan tersebut, persyaratan-persyaratannya, dan keadaan-keadaannya. Spesifikasi pekerjaan digunakan untuk membantu individu pencari kerja memahami persyaratan rekrutmen. Dalam penulisan spesifikasi pekerjaan tidak ada persyaratan khusus, namun tampak

bagaimana rincian tugas tersebut diterapkan dan diselaraskan dengan sistem manajemen perusahaan tersebut. Spesifikasi pekerjaan ialah suatu kriteria pekerjaan yang harus selaras dengan standar yang sudah ditentukan oleh perusahaan, di samping itu, pengalaman dan pendidikan khusus yang dimiliki individu atau calon karyawan bisa mendukung mereka dalam menjalankan suatu pekerjaan, hal tersebut tentunya tertuang pada spesifikasi pekerjaan. (Aura et al., 2024)

Dalam perspektif Islam, suatu jabatan atau pekerjaan ialah amanah yang harus diemban sebaik mungkin, karena di balik amanah tersebut terdapat pertanggungjawaban. Amanah juga merupakan suatu amanah penting yang telah diberikan oleh seseorang dalam pekerjaannya, namun pada kenyataannya amanah tersebut telah disia-siakan bahkan dikhianati. Tidak sedikit orang yang terang-terangan mengkhianati amanah ketaatan, mereka yang mengaku beriman namun ketika memiliki wibawa kepemimpinan justru mengabaikan aturan dan hukum Allah ta'ala.

Sebagaimana firman Allah dalam Qur'an surah An-nisa ayat 58, yaitu :
وَإِذَا إِنَّ اللَّهَ يُأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا حَكَمْتُ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾
Terjemahnya :

“*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.*” (Q.S An-nisa:58)(Departemen & RI, 2005)

Ayat ini menyoroti signifikansi dalam melaksanakan tanggung jawab dan berperilaku adil, karena kedua aspek ini ialah landasan utama dalam etika kerja. Melakukan pekerjaan juga dianggap sebagai satu diantara bentuk

ibadah yang memberikan ganjaran, dikarenakan bekerja dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan keluarga akan diberi imbalan oleh Allah SWT dengan kebaikan. Bekerja juga dapat menghapus dosa sebagaimana yang tertera pada hadits Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Imam Tabrani bahwa, “*Ibnu Abbas RA berkata, aku mendengar Rasulullah SAW bersabda. Barangsiapa yang merasa lelah di sore hari, karena pekerjaan yang dilakukan oleh kedua tangannya, maka ia mendapat ampunan dosa-dosanya oleh Allah SWT di sore hari tersebut*” (HR. Imam Tabrani).(Malihah et al., 2022)

3. Job Design (Desain Pekerjaan)

Dalam tulisan Rosalina Ayu W, et al yang berjudul “The Influences of Job Design, Competence and Rewards on Job Satisfaction and Employee Performance of PDAM Delta Tirta Sidoarjo Regency”, Mondy (2008) mengemukakan bahwa Desain pekerjaan atau *job design* merupakan suatu proses yang melibatkan penetapan tugas-tugas spesifik yang harus dilakukan, metode yang dipakai dalam pelaksanaan tugas tersebut, dan bagaimana tugas-tugas tersebut saling berhubungan dengan pekerjaan lain dalam organisasi. Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur desain pekerjaan menurut Mondy (2008) antara lain:

a. Pentingnya tugas

Karyawan cenderung bekerja bekerja lebih baik ketika mereka merasa bahwa pekerjaan yang di berikan oleh atasan mereka adalah tugas penting. Keyakinan ini memberi jaminan bahwa setiap pekerjaan yang mereka lakukan akan berkontribusi pada kekuatan dan kemajuan Perusahaan

b. Pengembangan kemampuan

Desain pekerjaan harus memungkinkan perkembangan

kemampuan karyawan, dengan memberikan kesempatan untuk mereka agar terus memaksimalkan keahlian dan pengetahuan mereka dalam pekerjaan

- c. keberagaman tugas karyawan akan lebih termotivasi dan bertahan lebih lama dalam pekerjaan mereka jika diberikan keberagaman tugas. Dengan memiliki variasi dalam pekerjaan, karyawan dapat terhindar dari kejenuhan dan merasa lebih terlibat pekerjaannya. (Apriyanti, 2024)

4. Tujuan dan Pentingnya Analisis Pekerjaan

Analisis Perkerjaan

Analisis pekerjaan merupakan kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk mengkaji suatu jenis pekerjaan dengan cara mengidentifikasi tugas, tanggung jawab, serta kewajiban yang melekat pada pekerjaan tersebut, termasuk keahlian, pengetahuan, dan kompetensi yang dibutuhkan guna melaksanakannya dalam sebuah organisasi. (Sinambela, 2021) Analisis pekerjaan memegang peran krusial dalam sebuah organisasi karena menjadi dasar bagi berbagai kegiatan MSDM, sebagaimana perekrutan, pengembangan, pelatihan, dan penilaian kinerja, serta perencanaan karier. Pemahaman mendalam terhadap karakteristik tiap posisi memungkinkan organisasi untuk menetapkan kualifikasi yang tepat, sehingga dapat merekrut dan mengembangkan individu yang paling sesuai dengan kebutuhan.

Tujuan analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan perlu dijalankan terlebih dahulu sebelum proses perekrutan karyawan dimulai. Adapun tujuan dari analisis pekerjaan antara lain adalah: (Mohamad, 2017)

- a. *Job description*, mencakup informasi identifikasi pekerjaan,

riwayat tugas, tanggung jawab utama, serta standar dan spesifikasi yang harus dipenuhi dalam pekerjaan tersebut.

- b. *Job classification*, pengelompokan berbagai jenis pekerjaan ke dalam kategori atau klasifikasi tertentu berdasarkan suatu sistem yang terstruktur. Umumnya, sistem tradisional disusun berdasarkan struktur kewenangan dalam organisasi, isi dan sifat pekerjaan yang terkait dengan aspek teknologi, serta karakteristik pekerjaan yang dipengaruhi oleh perilaku manusia.
- c. *Job evaluation*, Suatu metode untuk mengelompokkan pekerjaan berdasarkan fungsinya dalam organisasi serta relevansinya di pasar tenaga kerja luar yang terkait.
- d. *Job desing instructuring*, mencakup upaya-upaya guna mendistribusikan dan mengatur kembali aktivitas-aktivitas kerja pada beragam kelompok.
- e. *Personal requirement/ spesifications*, merupakan perumusan spesifikasi atau syarat tertentu yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, sebagaimana keterampilan, pengetahuan, kecakapan, serta sifat dan karakteristik pribadi yang diperlukan demi keberhasilan dalam menjalankan pekerjaan tersebut
- f. *Performance appraisal*, tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memengaruhi perilaku karyawan melalui berbagai keputusan administratif, seperti promosi, pemutusan hubungan kerja sementara, mutasi, kenaikan gaji, serta memberikan umpan balik mengenai kelebihan dan kekurangan mereka dalam

- menjalankan tugasnya sendiri-sendiri.
- g. *Worker training*, guna tujuan pelatihan dengan maksud meningkatkan kualitas kariawan baik dari segi pengetahuan skill dan yang lainnya agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
 - h. *Worker mobility*, untuk kepentingan mobilitas karier, yaitu pergerakan dinamis seseorang dalam berbagai posisi, jenis pekerjaan, dan profesi tertentu.
 - i. *Efficiency*, hal ini meliputi penyatuan proses kerja yang efisien serta perancangan aspek keamanan pada fasilitas dan peralatan fisik lain, dengan mengacu pada aktivitas kerja tertentu, sebagaimana mekanisme, tata cara, serta standar pelaksanaan kerja.
 - j. *Safety*, mirip dengan efisiensi, namun lebih menitikberatkan pada pengenalan dan penghapusan tindakan kerja yang berisiko serta keadaan lingkungan yang tidak aman.
 - k. *Human resource planning*, Kegiatan ini mencakup tindakan proaktif dan responsif yang dijalankan oleh suatu instansi guna menjamin ketersediaan jumlah dan jenis SDM yang sesuai, di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, dan aspek lainnya secara berkelanjutan.
 - l. *Legal/quasi legal requirements*, Peraturan dan kebijakan lain yang berhubungan dengan jalannya organisasi
- Manfaat Analisis Pekerjaan**
- Manfaat analisis pekerjaan begitu krusial pada manajemen sumber daya insani dan organisasi secara keseluruhan. Tindakan ini memberikan berbagai manfaat, diantaranya:(Hanggraeni, 2012)
- a. Menyediakan pemahaman mengenai berbagai tantangan dari lingkungan sekitar yang dapat berdampak pada kinerja karyawan.
 - b. Menghapus persyaratan jabatan yang tidak relevan dan cenderung bersifat diskriminatif.
 - c. Mengidentifikasi aspek-aspek pekerjaan yang dapat meningkatkan atau mengurangi kualitas kerja karyawan.
 - d. Menyusun perencanaan tenaga kerja untuk kebutuhan di masa mendatang.
 - e. Menyesuaikan kandidat pelamar dengan posisi pekerjaan yang ada.
 - f. Menunjang dalam merumuskan program dan kebijakan manajemen SDM, sebagaimana perencanaan, pengembangan karir, pelatihan, dengan menilai apakah pegawai telah memiliki kompetensi yang sesuai atau masih memerlukan pelatihan karena adanya kesenjangan antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan.
 - g. Menentukan tolok ukur kinerja yang dapat dicapai, yakni syarat-syarat yang harus dipenuhi supaya suatu pekerjaan dinilai berhasil, sehingga hasil kerja bisa dinilai dengan cara yang obyektif.
 - h. Memfasilitasi tahap penempatan pegawai supaya sejalan dengan keahlian, pengetahuan, serta pengalaman yang diperlukan untuk jabatan tertentu.
 - i. Menentukan interaksi kerja antara karyawan bawahan dan atasan.
 - j. Membantu proses perancangan ulang struktur organisasi, khususnya saat terjadi merger, akuisisi, atau efisiensi organisasi.
 - k. Menyediakan dasar untuk menentukan nilai kompensasi

yang layak bagi setiap jabatan berdasarkan beban kerja, lingkungan kerja, tanggung jawab, dan persyaratan jabatan.

5. Analisis Pekerjaan Berbasis Kompetensi

Kompetensi merupakan ciri mendasar yang dimiliki oleh seseorang dan secara langsung berkaitan sebagai penyebab terhadap standar atau kriteria tertentu yang digunakan untuk menilai efektivitas maupun keunggulan kinerja dalam lingkungan kerja atau pada situasi tertentu. (Wahdati et al., 2022) Ciri khas yang diartikan dengan merujuk pada kompetensi yang sifatnya fundamental, meliputi aspek kepribadian individu serta mampu meramalkan perilaku seseorang dalam berbagai situasi dan aktivitas kerja yang berbeda. Kompetensi merupakan bagian dari ciri khas individu yang tercermin melalui perilakunya di lingkungan kerja. Kompetensi ini terdiri dari lima karakteristik utama, yaitu: (Wattimury et al., 2019)

- a. *Motives* (motif); dorongan internal yang memengaruhi keinginan dan pikiran individu secara konsisten sehingga mendorong adanya tindakan tertentu.
- b. Sifat dan watak bawaan mencakup karakteristik serta kondisi alami yang dimiliki seseorang sejak lahir, yang dapat memengaruhi kinerjanya di lingkungan kerja. Ini bisa mencakup kondisi fisik sebagaimana penglihatan yang tajam atau postur tubuh atletis, maupun sifat psikologis seperti kemampuan mengelola emosi, ketelitian tinggi, dan karakter personal lainnya.
- c. *Self Concept* (Konsep diri); merujuk pada cara individu memandang dirinya sendiri, termasuk nilai-nilai dan sikap

yang diyakini. Contohnya, seseorang dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi cenderung memandang dirinya sebagai individu yang mampu meraih tujuan dalam berbagai situasi, baik dalam kondisi mudah maupun menantang.

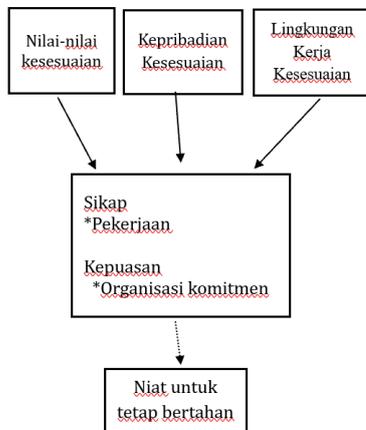
- d. *Knowledge* (Pengetahuan); menggambarkan informasi dan pemahaman yang dimiliki seseorang dalam bidang keahlian tertentu. Meskipun nilai akademik atau IPK sering digunakan untuk menilai kemampuan, indikator ini belum tentu mencerminkan kinerja nyata di dunia kerja. Hal ini karena sulitnya mengukur secara langsung keterampilan dan pengetahuan yang benar-benar digunakan dalam praktik pekerjaan. Pengetahuan lebih mencerminkan potensi seseorang untuk melakukan sesuatu, bukan tindakan aktual yang dilakukannya.
- e. *skill* (Keterampilan); adalah kapasitas seseorang dalam menjalankan berbagai aktivitas, baik yang bersifat fisik maupun mental. Keterampilan dalam ranah mental atau kognitif mencakup kemampuan berpikir analitis seperti mengolah informasi atau data, mengidentifikasi hubungan sebab-akibat, serta menyusun data dan rencana dan kemampuan berpikir konseptual, yaitu memahami pola dari data yang kompleks.

Oleh karena itu, penempatan pegawai berbasis kompetensi merupakan suatu bentuk pengelolaan sumber daya manusia yang pengambilan keputusannya dilakukan berdasarkan keselarasan diantara keahlian yang diperlukan oleh suatu posisi dengan keahlian yang dimiliki individu, guna

mendukung pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

6. Hasil Analisis Pekerjaan dan Hubungan antara Analisis Pekerjaan dan Fungsi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi

Setiap perusahaan memiliki beragam sumber daya yang berfungsi sebagai input untuk kemudian diolah menjadi produk atau layanan yang dikenal sebagai output. Satu diantara sumber daya yang paling vital ialah manusia, karena perannya yang sangat vital dalam operasional perusahaan. Untuk mengelola, merencanakan, dan mengontrol sumber daya ini secara efektif, diperlukan suatu pendekatan manajerial yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Insani. Berikut adalah kerangka hubungan antara kecocokan orang-organisasi:



Pentingnya Kesesuaian Orang-Organisasi bagi organisasi ditunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kesesuaian dengan kebutuhan.(Cyr et al., 2016) Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana analisis pekerjaan berkaitan erat dengan fungsi-fungsi MSDM, yang dijabarkan sebagai berikut:(Sarnoto, 2017)

a. Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Insani

Proses ini mencakup dua aspek utama. Pertama, organisasi melakukan peramalan dan perencanaan kebutuhan tenaga kerja, baik untuk periode singkat ataupun panjang. Kedua, dilakukan analisis jabatan guna memahami struktur peran dalam organisasi.

b. Pengisian Kebutuhan Tenaga Kerja (Staffing)

Setelah kebutuhan tenaga kerja teridentifikasi, tahap berikutnya ialah mengisi posisi-posisi yang tersedia. Pada proses berikut, dua aktivitas penting dilakukan, yaitu proses rekrutmen untuk menarik calon pelamar, dan seleksi guna memilih kandidat yang paling sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

c. Evaluasi Kinerja Karyawan

Setelah kandidat terpilih mulai bekerja, kinerjanya akan dinilai. Apabila hasil kerja menunjukkan performa yang baik, maka penghargaan dapat diberikan. Sebaliknya, jika kinerja tidak memenuhi harapan, evaluasi akan dilakukan untuk menentukan langkah perbaikan, seperti pemberian motivasi atau pelatihan tambahan.

d. Peningkatan Kualitas Karyawan dan Lingkungan Kerja

Terdapat tiga pendekatan dalam meningkatkan kualitas karyawan dan kondisi kerja. Pertama, organisasi menyusun dan menerapkan program pelatihan dan pengembangan untuk mengoptimalkan kompetensi dan produktivitas pegawai. Kedua, peningkatan mutu lingkungan kerja dilakukan lewat program kesejahteraan dan

produktivitas. Ketiga, aspek fisik pekerja juga diperhatikan melalui program kesehatan dan keselamatan kerja.

Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) mencakup berbagai aktivitas, mulai dari perencanaan hingga tahap pemberhentian karyawan. Dengan memahami kaitan antara analisis pekerjaan dan fungsi-fungsi dalam manajemen SDI, kita dapat menguraikan peran serta kontribusi analisis pekerjaan dalam keseluruhan siklus MSDI. Oleh karena itu, analisis pekerjaan perlu dilakukan sejak awal proses manajemen SDI agar hasilnya dapat mendukung tahapan berikutnya dan mempermudah organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya.

4. KESIMPULAN

Analisis Pekerjaan merupakan komponen yang mendasari berbagai fungsi dalam manajemen sumber daya manusia, mulai dari perencanaan sampai pengembangan SDM. Dalam konteks islam, pekerjaan tidak hanya bersifat duniawi, tetapi juga bernilai ibadah jika dilaksanakan dengan niat, amanah, dan etika yang benar. Melalui pemahaman yang mendalam terhadap deskripsi pekerjaan, spesifikasi jabatan, dan desain pekerjaan, organisasi dapat menempatkan individu yang tepat pada posisi yang ttepat serta menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan bermakna. Analisis pekerjaan juga membantu organisasi dalam menyusun kebijakan SDM yang adil dan sesuai dengan kebutuhan kompetensi, sekaligus meningkatkan kinerja dan produktivitas. Oleh karena itu, integrasi antara pendekatan profesional dan nilai-nilai spiritual dalam analisis pekerjaan menjadi landasan kuat bagi organisasi

dalam visi dan misinya secara berkelanjutan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Amelliya, R. P., Kusairi, R. A., & Ismail, I. (2024). *Strategi Inovatif Dalam Pelatihan Analisis Pekerjaan : Mengatasi Tantangan , Memaksimalkan Sumber Daya , dan Mengadaptasi Tren Global di Era Digital*.
- Apriyanti, N. N. (2024). *Analisis Peran Asuransi Syariah Pada Perekonomian Indonesia Analysis of the Role of Sharia Insurance in the Indonesian Economy*. 1(2), 100–109.
- Aura, R. R., Fitri, N. K., Yusuf, M. F., & Ahmad, A. F. (2024). Keterkaitan Job Specification Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(July), 18–24. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11985913>
- Bukhari Ibrahim, Muhammad Wahyuddin Abdullah, Rika Dwi Ayu Parmitasar, A. Z. D. (2024). Islamic Resource Management And Planning (Manajemen Sumber Daya Insani Dan Perencanaan). *Mufakat Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3, 565–573.
- Cyr, L., Westerman, J. W., & Cyr, L. A. (2016). An Integrative Analysis of Person – Organization An Integrative Analysis of Person – Organization Fit Theories. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(October 2004), 252–261.
- Departemen, & RI, A. (2005). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*.
- Hanggraeni, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Universitas Indonesia Publishing*.
- Ismadinah, S., Firdaus, M. A., & Marlina, A. (2020). Pengaruh Analisis Pekerjaan Dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja

- Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 395. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i3.3894>
- Kholis, N. (2004). Etika Kerja Dalam Perspektif Islam. *Al-Mawarid Edisi XI*, 3(1), 69.
- Malihah, L., Al Hanif, B., Amelia, Z., Hayati, S. N., & Najati, A. (2022). Job Specification Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Dalam Perspektif Islam. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 3(1), 5–11. <https://doi.org/10.24929/missy.v3i1.2046>
- Mohamad, M. (2017). Urgensi Analisis Pekerjaan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(3), 197–201.
- Sari, M. (2020). *NATURAL SCIENCE : Jurnal Penelitian Bidang IPA dan Pendidikan IPA*, ISSN : 2715-470X (Online), 2477 – 6181 (Cetak) *Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA*. 41–53.
- Sarnoto, A. Z. (2017). Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Madani Institute*, 6(2), 51–60.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Wahdati, A., Octaviani, F., & Komalasari, S. (2022). Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi. *Jurnal Ecoment Global*, 7(2), 162–173. <https://doi.org/10.35908/jeg.v7i2.2095>
- Wattimury, B., Jeddawi, M., & Kawuryan, W. M. (2019). Strategi Penempatan Pegawai Berbasis Kompetensi Di Sekretariat Kota Ambon Provinsi Maluku. *Jurnal Visioner*, 11(3), 301–314.
- Wiranitania, S. A. R. R., Anandar, I., & Parmitasari, R. D. (2024). JOB ANALYSIS. *Inovasi Ekonomi Dan Bisnis*, 06(1), 25–34.