

ANALISIS PEKERJAAN/TUGAS DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Alia Oktavia¹, Desi Purnama Sari², Jamilus³

^{1, 2, 3}UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Jl. Jenderal Sudirman No.137, Sumatera Barat, Indonesia

Email: aliaoktavia84@gmail.com

Article History

Received: 06-11-2025

Revision: 19-11-2025

Accepted: 22-11-2025

Published: 25-11-2025

Abstract. This study aims to analyze various aspects related to work/tasks in Islamic education. The study uses a literature study (library research) approach. The data sources in this study consist of Primary Sources such as the Qur'an and hadith, and Secondary Sources such as books, journal articles, research reports, proceedings, dissertations/theses, as well as relevant academic digital sources. The selection of literature is carried out through a systematic search process in scientific databases such as Google Scholar, DOAJ, and Garuda. The analysis technique used is content analysis. The analysis results indicate that job analysis is very important and urgently needed to be implemented in schools. Identifying job specifications is crucial for teachers and all staff. The techniques or methods used to conduct a job analysis do not have to be the same in every company or school. It all depends on the organization's own needs. However, what is very important is that the results of the job analysis must be accurate and neatly recorded to serve as a reference in the subsequent human resource management process. The connection between job analysis and the human resource management process or functions is very close. Job analysis is conducted in the human resource management planning process. Then the results can be used in decision-making throughout the entire human resource management process.

Keywords: Job Analysis, Islamic Education

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaan/tugas dalam pendidikan Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur (*library research*). Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas Sumber Primer berupa Al-Qur'an, hadis dan sumber Sekunder berupa buku, artikel jurnal, laporan penelitian, prosiding, disertasi/tesis, serta sumber digital akademik yang relevan. Pemilihan literatur dilakukan melalui proses penelusuran yang sistematis pada *database* ilmiah seperti *Google Scholar*, DOAJ, Garuda. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis isi (*content analysis*). Hasil analisis menunjukkan bahwa analisis pekerjaan sangat penting dan mendesak diterapkan di sekolah. Identifikasi tentang spesifikasi pekerjaan penting dilakukan pada para guru dan semua karyawan. Teknik atau cara dalam melakukan analisis pekerjaan tidak harus sama di tiap perusahaan atau sekolah. Itu semua tergantung pada kebutuhan organisasi sendiri. Akan tetapi yang sangat penting adalah hasil analisis pekerjaan yang dilakukan haruslah akurat dan tercatat secara rapi untuk dijadikan acuan dalam proses manajemen sumber daya manusia selanjutnya. Kaitan analisis pekerjaan dalam proses atau fungsi manajemen sumber daya manusia sangatlah erat. Analisis pekerjaan dilakukan pada proses perencanaan manajemen sumber daya manusia. Kemudian hasilnya dapat digunakan dalam pengambilan keputusan pada seluruh proses manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci: Analisis Pekerjaan, Pendidikan Islam

How to Cite: Oktavia, A., Sari, D. P., & Jamilus. (2025). Analisis Pekerjaan/Tugas dalam Pendidikan Islam. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (7), 11009-11019. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i7.4521>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peran sentral dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Kualitas pegawai menjadi faktor yang sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi sehingga proses rekrutmen, seleksi, dan pengembangan perlu dilakukan secara cermat. Organisasi perlu memastikan bahwa pegawai yang direkrut memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan kerja agar mampu menjalankan tugasnya secara optimal. Keberhasilan tersebut akan lebih terjamin apabila organisasi didukung oleh praktik manajemen sumber daya manusia yang sistematis dan berbasis data.

Salah satu fondasi utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah analisis pekerjaan. Analisis pekerjaan membantu organisasi mengidentifikasi tugas, tanggung jawab, dan persyaratan kompetensi untuk setiap posisi sehingga keputusan terkait rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan karier dapat dilakukan secara tepat. Tanpa analisis pekerjaan yang jelas, organisasi berisiko menempatkan pegawai yang tidak sesuai dengan kebutuhan kerja, yang pada akhirnya akan memengaruhi efektivitas operasional. Penegasan tentang pentingnya analisis pekerjaan juga tercermin dalam berbagai kajian yang menunjukkan bahwa praktik MSDM berkualitas berkontribusi langsung pada kinerja organisasi (Hersona et al., 2012; Mathis & Jackson, 2019).

Prinsip yang sama berlaku dalam lembaga pendidikan, termasuk sekolah. Sebagai institusi yang bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran, sekolah memiliki komponen utama berupa guru, tenaga kependidikan, serta peserta didik. Masing-masing memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda, sehingga pemahaman terhadap tugas dan ruang lingkup kerja menjadi sangat penting. Analisis pekerjaan membantu sekolah memastikan bahwa guru dan tenaga kependidikan dapat menjalankan tanggung jawabnya secara profesional dan tidak saling tumpang tindih. Ketidaktepatan dalam penugasan dapat menimbulkan hambatan dalam proses pendidikan dan mengurangi mutu layanan yang diberikan sekolah. Dalam konteks pendidikan Islam, kebutuhan terhadap manajemen sumber daya manusia yang baik menjadi semakin penting karena sekolah tidak hanya berfungsi sebagai lembaga pendidikan akademik tetapi juga sebagai institusi pembentuk akhlak dan karakter. Penempatan pendidik yang sesuai dengan kompetensinya, baik dalam aspek profesional maupun religius, menjadi syarat penting untuk memastikan bahwa nilai-nilai Islam dapat terintegrasi secara konsisten dalam proses pembelajaran. Beberapa kajian menunjukkan bahwa kualitas guru, kejelasan tugas, dan pemahaman peran sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pendidikan Islam dalam mencapai tujuan pembinaan iman dan akhlak (Robbins & Judge, 2020; Suparno, 2021).

Berdasarkan pentingnya peran analisis pekerjaan dalam menunjang tata kelola pendidikan, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji berbagai aspek tugas dalam pendidikan Islam. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai peran analisis pekerjaan sebagai dasar dalam manajemen sumber daya manusia di sekolah. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan dalam memperkuat praktik manajerial di lembaga pendidikan Islam agar lebih efektif dalam menghadapi tuntutan profesionalisme sekaligus tetap konsisten dengan nilai-nilai keislaman.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur (*library research*), yaitu metode penelitian yang memanfaatkan berbagai sumber pustaka sebagai data utama dalam menganalisis konsep pekerjaan atau tugas dalam perspektif pendidikan Islam. Studi literatur dilakukan untuk memperoleh pemahaman komprehensif mengenai teori, prinsip, serta praktik yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas atau pekerjaan dalam konteks pendidikan Islam, baik pada level filosofis, normatif, maupun aplikatif. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas (1) Sumber Primer berupa Al-Qur'an, hadis, serta karya-karya ilmiah yang secara langsung membahas konsep amanah, pekerjaan, atau tugas dalam pendidikan Islam, dan (2) Sumber Sekunder berupa buku, artikel jurnal, laporan penelitian, prosiding, disertasi/tesis, serta sumber digital akademik yang relevan. Pemilihan literatur dilakukan melalui proses penelusuran yang sistematis pada database ilmiah seperti Google Scholar, DOAJ, Garuda, dan perpustakaan digital lain, menggunakan kata kunci: *pekerjaan dalam Islam, tugas pendidik, pendidikan Islam, dan peran tenaga pendidik*.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan langkah (1) Identifikasi literatur yang relevan dengan topik penelitian, (2) Seleksi literatur berdasarkan kriteria relevansi, kebaruan, otoritas penulis, serta kesesuaian konteks pendidikan Islam, dan (3) Klasifikasi literatur menurut fokus tema, seperti konsep tugas, etika kerja, tanggung jawab pendidik, dan implementasinya dalam pendidikan Islam. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis isi (*content analysis*) melalui tahapan

- *Reading & Understanding*: membaca serta memahami isi referensi terkait konsep pekerjaan/tugas dalam pendidikan Islam.
- *Coding & Categorizing*: mengkategorikan informasi menjadi beberapa tema utama seperti tugas pendidik, prinsip amanah, kompetensi, hubungan kerja, dan tanggung jawab moral.
- *Synthesizing*: menyusun pemahaman terpadu dengan membandingkan informasi dari berbagai sumber.

- *Concluding*: mengambil kesimpulan mengenai konsep dan pelaksanaan tugas dalam pendidikan Islam baik secara teori maupun praktik.

Untuk meningkatkan validitas data, dilakukan triangulasi sumber dengan membandingkan informasi dari berbagai literatur yang kredibel serta menelaah konsistensi antarreferensi. Selain itu, interpretasi data dilakukan secara objektif dengan mempertimbangkan pandangan ulama, pemikir pendidikan Islam, dan temuan penelitian sebelumnya.

HASIL DAN DISKUSI

Pentingnya Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan ini sangat penting dalam menentukan pekerjaan semua karyawan, mengingat profesionalitas kinerja karyawan sangat ditentukan dari bagaimana akuratnya analisis pekerjaan dalam suatu organisasi, perusahaan ataupun sekolah. Nilai pentingnya analisis pekerjaan, dijelaskan oleh Haidar Nawawi ada beberapa poin, antara lain:

- Perencanaan dan pengadaan tenaga kerja. Informasi di dalam deskripsi pekerjaan/jabatan yang berisi tugas-tugas yang harus dilaksanakan, dapat digunakan untuk menetapkan volume kerja setiap unit kerja, yang jika dihimpun akan menjadi volume kerja organisasi/perusahaan secara keseluruhan. Selanjutnya dapat diperhitungkan jumlah tenaga kerja yang diperlukan untuk dapat melaksanakannya secara tuntas, efektif dan efisien.
- Rekrutmen dan seleksi tenaga kerja. Analisis pekerjaan dapat digunakan untuk pengadaan tenaga kerja, melalui kegiatan rekrutmen dan seleksi. Diantaranya adalah untuk memilih metode dan instrumen yang akan digunakan. Informasi tersebut selanjutnya digunakan dalam menyusun materi di dalam instrumen yang dipergunakan. Misalnya, melakukan konstruksi item tes, untuk memisahkan calon pekerja yang memenuhi atau tidak memenuhi persyaratan, untuk mengisi pekerjaan/jabatan yang kosong atau yang memerlukan tenaga kerja baru.
- Orientasi dan pelatihan. Untuk pekerja baru, termasuk juga yang dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi atau dipindahkan pada jenjang yang sama, baginya diperlukan kegiatan pelatihan yang juga kegiatan manajemen SDM. Analisis pekerjaan ini dapat digunakan untuk menyusun kurikulum dan petunjuk materi yang harus dipelajari peserta pelatihan, agar mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.
- Pengembangan Karir Khususnya untuk Promosi dan Pemindahan. Analisis pekerjaan ini sangat bermanfaat untuk meningkatkan keterampilannya masing-masing sesuai dengan karir yang diinginkan di masa depan. Salah satu caranya adalah dengan mempromosikan pekerja yang telah memenuhi persyaratan, untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi karena

keterampilannya telah meningkat. Demikian pula untuk memindahkan pekerja pada jabatan yang setingkat, namun lebih sesuai dengan kemampuannya, sehingga kesempatannya mengembangkan karir di masa mendatang lebih terbuka.

- **Pengaturan Kompensasi.** Informasi dalam deskripsi pekerjaan/jabatan dapat dipergunakan untuk melakukan evaluasi pekerjaan, guna menentukan beban dan volume kerjanya, wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka menyusun struktur pengupahan yang kompetitif. Selanjutnya sebagai bahan perbandingan terhadap prestasi yang dicapai para pekerja, informasi tersebut dapat digunakan juga untuk memberikan program pemberian penghargaan di luar upah tetap, secara layak, wajar dan adil.
- **Penilaian Karya.** Untuk mengetahui keberhaislan atau kegagalan pekerja setelah melaksanakan pekerjaannya selama jangka waktu tertentu, perlu dilakukan penilaian karya sebagai kegiatan manajemen SDM. Penilaian karya memerlukan tolok ukur yang disebut standar pekerjaan sebagai pembanding untuk mendapatkan tingkat efektifitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja yang kemudian dapat dijadikan untuk menetapkan keberhasilan dan kegagalannya dalam bekerja.
- **Konseling.** Informasi hasil analisis pekerjaan dapat digunakan oleh para manajer, supervisor dan petugas manajemen SDM, dalam kegiatan memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pekerja yang memerlukannya, Bimbingan penyuluhan itu dilakukan sebagai usaha memperbaiki kekurangan pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam mendukung tujuan-tujuan perusahaan/organisasi (Rouf, 2018).

Pentingnya analisis pekerjaan ini merupakan bentuk ideal kinerja karyawan dan bentuk ideal dari mutu produk yang diinginkan. Semua komponen organisasi dalam melakukan pekerjaan haruslah mengarah pada bentuk ideal dari hasil analisis pekerjaan yang dilakukan. Apabila ada satu bagian saja yang tidak berorientasi pada hasil analisis itu, maka bisa mempengaruhi hasil kerja bagian yang lain. Kalau terjadi hal yang demikian, pihak yang menjadi dirugikan adalah instansi dan haryawan itu sendiri. Dalam perusahaan, bagian yang paling berperan dalam mengontrol ini adalah bagian personalia.

Aspek Analisis Pekerjaan

Dalam melakukan analisis pekerjaan, ada banyak aspek yang harus di analisis. Menurut Walker, sebagaimana dikutip oleh Kaswan, aspek-aspek yang dibahas dalam analisis pekerjaan adalah seperti di bawah ini:

- **Output pekerjaan.** Ukuran output pekerjaan amat penting dalam mendesain pekerjaan, menentukan tuntutan staffing, menetapkan standar dan tujuan kinerja serta mengevaluasi

nilai pekerjaan. Sebagaimana lazimnya, output pekerjaan yang spesifik lebih mudah diidentifikasi dan diukur pada pekerjaan operasional di mana tugas-tugas individual mendatangkan hasil yang dapat diamati. Contohnya adalah pekerjaan produksi, posisi penjualan, programmer computer, administrasi dan lain-lain. Disini rekayasa pekerjaan membutuhkan kajian output yang dikaitkan dengan sistem pekerjaan yang lebih besar, peralatan, arus kerja dan bahan, waktu dan pola gerak (motion pattern), dan lainnya.

- **Aktivitas/ Tugas Yang Dilakukan.** Bagaimana seseorang melakukan pekerjaan (cara) kerap kali sama pentingnya dengan apa yang dicapai (tujuan). Memahami aktivitas atau tugas yang membentuk sebuah pekerjaan amat bernilai untuk tujuan mendesain pekerjaan dan struktur organisasi, mendefinisikan persyaratan pekerjaan dan jalur karir, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, mengidentifikasikan kebutuhan pelatihan dan pengembangan, mendefinisikan kebutuhan suksesi pekerjaan, dan perencanaan serta peninjauan kinerja.
- **Kompetensi.** Kompetensi dapat diidentifikasi sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektifitas dan/atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi meliputi aspek yang terlihat (pengetahuan dan keterampilan) dan aspek yang tersembunyi dan aspek yang lebih penting (konsep diri dan nilai-nilai, karakteristik pribadi, dan motif).
- **Struktur Gaji.** Sistem evaluasi pekerjaan secara khusus mempertimbangkan beberapa faktor, seperti output, tingkat pendidikan, dan jaminan perusahaan.

Di antara faktor-faktor tambahan yang sering digunakan dan oleh karena itu layak menjadi bahan analisis pekerjaan dalam mendukung administrasi gaji adalah melaporkan hubungan, jumlah bawahan, dan aset atau anggaran yang dikendalikan. Faktor-faktor ini secara langsung dapat diukur dan diidentifikasi, meskipun masih ada pertanyaan apakah faktor itu paling cocok digunakan dalam mengevaluasi nilai pekerjaan. Semua aspek ini harus dianalisis dengan cermat oleh perusahaan/organisasi. Besarnya gaji yang diberikan kepada para karyawan, tentunya haruslah sesuai dengan kinerja yang diberikan mereka. Aturan pemerintah tentang UMR (Upah Minimum Rata-Rata) menjadi acuan perusahaan dalam menentukan gaji, kemudian melalui analisis pekerjaan, ditentukan kinerja atau peran yang seimbang yang diberikan karyawan dalam organisasi.

Teknik Analisis Pekerjaan

Secara sederhana, analisis pekerjaan merupakan kegiatan pengumpulan data tentang pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan dan kemudian dianalisis untuk berbagai keperluan. Karena jenis data dan informasi begitu beragam, maka penggunaannya dapat dipakai untuk tujuan yang sama atau berbeda. Misalnya, data yang digunakan untuk memprediksi kebutuhan tenaga kerja yang divisi produksi akan berbeda dengan divisi pemasaran dan sebagainya. Untuk melakukan analisis pekerjaan ini dibutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan serta pengalaman yang cukup agar tugas ini tidak menimbulkan distorsi informasi yang menyebabkan perencanaan sumber daya manusia tidak tepat dan pelaksanaannya. Syarat-syarat teknis analisis pekerjaan yang diperlukan meliputi (1) Harus dinamis sejalan dengan perubahan-perubahan lingkungan eksternal dan internal, (2) Prosedurnya harus dapat diaplikasikan dan dikelola secara akurat, dan efisien- efektif, (3) Pelaksana analisis jabatan memiliki pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang memadai, serta, dan (4) Melibatkan semua komponen karyawan dan pimpinan secara aktif.

Analisis pekerjaan dimulai dengan menentukan tujuan pelaksanaannya agar selaras dengan strategi organisasi. Setelah itu, manajer mengidentifikasi pekerjaan mana yang perlu dianalisis, baik seluruh posisi maupun hanya pekerjaan tertentu yang mengalami perubahan. Proses ini perlu dijelaskan kepada karyawan sejak awal, termasuk alasan analisis dilakukan, siapa yang terlibat, jadwal pelaksanaan, dan peran masing-masing. Manajer kemudian memilih metode pengumpulan data yang sesuai dan memastikan informasi yang diperoleh lengkap serta akurat. Data yang terkumpul diproses dalam format yang mudah digunakan oleh manajemen dan unit SDM, kemudian secara berkala direview dan diperbarui untuk menyesuaikan dengan dinamika organisasi.

Output Data Analisis Pekerjaan

Data yang dikumpulkan dari analisis pekerjaan dapat digunakan untuk beragam maksud. Hal yang penting adalah, data hasil analisis pekerjaan ditulis dalam bentuk uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Uraian pekerjaan menggambarkan tugas-tugas, tanggung jawab, syarat-syarat kerja dan kegiatan pekerjaan utama. Sedangkan spesifikasi pekerjaan menggambarkan kualifikasi karyawan, seperti pengalaman, pengetahuan, keahlian, atau kemampuan yang disyaratkan untuk melaksanakan pekerjaan.

Kaitan Analisis Pekerjaan dengan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia memegang peran sentral dalam manajemen organisasi karena seluruh proses pencapaian tujuan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja pegawai. Fungsi manajemen SDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Perencanaan bertujuan memastikan kebutuhan tenaga kerja terpenuhi secara efektif. Pengorganisasian mengatur pembagian tugas dan hubungan kerja. Pengarahan dilakukan untuk mendorong pegawai bekerja sesuai target, sementara pengadaan mencakup rekrutmen hingga penempatan pegawai. Pengendalian memastikan pegawai bekerja sesuai aturan dan standar. Pengembangan berfokus pada peningkatan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan. Kompensasi diberikan sebagai imbalan yang adil dan layak. Pengintegrasian menyelaraskan kepentingan organisasi dan pegawai, sedangkan pemeliharaan menjaga kondisi fisik dan mental pegawai. Kedisiplinan memastikan kepatuhan terhadap aturan, dan pemberhentian dilakukan ketika masa kerja berakhir atau ketika pegawai tidak lagi sesuai kebutuhan organisasi.

Memahami peran analisis pekerjaan dalam fungsi-fungsi tersebut membantu melihat bagaimana analisis pekerjaan menjadi dasar dari seluruh proses manajemen SDM. Robbins dan Coulter menjelaskan bahwa analisis pekerjaan berada pada tahap awal perencanaan sumber daya manusia, yaitu ketika organisasi menilai kondisi pegawai yang ada sebelum menentukan kebutuhan tenaga kerja di masa depan. Pada tahap inilah informasi mengenai tugas, tanggung jawab, dan persyaratan suatu pekerjaan dikumpulkan agar organisasi dapat menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat. Dengan demikian, analisis pekerjaan menjadi fondasi penting dalam memastikan seluruh kegiatan manajemen SDM berjalan efektif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Informasi analisis pekerjaan memang berada pada tahap perencanaan SDM dalam siklus manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan, akan tetapi itu terus berkaitan pada proses-proses selanjutnya sampai pada tahap akhir manajemen SDM. Seperti yang dijelaskan oleh Nurdiansari dalam tulisannya, dia menjelaskan bahwa analisis pekerjaan sangat banyak kaitannya dengan fungsi-fungsi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan adanya analisis pekerjaan, maka manajer dapat lebih mempertimbangkan penempatan pegawainya sehingga sesuai dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing pegawai. Kaitan analisis pekerjaan dengan fungsi MSDM dapat dilihat sebagai berikut:

- Perekrutan dan Seleksi (*Recruitment and Selection*). Isi spesifikasi analisis pekerjaan dipergunakan menjadi dasar seleksi untuk memutuskan jenis orang yang perlu direkrut dan diangkat
- Kompensasi (*Compensation*). Informasi analisis pekerjaan memberikan pemahaman yang jelas tentang latar belakang (pendidikan, usia, pengalaman, dan lain-lain) orang yang akan menduduki jabatan itu, sehingga perusahaan dapat menentukan gajinya. Evaluasi Jabatan. Informasi analisis pekerjaan memberikan pemahaman yang jelas mengenai berat/ringannya pekerjaan, besar/kecilnya risiko yang dihadapi pekerja, sulit/mudahnya mendapatkan personil. Dengan demikian, perusahaan dapat menetapkan gaji pada posisi jabatan tersebut.
- Penilaian Prestasi Kerja (*Performance Appraisal*). Penilaian prestasi kerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual pegawai dengan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Untuk menentukan apakah suatu pekerjaan bisa dikerjakan atau diselesaikan dengan baik maka uraian pekerjaan akan sangat membantu dalam penentuan sasaran pekerjaannya.
- Latihan (*Training*). Informasi analisis pekerjaan digunakan untuk merangsang program latihan pengembangan. Uraian pekerjaan, perlengkapan, dan jenis keterampilan pekerja digunakan bahan pembantu dalam pengembangan program-program latihan.
- Promosi dan Pemindehan. Informasi analisis pekerjaan akan digunakan untuk membantu menentukan promosi ataupun pemindehan karyawan.
- Organisasi. Informasi jabatan yang diperoleh dari analisis pekerjaan seringkali memberikan petunjuk bahwa organisasi yang ada perlu diperbaiki.
- Pemerdayaan Pekerja (*Job Enrichment*). Informasi analisis pekerjaan dapat dipergunakan untuk memperkaya pekerjaan pada suatu jabatan tertentu.
- Penyederhanaan Pekerjaan (*Work Simplification*). Informasi analisis pekerjaan digunakan juga untuk penyederhanaan atau spesialisasi pekerjaan. Dengan perkembangan perusahaan dan spesifikasi yang mendalam mengakibatkan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan dalam suatu jabatan semakin terspesialisasi.
- Penempatan (*Placement*). Informasi analisis pekerjaan digunakan untuk menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif.
- Peramalan dan Perekrutan. Informasi analisis pekerjaan digunakan untuk peramalan dan perekrutan tenaga kerja yang akan dibutuhkan perusahaan. Orientasi dan Induksi. Informasi analisis pekerjaan digunakan untuk orientasi dan induksi bagi karyawan baru mengenai sejarah perusahaan, hak dan kewajibannya, menginduksi, dan lainnya

Analisis pekerjaan dilakukan di awal proses manajemen sumber daya manusia, khususnya pada tahap perencanaan sumber daya manusia. Dalam fungsinya, hasil informasi analisis pekerjaan tetap digunakan dalam tahap-tahap selanjutnya pada semua proses manajemen sumber daya manusia. Sudah sering disebutkan bahwa analisis pekerjaan sangat erat kaitannya dan perencanaan dan Pengembangan SDM. hubungan analisis kerja dengan fungsi MSDM lainnya, yaitu perancangan pekerjaan, perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pengembangan SDM, penilaian kinerja, perencanaan karir, pemberian kompensasi, dan evaluasi pekerjaan

KESIMPULAN

Analisis pekerjaan adalah proses sistematis untuk mengumpulkan dan mengkaji informasi mengenai tugas, kewajiban, dan tanggung jawab suatu posisi dalam organisasi. Tujuan utamanya adalah memastikan setiap tenaga kerja dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif, efisien, dan profesional. Kualitas pelaksanaan tugas sangat menentukan kinerja organisasi. Dalam konteks perusahaan, hal ini berpengaruh pada produktivitas dan pendapatan, sedangkan di sekolah tercermin dari prestasi peserta didik dan meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga. Penerapan analisis pekerjaan di sekolah menjadi kebutuhan yang mendesak, terutama untuk memetakan spesifikasi tugas guru dan tenaga kependidikan. Informasi yang akurat sangat membantu dalam proses rekrutmen, pengembangan kemampuan, serta evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala. Analisis yang baik meninjau aspek-aspek penting seperti output pekerjaan, tugas dan aktivitas utama, struktur kompensasi, serta kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan.

Teknik analisis pekerjaan dapat berbeda antara satu organisasi dengan yang lain sesuai kebutuhan masing-masing. Yang terpenting, hasil analisis harus lengkap, akurat, dan terdokumentasi dengan baik agar dapat digunakan dalam pengambilan keputusan manajemen SDM. Analisis pekerjaan memiliki posisi strategis dalam keseluruhan fungsi manajemen sumber daya manusia, dimulai dari tahapan perencanaan hingga menjadi dasar bagi proses pengadaan, pengembangan, penilaian, dan pengelolaan pegawai secara menyeluruh. Dengan analisis pekerjaan yang tepat, organisasi pendidikan dapat memastikan bahwa setiap posisi dijalankan oleh orang yang sesuai dan mampu memberikan kontribusi optimal.

REFERENSI

- Ardyansyah, F., Destiyanti, E., Suhartawan, I. G., Supriatna, A., Sukriani, N., Runtunuwu, P. C. H., Amin, S., Kusumawati, R. M., Ratu Edi, B. Q., Febrina, D., & Sukrisno, A. (2022). *Perencanaan dan pengembangan SDM perusahaan*.
- Astuti. (2018). 308-590-1-Sm. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 604–624.
- Azizi, M. H. (2018). Analisis pekerjaan dalam perspektif MSDM pada pendidikan Islam di Indonesia. *Jurnal Intelegensia*, 6(2), 119–129.
- Hersona, H. S., Rismayadi, B., M. M., Mariah, S., & Pendahuluan, A. (2012). Analisis pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang. *Jurnal* 09(3), 717–729.
- Hersona, S., Pramularso, D., & Firmansyah, A. (2012). Human resource analysis in organizational performance. *Journal of Management Studies*, 4(2), 45–57.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management: Essential perspectives* (8th ed.). Cengage Learning.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rouf, M. (2018). Analisis pekerjaan sumber daya manusia (SDM) pada lembaga pendidikan Islam. *AL-ASASIYYA: Journal of Basic Education*, 2(2), 44–64. <https://doi.org/10.24269/ajbe.v2i2.1118>
- Suparno, S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia pendidikan: Teori dan praktik*. Rajawali Pers.