

URGENSI ANALISIS PEKERJAAN PADA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PENDIDIKAN

Velly Syafriani¹, Jamilus²

¹ Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Mahmud Yunus Batusangkar, Indonesia

² Universitas Mahmud Yunus Batusangkar, Indonesia

Email: vellysyafriani@gmail.com

ABSTRACT

Job analysis is a process to summarize information related to the tasks and responsibilities of workers. The steps in job analysis are: 1) determine the objectives, 2) identify the type of work to be analyzed, 3) collect information related to the job, 4) identify the main tasks, 5) identify skills, knowledge and abilities, 6) analyze working conditions, 7) analyze core competencies, 8) develop job descriptions. This job analysis will determine the success of an organization in managing human resources in an organization. Educational institutions or schools are organizations that contain human resources that manage them. Human resources in educational institutions or schools are educators and education personnel. The research method used by the author is library research, which is a technique or method of collecting data by relying on review studies of books or literature, notes and reports related to the problems being solved. The results of the study show the importance of job analysis being carried out in an educational institution or school so that all human resources, both educators and education personnel, can carry out their duties properly according to their respective job descriptions.

Keywords: *urgency, job analysis, educational institutions*

ABSTRAK

Analisis pekerjaan adalah suatu proses untuk merangkum informasi yang ada kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab para pekerja. Langkah-langkah dalam analisis pekerjaan adalah: 1) tentukan tujuan, 2) identifikasi jenis pekerjaan yang akan dianalisis, 3) kumpulkan informasi terkait pekerjaan, 4) identifikasi tugas utama, 5) identifikasi keterampilan, pengetahuan dan kemampuan, 6) analisis kondisi kerja, 7) analisis kompetensi inti, 8) kembangkan deskripsi pekerjaan. Analisis pekerjaan ini akan menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah organisasi. Lembaga pendidik atau sekolah merupakan suatu organisasi yang didalamnya terdapat sumber daya manusia yang mengelolanya. Sumber daya manusia di lembaga pendidikan atau sekolah adalah pendidik, dan tenaga kependidikan. Metode penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kepustakaan atau library research yaitu suatu teknik atau cara pengumpulan data dengan mengandalkan studi penelaahan terhadap buku atau literatur, catatan dan laporan yang berkaitan dengan masalah yang dipecahkan. Sumber datanya adalah kepala sekolah dan guru di UPTD SMP N 2 Kecamatan Lareh Sago Halaban. Hasil penelitian menunjukkan pentingnya analisis pekerjaan dilakukan di sebuah lembaga pendidikan atau sekolah sehingga semua sumber daya manusia baik pendidik atau tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan job descriptionnya masing-masing.

Kata Kunci: urgensi, analisis pekerjaan, lembaga pendidikan

Cara sitasi: Syafriani, V., & Jamilus. (2025). Urgensi analisis pekerjaan pada manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan. *J-KIP (Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan)*, 6 (1), 267-274.

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan dan membangun sumber daya manusia yang berkualitas. Lembaga pendidikan merupakan sebuah wadah atau tempat untuk berkegiatan tertentu dengan tujuan yang sama seperti yang telah ditetapkan sebelumnya, dimana tujuan umum dari sebuah lembaga pendidikan adalah untuk melayani masyarakat dalam rangka penyediaan pembelajaran dan menyelenggarakan Pendidikan baik itu secara formal, non formal atau informal (Purwanto, 2020).

Di zaman dengan tuntutan globalisasi dan teknologi seperti sekarang ini, lembaga pendidikan baik sekolah atau perguruan tinggi dituntut untuk mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi tinggi sehingga bisa mengembangkan diri dan berkontribusi di masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah lembaga pendidikan harus dikelola oleh orang-orang yang profesional, terutama dalam hal manajemen sumber daya manusia atau SDM. Jika sumber daya manusia yang mengelola lembaga pendidikan adalah orang-orang yang kompeten dibidangnya maka hal ini akan menciptakan lingkungan belajar yang efektif, efisien dan inovatif. Makanya, diperlukan sebuah manajemen sumber daya manusia yang baik, dan terstruktur di lembaga pendidikan.

Manajemen sumber daya manusia mencakup mulai dari perencanaan sumber daya manusia, analisa pekerjaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan serta kesejahteraan pegawai (Sunyoto, 2023). Dalam penelitian kali ini kita akan fokuskan pada pentingnya analisis pekerjaan dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Analisis pekerjaan sangat diperlukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang benar-benar *qualified* sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi (Hersona, 2012).

Analisis pekerjaan berasal dari dua kata yaitu analisis dan pekerjaan. Analisis adalah penguasaan atau pengkajian suatu pokok atas bagiannya lalu dilakukan penelaahan terhadap bagian tersebut atau antar bagian sehingga memperoleh pengertian dan pemahaman yang tepat secara keseluruhan (*Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 2003). Sedangkan pekerjaan adalah aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi, analisis pekerjaan adalah suatu proses kajian atau pengumpulan informasi secara sistematis dan menyeluruh yang berkaitan dengan tugas, kewajiban, serta tanggung jawab semua karyawan dalam suatu perusahaan atau lembaga Pendidikan (Rouf, 2018).

Analisis pekerjaan ini bertujuan untuk memahami tanggung jawab, keterampilan serta kualifikasi yang dibutuhkan oleh setiap posisi jabatan dalam suatu organisasi dalam hal ini adalah lembaga pendidikan. Di lembaga pendidikan analisis pekerjaan ini akan membahas berbagai posisi mulai dari tenaga pendidik yang meliputi, guru, dosen, serta tenaga kependidikan staf administrasi serta teknis dan termasuk juga penjaga sekolah beserta satpam. Masing-masing posisi jabatan pekerjaan harus punya kompetensi yang spesifik sehingga lembaga pendidikan dapat beroperasi secara maksimal.

Di lembaga pendidikan analisis pekerjaan memiliki urgensi yang sangat tinggi. Alasannya adalah, pertama karena kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan ini akan langsung mempengaruhi kualitas pembelajaran dan tentunya ini ada kaitannya dengan mutu lulusan yang dihasilkan. Untuk memastikan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan ini diisi oleh orang-orang yang benar-benar sesuai dengan kualifikasinya, maka diperlukan analisis pekerjaan yang akurat dan teliti. Kedua, belakangan ini kurikulum seringkali berganti begitu juga dengan kebijakan lain yang terkait dengan pendidikan, sangat mudah berubah sehingga menuntut setiap tenaga pendidik dan staf untuk terus meningkatkan kompetensinya, agar bisa menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut.

Analisis pekerjaan ini juga sangat penting dalam rangka rekrutmen, seleksi dan untuk evaluasi kinerja. Pada saat rekrutmen, sebuah lembaga pendidikan perlu memahami dengan jelas Kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan untuk setiap posisi agar dapat merekrut calon pekerja yang sesuai. Dalam hal evaluasi analisis pekerjaan dapat menjadi dasar dalam menentukan

standar kinerja pegawai, sehingga evaluasi dapat dilakukan dengan objektif dan adil serta bisa juga membantu dalam menentukan program pelatihan dan pengembangan pegawai selanjutnya. Jika analisis pekerjaan ini tidak dilakukan dengan baik, terutama karena terbatasnya sumber daya manusia, atau pemahaman yang kurang tentang analisis pekerjaan, maka hal ini akan menyebabkan adanya ketidaksesuaian antara tanggung jawab pekerjaan dengan kompetensi yang dimiliki individu yang menempati posisi tersebut. Hal ini akan langsung berdampak pada efektivitas dan produktivitas kinerja Lembaga tersebut.

Berdasarkan latar belakang inilah maka dalam artikel ini akan dibahas tentang pentingnya analisis pekerjaan di sebuah lembaga pendidikan. Pembahasan dalam artikel ini terkait dengan bagaimana cara analisis pekerjaan, apa tantangan dan solusinya. Dengan adanya pemahaman mengenai analisis pekerjaan ini secara menyeluruh maka diharapkan nanti dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang bekerja di lembaga pendidikan yang secara langsung memberikan dampak terhadap peningkatan mutu atau kualitas Pendidikan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode *Library Research* atau penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan adalah memanfaatkan kepustakaan sebagai sumber data penelitian (Zed, 2014). Bisa juga diartikan penelitian kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan (Nazir, 2003). Jadi jenis sumber data kepustakaan yang dimanfaatkan dalam penelitian ini adalah buku, jurnal ilmiah, artikel dan makalah serta sumber tertulis lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Buku sebanyak 9 buah dan hasil penelitian yang relevan sebanyak 2 buah.

Langkah-langkah dalam melakukan penelitian dengan metode penelitian kepustakaan ini adalah, pertama, mengidentifikasi masalah atau topik dari penelitian, kedua penentuan sumber pustaka, sumbernya bisa sumber primer yaitu dokumen resmi, buku ilmiah, dan artikel yang ditulis oleh para ahli di bidang yang relevan, bisa juga sumber sekunder yaitu seperti ulasan literatur, interpretasi, atau analisis atas penelitian primer yang sudah dilakukan oleh orang lain. Ketiga pengumpulan data dari sumber pustaka. Keempat klasifikasi dan analisis data dan terakhir penyusunan laporan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis pekerjaan

Analisis pekerjaan adalah suatu aktivitas untuk mengkaji, mempelajari, mencatat, mengumpulkan dan menganalisis ruang lingkup suatu pekerjaan secara sistematis dan sistemik (Robins et al, 2007). Sedangkan menurut Gary Dessler analisis jabatan adalah sebuah prosedur untuk menentukan tugas-tugas beserta tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan, serta jenis orang atau tenaga yang seharusnya ditempatkan atau mengisi pekerjaan tersebut (Wicaksono, 2024).

Dari pengertian di atas dapat kita simpulkan bahwa analisis jabatan merupakan suatu proses yang sistematis dan metodologis dengan tujuan guna mengidentifikasi, mengumpulkan dan menganalisis seluruh informasi yang terkait dengan tugas, tanggung jawab dan kualifikasi akademik yang diperlukan dalam suatu pekerjaan. Proses analisis jabatan ini akan menghasilkan keluaran berupa deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan, dan ini akan dijadikan sebagai dasar untuk mengambil berbagai Keputusan misalnya rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja dan perencanaan untuk pengembangan karir.

Di lembaga pendidikan analisis pekerjaan dilakukan untuk menentukan tugas dan tanggung jawab dari guru sebagai pendidik, dan staf administrasi sebagai tenaga kependidikan. Berangkat dari analisis pekerjaan ini nantinya, akan menjadi dasar untuk merekrut guru, dan staf

administrasi. Mulai dari menentukan syarat calon pelamar dalam proses seleksi hingga mengevaluasi kinerja.

2. Ruang lingkup analisis pekerjaan

Ruang lingkup analisis pekerjaan ini sangat luas dan kompleks. Ada 5 elemen utama yang dianggap sebagai ruang lingkup analisis jabatan, yaitu sebagai berikut (Wicaksono, 2024):

- a. Identifikasi tugas dan tanggung jawab
Identifikasi tugas dan tanggung jawab merupakan satu elemen yang sangat penting dalam analisis pekerjaan. Di sini tugas-tugas dan tanggung jawab yang harus diemban oleh pegawai atau pekerja dalam posisi spesifik diidentifikasi dan didokumentasikan. Data ini dikumpulkan dari hasil wawancara, observasi, ataupun kuesioner. Tujuan identifikasi tugas dan tanggung jawab ini untuk memastikan setiap aspek pekerjaan telah dipahami dengan sangat jelas. Melalui identifikasi ini, akan lahir keputusan penting lainnya seperti seleksi pegawai, pelatihan dan penilaian kinerja.
- b. Analisis kualifikasi dan keahlian
Pada bagian ini kualifikasi pendidikan, keahlian teknis, dan kompetensi interpersonal yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan diidentifikasi. Informasi analisis kualifikasi dan keahlian dikumpulkan dengan metode yang sama seperti identifikasi tugas namun fokusnya pada atribut individu yang diperlukan untuk sukses dalam pekerjaan tersebut. Hasil analisis akan digunakan untuk proses rekrutmen dan seleksi.
- c. Evaluasi pekerjaan
Kegiatan ini merupakan proses dimana nilai relatif suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain dalam organisasi diukur. Dalam hal ini faktor-faktor seperti faktor-faktor seperti Tingkat kesulitan, resiko dan pentingnya pekerjaan terhadap tujuan organisasi dianggap. Hasil evaluasi pekerjaan akan digunakan sebagai acuan untuk menentukan gaji, upah atau kompensasi secara kompetitif dan adil.
- d. Desain dan re-desain pekerjaan
Desain dan re-desain pekerjaan menjadi salah satu elemen penting dalam analisis pekerjaan. Dalam kegiatan ini struktur, konten dari pekerjaan diorganisir sedemikian rupa agar memaksimalkan efisiensi dan efektivitas. Faktor seperti pembagian tugas, aliran kerja dan interaksi antar karyawan dipertimbangkan, tujuannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi karyawan.
- e. Pengembangan karier dan perencanaan suksesi
Dalam hal ini analisis pekerjaan dianggap sebagai alat yang digunakan untuk mengidentifikasi jalur karir dan peluang untuk pengembangan. Jika setiap karyawan memahami tugas, tanggung jawab dan kualifikasi yang diperlukan untuk suatu pekerjaan maka mereka dapat merencanakan langkah-langkah pengembangan yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir atau suksesi.

3. Pentingnya analisis pekerjaan

Kegiatan analisis pekerjaan sangatlah penting untuk menentukan pekerjaan semua karyawan, karena profesionalitas karyawan ditentukan oleh bagaimana akuratnya analisis pekerjaan dalam suatu organisasi, Perusahaan atau lembaga pendidikan. Nilai penting analisis pekerjaan dijelaskan oleh Nawawi, sebagai berikut (Nawawi, 2011):

- a. Untuk perencanaan dan pengadaan tenaga kerja
- b. Rekrutmen dan seleksi tenaga kerja
- c. Orientasi dan pelatihan
- d. Pengembangan karir khususnya untuk promosi dan pemindahan
- e. Pengaturan kompendasi
- f. Penilaian karya
- g. Konseling

Urgensinya analisis pekerjaan ini adalah Gambaran dari bentuk idela kinerja karyawan dan mutu dari hasil kerja yang diinginkan. Semua komponen dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam melakukan pekerjaan haruslah mengarah pada bentuk ideal dari analisis pekerjaan yang telah dilakukan. Jika seandainya ada satu saja bagian yang tidak berorientasi pada hasil analisis maka itu akan mempengaruhi hasil kerja bagian lainnya. Kalau hal demikian terjadi maka akan merugikan organisasi, perusahaan atau lembaga pendidikan itu sendiri.

4. Komponen analisis pekerjaan

Komponen analisis pekerjaan ada 4 yaitu (Sunyoto, 2023):

- a. *Job description* (deskripsi pekerjaan)
Dalam dokumen ini, tugas-tugas, tanggung jawab, dan ruang lingkup pekerjaan biasanya dijelaskan secara rinci. Tujuannya adalah untuk menciptakan sebuah dokumen yang dapat digunakan sebagai referensi dalam berbagai aspek manajemen sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja
- b. *Job spesifikasi* (spesifikasi pekerjaan)
Spesifikasi pekerjaan adalah komponen lain yang seringkali dianggap penting dalam analisis pekerjaan. Dalam dokumen ini, kualifikasi, keahlian, dan atribut lain yang diperlukan untuk sukses dalam suatu pekerjaan dijelaskan
- c. *Job evaluation and assessment* (evaluasi penilaian pekerjaan)
Evaluasi dan penilaian pekerjaan adalah komponen yang seringkali dianggap sebagai bagian dari analisis pekerjaan. Dalam proses ini, nilai relatif dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain dalam organisasi diukur. Metode evaluasi pekerjaan seperti metode poin atau metode peringkat sering digunakan. Hasil dari evaluasi ini digunakan untuk menentukan struktur kompensasi dan insentif yang adil dan kompetitif
- d. Analisis lingkungan kerja
Analisis lingkungan kerja adalah komponen yang seringkali dianggap penting dalam analisis pekerjaan. Dalam komponen ini, faktor-faktor seperti kondisi fisik tempat kerja, alat atau peralatan yang digunakan, dan interaksi sosial di tempat kerja diidentifikasi dan dianalisis. Tujuannya adalah untuk memahami bagaimana faktor-faktor ini mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Misalnya, dalam analisis pekerjaan untuk posisi "Petugas Keamanan," faktor-faktor seperti kebutuhan untuk berdiri selama jam kerja, tingkat kebisingan, dan interaksi dengan publik mungkin akan dianggap. Dengan memahami empat komponen ini, diharapkan akan tercipta pemahaman yang lebih mendalam mengenai struktur dan proses dari analisis pekerjaan. Setiap komponen memiliki peranannya masing-masing dalam membentuk analisis pekerjaan yang komprehensif dan efektif, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi.

5. Langkah-langkah analisis pekerjaan

Ada 6 langkah dalam analisis pekerjaan (Sinambela, 2016):

- a. Perlu disediakan suatu pandangan mengenai suatu pekerjaan, berkaitan dengan organisasi secara keseluruhan
- b. Menentukan bagaimana analisis pekerjaan dan informasi rancangan pekerjaan akan digunakan
- c. Memilih pekerjaan yang akan dianalisis
- d. Mengumpulkan informasi yang digunakan
- e. Mengembangkan deskripsi tugas dari masing-masing pekerjaan
- f. Mempersiapkan spesifikasi jabatan

Untuk memperoleh analisis pekerjaan yang baik maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut (Triton, 2010):

- a. Tentukan tugas-tugasnya

- b. Tentukan jenis kegiatan-kegiatan dalam pekerjaan tersebut
- c. Tentukan perilaku-perilaku
- d. Tentukan kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan dalam pekerjaan
- e. Penentuan pengetahuan
- f. Penentuan kemampuan-kemampuan
- g. Penentuan kecakapan-kecakapan
- h. Penentuan kepribadian, sikap, ketangkasan dan karakteristik fisik dan mental yang diperlukan dalam pekerjaan

6. Kaitan analisis pekerjaan dengan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan

Kegiatan analisis pekerjaan merupakan bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral atau utama dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kegiatan analisis pekerjaan ini akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Perencanaan sumber daya manusia sendiri dilakukan untuk bisa mendapatkan orang-orang yang tepat ditempat yang tepat dan waktu yang tepat sehingga mereka bisa menyelesaikan tugas yang dibebankan secara efektif dan efisien.

Analisis pekerjaan berkaitan dengan fungsi manajemen sumber daya manusia pada tahap perencanaan sumber daya manusia. Analisis pekerjaan akan memberikan informasi tentang apa saja jenis pekerjaan yang ada dan perilaku para pekerja di semua tingkatan pekerjaan. Informasi yang didapat digunakan dalam mengambil penilaian atau evaluasi kinerja pekerja yang ada, nah ini bagian dari penilaian sumber daya manusia masa depan.

Berikut ini disajikan hasil analisis pekerjaan di lembaga pendidikan atau sekolah:

Posisi Jabatan	Tugas Utama	Tanggung Jawab	Kompetensi yang Dibutuhkan
Kepala Sekolah	Mengelola pelaksanaan kurikulum Mengawasi kinerja guru dan staf Menyusun RAPBS	Memastikan berlangsungnya operasional sekolah Memastikan tercapainya visi dan misi sekolah	Kemampuan manajerial
Guru Mapel	Menyusun perangkat rencana pembelajaran Melaksanakan pembelajaran Melakukan penilaian atau asesmen	Meningkatkan hasil belajar dan membimbing peserta didik secara akademik dan non akademik	Kompetensi pedagogik, professional, social dan kepribadian
Guru Kelas	Mengajar semua mata pelajaran Membimbing semua peserta didik	Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta didik Menjaga kelas tetap kondusif	Kompetensi pedagogik, professional, social dan kepribadian
Wakil Kepala sekolah	Membantu kepala sekolah dalam bidang manajerial Bekerja sesuai bidang: kurikulum, kesiswaan atau sarana prasarana	Pelaksana semua kebijakan sesuai bidang tugas	Kemampuan manajerial sesuai dengan bidang tugas
Staf Administrasi atau Tata	Mengelola dokumen seperti surat keluar dan masuk Membantu administrasi	Menyediakan semua dokumen Menyiapkan seluruh data	Ketelitian Kemampuan menggunakan

Usaha	kepala sekolah dan guru	yang diperlukan	computer terutama mengoperasikan Microsoft word dan exels
Petugas Kebersihan	Menjaga kebersihan lingkungan sekolah Menjaga fasilitas sekolah	Kebersihan, keindahan dan kenyamanan sekolah	Disiplin Rajin dan bersih
Tenaga Laboratorium	Menyiapkan alat-lat laboratorium Membimbing peserta didik menggunakan laboratorium	Keamanan alat laboratorium dan kelancaran proses praktikum	Pengetahuan teknis tentang pengelolaan labor
Tenaga Perpustakaan	Mengelola administrasi perpustakaan membantu peserta didik dalam mencari buku dan proses peminjaman buku	Menyediakan buku bacaan yang memadai	Pengetahuan tentang kepustakaan
Pembimbing Ekstrakurikuler	Merancang kegiatan ekstrakurikuler Membimbing peserta didik melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler	Mengembangkan potensi peserta didik	Keahlian dibidang ektsrakurikuler tertentu.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis literatur yang penulis lakukan maka didapat kesimpulan bahwa analisis pekerjaan sangat penting dan mendesak diterapkan di lembaga pendidikan. Proses identifikasi tentang spesifikasi pekerjaan ini penting dilakukan pada para guru dan semua tenaga kependidikan khususnya pada perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan yang baru. Mereka harus diseleksi dan direkrut sesuai dengan hasil analisis pekerjaan agar didapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kompetensinya sehingga ini akan berdampak nanti pada peserta didik dengan meningkatnya mutu lulusan.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa betapa pentingnya dilakukan analisis pekerjaan di sebuah lembaga pendidikan agar pada saat perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan yang baru, para pimpinan lembaga bisa mendapatkan pendidik dan tenaga kependidikan yang benar-benar sesuai dengan kualifikasi kompetensi yang dibutuhkan. Selain itu analisis pekerjaan juga sangat penting untuk evaluasi kinerja sehingga kinerja para pendidik dan tenaga kependidikan benar-benar sesuai dengan hasil analisis jabatan. Analisis pekerjaan juga berperan penting untuk perencanaan pengembangan diri, berupa diklat atau workshop yang dibutuhkan oleh pendidik dan tenaga kependidikan dalam rangka peningkatan kompetensinya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Bapak Kepala Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Mahmud Yunus Batusangkar, Dosen Pembimbing dan seluruh rekan mahasiswa S2 di kelas MPIC yang telah membantu penulis dalam mencari buku sumber penelitian, sehingga artikel ini bisa selesai. Tidak lupa pula kepada pihak perpustakaan UIN Mahmud Yunus Batusangkar yang telah memberikan kemudahan kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan *library research* ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Hersona, H. et al. (2012). *Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang*. 09(3), 717–729.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (2003). PT. Penerbitan dan Percetakan.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- Nazir. (2003). *Metode Penelitian (Ke 5)*. Ghalia Indonesia.
- Purwanto. (2020). *Administrasi Pendidikan (Teori dan Praktik di Lembaga Pendidikan)*. Intishar Publishing.
- Robins et al. (2007). *Manajemen*. Indeks.
- 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>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sunyoto, D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*. Eureka Media Aksara.
- Triton. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnersip dan Kolektivitas* (Oriza (Ed.)).
- Wicaksono, S. . (2024). *Job Analysis: Strategi dan Teknik Implementasi*. Bintang Seribu.
- Zed, M. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan (3rd ed.)*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.