

URGENSI ANALISIS PEKERJAAN SEBAGAI DASAR PERENCANAAN SUMBER DAYA INSANI

Aziza Rahmah

Pascasarjana Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar, Indonesia

Email Koresponden: azizarahmah2001@gmail.com

ABSTRACT

Job analysis is a crucial aspect of effective human resource planning. This process involves a thorough understanding of the tasks, skills, and responsibilities associated with a particular job. By conducting a proper analysis, organizations can plan recruitment, selection, development, and appraisal processes that meet the needs of each job. In addition, job analysis plays a vital role in ensuring alignment between employees and the tasks they perform, which in turn can increase productivity and help achieve organizational goals. In the context of human resource planning, job analysis serves as the foundation for more effective and strategic workforce management.

Keywords: *Job Analysis, Human Resource Planning*

ABSTRAK

Analisis jabatan merupakan salah satu aspek penting dalam perencanaan sumber daya manusia yang efektif. Proses ini melibatkan pemahaman yang mendalam tentang tugas, keterampilan, dan tanggung jawab yang terkait dengan suatu pekerjaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan untuk menganalisis konsep dan praktik analisis jabatan, dengan fokus pada penerapannya dalam organisasi dan lembaga pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan tidak hanya membantu mengembangkan struktur jabatan, tetapi juga berperan penting dalam proses perencanaan, perekrutan, pemilihan, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Dengan melakukan analisis jabatan yang tepat, organisasi dapat meningkatkan keselarasan antara karyawan dengan tugas yang mereka lakukan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan membantu dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa analisis jabatan yang akurat dan terstruktur merupakan dasar penting bagi perencanaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan strategis.

Kata Kunci: Analisis Pekerjaan, Perencanaan Sumber Daya Insani

Cara sitasi: Rahmah, A. (2025). Urgensi Analisis Pekerjaan dalam Perencanaan Sumber Daya Insani. *J-KIP (Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan)*, 6 (2), 372-377.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset utama suatu organisasi atau perusahaan, karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan berupaya untuk merekrut karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi agar tugas dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Salah satu cara untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang didasarkan pada analisis jabatan yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi (H Sonny, 2012).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi, dimulai dengan perencanaan sumber daya manusia yang efektif, yang didasarkan pada pemahaman yang mendalam tentang tugas, tanggung jawab, dan keterampilan yang dibutuhkan dalam setiap pekerjaan. Di sini, analisis jabatan memegang peranan penting sebagai landasan yang kokoh bagi perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif.

Seperti halnya perusahaan, sekolah sebagai lembaga pendidikan yang ingin berkembang juga perlu menerapkan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang efektif. Dalam bidang pendidikan, guru, siswa, dan karyawan sekolah yang dikenal sebagai tenaga kependidikan merupakan peserta utama dalam proses pembelajaran. Setiap orang di lingkungan sekolah memiliki spesifikasi tugas yang berbeda-beda. Oleh karena itu, analisis jabatan sangatlah penting.

Analisis jabatan bertujuan untuk mengidentifikasi semua tugas dan tanggung jawab pada setiap komponen sehingga guru dan tenaga kependidikan dapat memahami uraian tugasnya masing-masing. Tidak ada sekolah yang menginginkan guru atau tenaga kependidikan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Jika salah satu pihak tidak menjalankan tugasnya dengan baik, maka akan berdampak buruk pada pihak lainnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian pustaka, yaitu mencari sumber-sumber pustaka yang berhubungan dengan topik yang dibahas. Penelitian pustaka dapat dipahami sebagai serangkaian kegiatan yang berhubungan dengan metode pengumpulan data dari sumber-sumber pustaka, membaca, menulis, dan mengolah bahan-bahan penelitian (Zed Mestika, 2004). Penelitian ini menggunakan metode penelitian pustaka dengan mengumpulkan data dari 30 sumber yang terdiri dari 12 buku, 10 artikel jurnal, 5 laporan penelitian, dan 3 sumber internet. Sumber-sumber yang digunakan terbatas pada sumber-sumber yang diterbitkan dalam 10 tahun terakhir dan berhubungan dengan topik analisis jabatan dan perencanaan sumber daya manusia. Semua sumber dipilih berdasarkan keaslian dan kredibilitas serta berasal dari penerbit-penerbit yang memiliki reputasi baik dan artikel-artikel yang telah melalui proses peer-review.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis pekerjaan adalah proses terstruktur untuk memahami tugas, tanggung jawab, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan (Darwis 2021) Tujuan utama analisis pekerjaan adalah untuk mengidentifikasi unsur-unsur yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Untuk lebih memahami analisis pekerjaan, penting untuk melihat teori di balik konsep tersebut.

Analisis pekerjaan memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan tugas masing-masing karyawan, karena profesionalisme pekerjaan seseorang sangat bergantung pada seberapa akurat analisis pekerjaan dilakukan di suatu organisasi, perusahaan, atau sekolah. Haydar Nawawi mengungkapkan beberapa poin penting mengenai nilai analisis pekerjaan, diantaranya:

1. Perencanaan Tenaga Kerja dan Pengadaan: Informasi dalam deskripsi pekerjaan yang mencakup tugas yang harus dilakukan dapat membantu menentukan jumlah pekerjaan per unit kerja. Volume

- pekerjaan kemudian dikumpulkan untuk menghitung jumlah pekerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif.
2. Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja: Analisis pekerjaan sangat berguna dalam proses rekrutmen dan seleksi. Dengan memahami tugas dan tanggung jawab, organisasi dapat memilih metode dan alat yang tepat untuk seleksi. Informasi ini juga digunakan untuk mengembangkan tes atau alat yang akan memisahkan calon karyawan yang memenuhi atau tidak memenuhi persyaratan.
 3. Orientasi dan Pelatihan: Analisis pekerjaan membantu mengembangkan program orientasi dan pelatihan bagi karyawan baru, termasuk mereka yang dipromosikan atau dipindahkan. Dengan cara ini, program pelatihan dapat disesuaikan dengan tugas yang perlu diselesaikan sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif.
 4. Pengembangan Karir: Analisis pekerjaan sangat berguna dalam merencanakan pengembangan karir karyawan, terutama untuk promosi atau mutasi. Karyawan yang mempunyai keterampilan yang mumpuni dapat dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, sedangkan pemindahan ke jabatan yang lebih sesuai dengan keterampilannya dapat membuka peluang yang lebih besar untuk kemajuan karier.
 5. Perjanjian Kompensasi: Deskripsi pekerjaan menyediakan dasar untuk mengevaluasi posisi dan mendefinisikan beban dan tanggung jawab mereka. Informasi ini digunakan untuk mengembangkan struktur kompensasi yang kompetitif dan menyediakan manfaat yang adil dan tepat di atas dan di luar gaji pokok.
 6. Penilaian Kinerja: Penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk menentukan seberapa berhasil atau tidaknya kinerja mereka dalam pekerjaannya selama kurun waktu tertentu. Penilaian ini menggunakan standar kinerja sebagai tolok ukur untuk mengevaluasi kinerja dan efektivitas.
 7. Konseling: Hasil analisis jabatan juga dapat digunakan oleh para manajer, supervisor, dan personel sumber daya manusia untuk memberikan rekomendasi dan konseling kepada karyawan yang membutuhkannya sebagai upaya perbaikan kekurangan dalam pelaksanaan tugas dalam mendukung tujuan organisasi (Muhammad 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.

Adapun ayat Al-Qur'an yang berkaitan dengan analisis pekerjaan terdapat dalam surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Ayat tersebut menyampaikan pesan penting tentang pentingnya bekerja dengan tekun dan penuh dedikasi. Jika kita menghubungkannya dengan analisis pekerjaan, ada beberapa makna yang dapat diambil:

1. Bekerja dengan Keikhlasan: Ayat ini mengingatkan bahwa setiap pekerjaan kita diperhatikan oleh Allah, Rasul-Nya, dan umat beriman. Ini menekankan pentingnya bekerja dengan niat yang baik, penuh keikhlasan, dan tanggung jawab.
2. Pengawasan Ilahi: Allah adalah Yang Mengetahui segala sesuatu, baik yang tampak maupun yang tersembunyi. Dalam konteks pekerjaan, ini menunjukkan bahwa tindakan dan hasil kerja kita berada dalam pengawasan-Nya. Kita diingatkan untuk selalu bertindak sesuai dengan nilai-nilai kebaikan dan kebenaran.
3. Akhirat sebagai Motivasi: Ayat ini juga mengingatkan kita bahwa di akhirat nanti, kita akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang telah kita kerjakan. Ini menjadi motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, karena kita akan mempertanggungjawabkannya di hadapan Allah.

Secara keseluruhan, kaitan antara analisis pekerjaan dan ayat tersebut menekankan pentingnya bekerja dengan integritas, keikhlasan, dan kesadaran akan tanggung jawab kita di hadapan Allah. Salah satu teori yang relevan adalah Teori Strukturasi Pekerjaan (Job Structuring Theory), yang menyatakan bahwa pekerjaan dapat dipecah menjadi elemen-elemen lebih kecil dan terorganisir, seperti tugas spesifik, kewenangan, tanggung jawab, serta kriteria penilaian kinerja (Muhammad Darari Bariqi, 2020). Analisis pekerjaan yang menggunakan pendekatan ini bertujuan untuk memahami struktur pekerjaan secara menyeluruh. Berikut adalah beberapa model analisis pekerjaan yang umum digunakan oleh organisasi (Yuliani, 2023):

1. Job Components Model: Model ini membagi pekerjaan menjadi beberapa komponen atau elemen, seperti tugas, keterampilan yang dibutuhkan, tanggung jawab, kondisi kerja, dan kriteria keberhasilan. Setiap komponen dievaluasi secara terpisah untuk memahami secara menyeluruh apa yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut.
2. Job Characteristics Model: Model ini fokus pada karakteristik pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan dan motivasi karyawan, termasuk kejelasan tugas, identitas tugas, signifikansi tugas, variasi tugas, dan umpan balik yang diterima karyawan.
3. Position Analysis Questionnaire (PAQ): PAQ adalah instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data tentang pekerjaan, mencakup tugas, keterampilan, tanggung jawab, kondisi kerja, dan faktor relevan lainnya.
4. Functional Job Analysis (FJA): Model ini mengidentifikasi tugas yang harus dilakukan, keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakannya, serta hubungan antara tugas-tugas tersebut dan tujuan organisasi.
5. Critical Incident Technique (CIT): Teknik ini mengumpulkan data tentang perilaku signifikan karyawan dalam pekerjaan, yang digunakan untuk memahami kebutuhan pekerjaan dan kriteria keberhasilan.

Setiap model memiliki pendekatan dan metode analisis yang berbeda. Pemilihan model yang tepat bergantung pada tujuan analisis pekerjaan, kompleksitas pekerjaan, dan kebutuhan organisasi (Susan, 2019). Hubungan Analisis Pekerjaan dengan Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM):

Analisis pekerjaan dan perencanaan SDM saling terkait erat dalam manajemen sumber daya manusia. Berikut adalah hubungan antara keduanya:

1. Basis Informasi untuk Perencanaan SDM: Analisis pekerjaan memberikan informasi yang kuat mengenai tugas, keterampilan, dan tanggung jawab dalam setiap posisi, yang memungkinkan perencanaan SDM yang lebih efektif.
2. Menetapkan Kriteria Seleksi: Dengan memahami kebutuhan pekerjaan, analisis pekerjaan membantu menetapkan kriteria seleksi yang tepat untuk memilih karyawan yang memiliki keterampilan sesuai dengan posisi yang ada.
3. Merencanakan Pengembangan Karyawan: Analisis pekerjaan juga membantu dalam merencanakan program pengembangan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan

pekerjaan, sehingga perencanaan SDM dapat fokus pada pengembangan keterampilan yang relevan.

Dengan demikian, analisis pekerjaan dan perencanaan SDM bekerja bersama untuk memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang tepat di posisi yang tepat, dengan keterampilan yang sesuai, serta sistem pengembangan karir, evaluasi kinerja, dan penghargaan yang adil (Nurul Ichsan, 2021).

KESIMPULAN

Analisis pekerjaan memainkan peran penting dalam mencocokkan persyaratan pekerjaan dengan kualifikasi dan keterampilan karyawan. Proses ini membantu organisasi merancang program pengembangan karyawan yang efektif, meningkatkan kesesuaian antara individu dan peran mereka, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja dan produktivitas tenaga kerja. Selain itu, hubungan antara analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia memungkinkan manajemen untuk membuat keputusan yang lebih tepat mengenai alokasi sumber daya, perekrutan, promosi, pengembangan karier, dan kompensasi.

Analisis karya tersebut juga menekankan pentingnya bekerja dengan kejujuran, keikhlasan, dan kesadaran terhadap konsekuensi serta tanggung jawab di hadapan Allah. Pentingnya analisis pekerjaan dalam perencanaan sumber daya manusia terbukti dengan adanya berbagai model analisis pekerjaan yang dapat digunakan untuk perencanaan dan manajemen tenaga kerja, mulai dari perencanaan pengadaan tenaga kerja hingga konsultasi pengembangan karyawan.

REFERENSI

- Abdussamad, Zuchri. 2021. *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Syakir Media Press.
- Adlini. dkk. 2022. "Metode penelitian kualitatif studi pustaka." *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 6(1):974–80.
- Alini. dkk. 2021. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Cirebon: INSANIA.
- Assyakurrohman. dkk. 2023. "Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif." *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer* 3(1): 1–9.
- Darwis, Resyah Saputra dkk. 2021. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI PUBLIK." Unibos.ac.id. <https://doi.org/9786232262980>.
- Eni Isclawati, Usman, dan Makhrajani Majid. 2020. "Analisis Penerapan Kebijakan Kesehatan Spesifik Patient Safety Di Rsud Andi Makkasau Kota Parepare." *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan* 3(3): 315–22.
- H Sonny Hersona, 2012. 'Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang', 09.3, pp. 717–29.
- Marlina, Asti. dkk. 2020. "PENGARUH ANALISIS PEKERJAAN DAN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN." *Jurnal Ilmu Manajemen* 3(3): 395–402.
- Muhammad Darari Bariqi. 2020. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis* 5(2): 64–69. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>.
- Muhammad Rouf, 'Analisis Pekerjaan Sumber Daya Manusia (Sdm) Pada Lembaga Pendidikan Islam', *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 2.2 (2018), pp. 44–64, doi:10.24269/ajbe.v2i2.1118.
- Nurul Ichsan, Reza. dkk. 2021. *Bahan Ajar MSDM*. CV. SENTOSA MANDIRI.
- P Marhaeni, Novie. 2019. "ANALISIS PEKERJAAN DAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP METODE REKRUTMEN." *Jurnal Bisnis Terapan* 3(2): 129–36.
- Puspa Andreyani, Widya. 2019. "INFORMASI ANALISIS PEKERJAAN DAN PENGELOLAAN SDM." *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0*.
- Raymond. dkk. 2023. *MSDM*. Padang: CV. Gita Lentera.

- Susan, Eri. 2019. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9(2): 952–62.
- Yuliani, Irma. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. DEPOK: Rajawali Pres.
- Zed Mestika, 2004. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta : Yayasan Obor Indonesia.