

Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Melalui Analisis Pekerjaan yang Sistematis

Dhimas Ari Ardhani¹, M. Novaldi Putra Ramadan², Wahyu Nurcahyo A.³, M. Rafi Fajar⁴

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, Indonesia ^{1,2,3,4}

Email:

¹dimasardani42@gmail.com ; ²novaldiputraramadhan22@gmail.com ; ³rafifajar099@gmail.com ;
⁴wahyunur5555@gmail.com

Received: 12 28, 2024 | Accepted: 12 29, 2024 | Published: 12 30, 2024

ABSTRACT

This paper discusses the importance of job analysis in human resource management (HRM) in Islamic educational institutions. This study asserts that a deep understanding of job analysis can help educational institutions to shift from dependence on leader figures to a healthier organizational climate, where each employee has clear job responsibilities. This article covers the definition of job analysis, its purpose, importance, techniques, and the relationship between job analysis and HRM. Job analysis is defined as a systematic process for collecting and analyzing information regarding the duties, obligations, and responsibilities of employees. Its main purpose is to ensure that the workforce can carry out their duties effectively and efficiently. This study also highlights the importance of regular evaluation in developing HR skills and how job analysis results can be used as a basis for managerial decision making. By implementing good job analysis principles, Islamic educational institutions can improve the quality of their management and contribute to the achievement of a better educational vision and mission.

Keywords: Human Resources, Management, Islamic Educational Institutions

ABSTRAK

Jurnal ini membahas pentingnya analisis pekerjaan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini menegaskan bahwa pemahaman yang mendalam tentang analisis pekerjaan dapat membantu lembaga pendidikan untuk beralih dari ketergantungan pada figur pemimpin menuju iklim organisasi yang lebih sehat, di mana setiap karyawan memiliki tanggung jawab kerja yang jelas. Artikel ini mencakup definisi analisis pekerjaan, tujuan, pentingnya, teknik, dan hubungan antara analisis pekerjaan dengan manajemen SDM. Analisis pekerjaan diartikan sebagai proses sistematis untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi mengenai tugas, kewajiban, dan tanggung jawab karyawan. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa tenaga kerja dapat menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya evaluasi rutin dalam pengembangan keterampilan SDM dan bagaimana hasil analisis pekerjaan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial. Dengan menerapkan prinsip-prinsip analisis pekerjaan yang baik, lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan kualitas manajemen mereka dan berkontribusi pada pencapaian visi serta misi pendidikan yang lebih baik.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Manajemen, Lembaga Pendidikan Islam

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Ardhani, D. A. ., Putra Ramadan, M. N. ., Nurcahyo A, W., & Fajar, M. R. . (2024). Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Melalui Analisis Pekerjaan yang Sistematis. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1b), 2353-2359. <https://doi.org/10.62710/vqr3b861>

PENDAHULUAN

Peran manusia sebagai sumber daya dalam suatu organisasi semakin diakui pentingnya, yang mendorong perkembangan ilmu tentang pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai kondisi optimal. Berbagai pendekatan manajemen diterapkan dalam mengelola sumber daya manusia, seiring dengan evolusi filosofi manajemen yang berkembang, yaitu manajemen sumber daya manusia. Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun pencapaian tersebut memerlukan manajemen yang baik dan efektif. Keberhasilan kinerja suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai bagian dari manajemen makro yang mengatur pegawai dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Melalui penerapan manajemen SDM yang baik, organisasi dapat memperoleh manfaat signifikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sumber daya manusia, atau pegawai, merupakan aset utama setiap organisasi karena mereka menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperoleh pegawai dengan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan agar tugas dan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Dalam konteks pendidikan, terutama di lembaga pendidikan Islam atau madrasah, penerapan prinsip-prinsip manajemen SDM menjadi sangat penting. Meskipun banyak sekolah umum telah menerapkan manajemen yang baik, madrasah sering kali dikelola secara swasta dan menghadapi tantangan dalam hal kepemimpinan dan sistem. Ketergantungan pada figur pemimpin dapat memberikan dampak positif dalam pengelolaan program, tetapi juga dapat menyebabkan stagnasi dalam kaderisasi kepemimpinan di masa depan. Seiring dengan perkembangan zaman, kondisi madrasah mengalami perubahan signifikan. Siswa-siswi kini lebih modern dan terlibat dalam dinamika kepemimpinan yang demokratis. Namun, masih banyak madrasah yang belum menunjukkan kemajuan yang memadai. Dalam dunia pendidikan, guru dan murid adalah komponen utama dalam pembelajaran, didukung oleh tenaga kependidikan lainnya. Setiap individu memiliki spesifikasi tugas yang berbeda-beda, sehingga analisis pekerjaan menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa setiap karyawan memahami dan menjalankan tanggung jawabnya secara profesional. Analisis pekerjaan berfungsi untuk mengidentifikasi semua pekerjaan di setiap sektor lembaga pendidikan, sehingga karyawan dapat memahami deskripsi pekerjaan mereka dan melaksanakannya dengan baik. Praktik manajemen SDM yang efektif terbukti memiliki dampak besar pada kinerja organisasi. Dengan memperbaiki praktik tersebut, lembaga pendidikan dapat meningkatkan nilai dan kualitas pendidikan yang diberikan. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk memahami peran analisis pekerjaan dalam manajemen SDM. Jika semua pimpinan sekolah menyadari manfaat dan tujuan analisis pekerjaan, maka kualitas manajemen sekolah—terutama di madrasah—dapat ditingkatkan menuju lembaga pendidikan yang unggul sambil tetap berpegang pada prinsip-prinsip keagamaan yang kokoh dan responsif terhadap perkembangan zaman.

Tujuan Utama Dari Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Melalui Analisis Pekerjaan yang Sistematis

Analisis pekerjaan merupakan prosedur sistematis yang dilakukan oleh organisasi untuk mengidentifikasi tanggung jawab, wewenang, dan keterampilan yang diperlukan untuk suatu pekerjaan. Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk mengukur dan mengidentifikasi kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Melalui Analisis Pekerjaan yang Sistematis

(Ardhani, et al.)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, di mana pemilihan informan ditentukan sesuai dengan tujuan penelitian. Proses analisis diarahkan untuk melakukan review terhadap analisis jabatan yang ada, namun dalam proses penggalian data tetap berdasarkan aktivitas harian sebenarnya dari pemegang jabatan melalui metode pengambilan data yang telah ditentukan.

Kuesioner diberikan kepada individu yang menjabat dan atasan langsung mereka untuk mengumpulkan informasi terkait pekerjaan untuk memverifikasi hasil kuesioner, dilakukan wawancara guna melengkapi data dan menyesuaikan antara data yang diperoleh dengan fakta di lapangan.

Wawancara ini mengacu pada pertanyaan-pertanyaan analisis jabatan dan membutuhkan penjelasan lebih detail. Selain itu, wawancara juga dilakukan dengan pegawai untuk memahami tugas pelaksana jabatan, termasuk atasan, individu yang pernah menduduki posisi tersebut, dan rekan kerja proses wawancara bertujuan untuk mengantisipasi kesalahan data yang mungkin terjadi dalam pengumpulan informasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, di mana pemilihan informan ditentukan sesuai dengan tujuan penelitian.

Proses analisis diarahkan untuk melakukan review terhadap analisis jabatan yang ada, namun dalam proses penggalian data tetap berdasarkan aktivitas harian sebenarnya dari pemegang jabatan melalui metode pengambilan data yang telah ditentukan.

Kuesioner diberikan kepada individu yang menjabat dan atasan langsung mereka untuk mengumpulkan informasi terkait pekerjaan.

Untuk memverifikasi hasil kuesioner, dilakukan wawancara guna melengkapi data dan menyesuaikan antara data yang diperoleh dengan fakta di lapangan.

Wawancara ini mengacu pada pertanyaan-pertanyaan analisis jabatan dan membutuhkan penjelasan lebih detail. Selain itu, wawancara juga dilakukan dengan pegawai untuk memahami tugas pelaksana jabatan, termasuk atasan, individu yang pernah menduduki posisi tersebut, dan rekan kerja.

Proses wawancara bertujuan untuk mengantisipasi kesalahan data yang mungkin terjadi dalam pengumpulan informasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Jabatan

Analisis jabatan didefinisikan sebagai proses pengumpulan dan pemeriksaan aktivitas kerja utama dalam suatu posisi serta kualifikasi yang diperlukan untuk melaksanakan aktivitas tersebut. Hasil akhir dari analisis pekerjaan adalah deskripsi tertulis mengenai persyaratan aktual pekerjaan. Analisis jabatan memberikan gambaran objektif tentang pekerjaan, bukan tentang individu yang melaksanakannya, sehingga menjadi dasar untuk semua aktivitas sumber daya manusia berikutnya, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan manajemen kinerja. Proses analisis pekerjaan membagi pekerjaan menjadi unit-unit yang lebih kecil berdasarkan fokusnya. Dengan menyesuaikan ruang lingkup analisis, analisis pekerjaan dapat memperoleh informasi spesifik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Analisis ini juga mencakup elemen-elemen penting seperti tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh individu dalam menjalankan pekerjaannya.

Alasan Melaksanakan Analisis Jabatan

Beberapa alasan penting untuk melakukan analisis jabatan antara lain:

Kualifikasi yang Diperlukan: Analisis jabatan memberikan gambaran jelas mengenai kualifikasi yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan, sehingga sangat penting dalam proses rekrutmen.

Identifikasi Kebutuhan Pelatihan: Spesifikasi jabatan membantu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan.

Penilaian Nilai Pekerjaan: Semakin bermakna tugas dan tanggung jawab suatu pekerjaan, semakin tinggi nilai pekerjaan tersebut.

Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Informasi dari analisis jabatan sangat berharga dalam mengidentifikasi program kesehatan dan keselamatan kerja yang tepat.

Perbandingan Keterampilan: Deskripsi kerja menyediakan perbandingan keterampilan yang standar.

Legalitas Pekerjaan:

Hasil analisis jabatan memberikan legalitas mengenai pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan.

Peran Individu dalam Kelompok: Hasil analisis jabatan memberikan informasi tentang bagaimana individu bertindak dan peran mereka dalam kelompok.

Informasi akurat untuk proses analisis jabatan diperoleh dari pemegang jabatan saat ini, supervisor langsung, dan individu yang pernah menduduki jabatan tersebut. Metode pengumpulan informasi yang umum digunakan termasuk wawancara, angket, observasi, dan penggunaan buku harian. Metode-metode ini membantu manajer dalam mengembangkan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan secara realistis. Dengan melakukan analisis jabatan secara sistematis, organisasi dapat memastikan bahwa setiap karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang tanggung jawab mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Tabel 1. Kriteria UMKM

No	Usaha	Kriteria	
		Asset	Omzet
1	Usaha Mikro	Maks. 50 juta	Maks. 300 juta
2	Usaha Kecil	>50 juta – 500 juta	>300 juta – 2,5 Miliar
3	Usaha Menengah	>500 juta – 10 Miliar	>2,5 Miliar – 50 Miliar

Tabel 2. Karakteristik Demografi Responden

Kategori	Frekuensi	Persen tase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	250	77,16%
Perempuan	74	22,84%
Usia		
21-25 Tahun	4	1,23%
26-30 Tahun	43	13,27%
31-35 Tahun	78	24,07%
36-40 Tahun	91	28,09%
> 40 Tahun	108	33,33%
Status Perkawinan		
Belum Menikah	39	12,04%
Menikah	285	87,96%
Jabatan		
Direktur Utama/Manajer Umum/Pemilik	237	73,15%
Direktur/Kepala/Manajer Senior	74	22,84%
Supervisor/Manajer	13	4,01%
Jumlah	324	100%

KESIMPULAN

Analisis pekerjaan penting dalam manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam seperti madrasah. Melalui analisis, lembaga memastikan karyawan memahami tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi yang dibutuhkan. Ini menciptakan iklim organisasi yang sehat dan peran jelas untuk mencapai tujuan bersama. Manfaatnya meliputi perencanaan karir, pengembangan keterampilan, evaluasi kinerja, penempatan karyawan, dan identifikasi kebutuhan pelatihan. Metode seperti wawancara, angket, dan observasi digunakan untuk menggali informasi. Evaluasi rutin membantu mengidentifikasi potensi dan merespons perubahan. Penerapan analisis yang baik memperkuat manajemen SDM dan kualitas pendidikan.

Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Melalui Analisis Pekerjaan yang Sistematis

(Ardhani, et al.)

DAFTAR PUSTAKA

- Muhammad Darari Bariqi. 2020. “Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.” *urnal Studi Manajemen Dan Bisnis* 5(2): 64–69. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>.
- 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.
- Sarosa, Samiaji. 2021. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: PT. KANISIUS.
- 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.