

JOB ANALYSIS

Sastri Ayu Wiranitania¹, Riska Rabiana², Ilham Anandar³, Rika Dwi Parmitasari⁴

^{1,2,3,4}UIN Alauddin Makassar

Email: tania.tajjeb@gmail.com¹, riska.rabiana99@gmail.com², ilhamanandar@gmail.com³, rparmitasari@uin-alauddin.ac.id⁴

Abstrak

Job analysis merupakan elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang melibatkan evaluasi mendalam terhadap tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi karyawan. Artikel ini membahas pentingnya analisis pekerjaan dalam konteks manajemen sumber daya manusia, dengan fokus pada perspektif Islam. Melalui pendekatan ini, artikel membahas bagaimana prinsip-prinsip Islam seperti keadilan, kompetensi, kejujuran, usaha, pengalaman kerja, dan kreativitas dapat diintegrasikan dalam proses analisis pekerjaan dan evaluasi kinerja. Selain itu, artikel ini juga menyoroti pentingnya job redesign dalam organisasi Islam untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kepuasan karyawan.

Kata Kunci : Job Analysis, Manajemen Sumber Daya Manusia, Perspektif Islam

Abstract

Job analysis is a key element in human resource management that involves a thorough evaluation of job tasks, responsibilities, and employee qualifications. This article discusses the importance of job analysis in the context of human resource management, with a focus on the Islamic perspective. Through this approach, the article explores how Islamic principles such as justice, competence, honesty, effort, work experience, and creativity can be integrated into the process of job analysis and performance evaluation. Additionally, the article highlights the importance of job redesign in Islamic organizations to enhance efficiency, productivity, and employee satisfaction.

Keywords : Job Analysis, Human Resource Management, Islamic Perspective

A. PENDAHULUAN

Zaman yang ditandai oleh dinamika yang cepat dan kompleksitas dalam lingkungan kerja, pemahaman yang mendalam tentang setiap aspek dari posisi pekerjaan menjadi semakin penting bagi organisasi yang ingin tetap kompetitif dan relevan. Salah satu alat yang sangat berharga dalam menggali esensi sebuah posisi pekerjaan adalah melalui analisis pekerjaan. Analisis pekerjaan tidak hanya sekadar mengidentifikasi tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang pekerja, tetapi juga melibatkan pemahaman yang mendalam tentang keterampilan, kompetensi, deskripsi pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan yang diperlukan.

Ajaran agama Islam, penting bagi organisasi untuk memahami bagaimana prinsip-prinsip Islam dapat diintegrasikan ke dalam lingkungan kerja dan standar kinerja. Hal ini tidak hanya mencakup aspek praktis seperti menjaga keadilan dan etika dalam hubungan kerja, tetapi juga melibatkan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana nilai-nilai Islam dapat mempengaruhi cara organisasi mengevaluasi pekerjaan, mendesain ulang posisi kerja, dan merencanakan pengembangan sumber daya manusia.

Job evaluation menjadi kunci dalam membangun lingkungan kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Job evaluation membantu organisasi untuk menetapkan nilai relatif dari berbagai posisi pekerjaan, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti tanggung jawab, keterampilan dan kontribusi terhadap tujuan organisasi sejalan dengan prinsip keadilan yang dijelaskan dalam ajaran Islam.

Selain itu, praktik job redesign juga menjadi relevan dalam konteks organisasi Islam. Job redesign memungkinkan organisasi untuk mengkaji ulang struktur dan tugas-tugas pekerjaan dengan mempertimbangkan nilai-nilai Islam, seperti pemberdayaan individu, keadilan, dan keberlanjutan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih bermakna dan produktif.

Tak kalah pentingnya, peran succession planning dalam pengembangan sumber daya manusia insani di lingkungan kerja Islam juga perlu dipahami dengan baik. Suksesi yang terencana membantu organisasi untuk mengidentifikasi dan mengembangkan bakat-bakat yang ada, sesuai dengan prinsip-prinsip kepemimpinan yang diajarkan dalam Islam, seperti keadilan, amanah, dan kebijaksanaan.

Pemahaman mendalam tentang job analysis tidak hanya menjadi kebutuhan praktis, tetapi juga menjadi bagian integral dari upaya membangun lingkungan kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Dalam materi ini, kami akan menjelajahi konsep-konsep tersebut secara lebih mendalam, mulai dari urgensi pemahaman skills, kompetensi, job description, dan job specification hingga peran job evaluation, job redesign, dan succession planning dalam konteks organisasi Islam.

B. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah studi kepustakaan, (literature study). Instrumen penelitian yang digunakan yaitu buku, jurnal ilmiah dan materi melalui internet. Studi kepustakaan merupakan langkah yang penting di mana setelah seorang peneliti menetapkan topik penelitian, langkah selanjutnya adalah melakukan kajian yang

berkaitan dengan teori dan topik penelitian. Dalam pencarian teori, peneliti akan mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya dari kepustakaan yang berhubungan.

Sumber-sumber kepustakaan dapat diperoleh dari buku, jurnal, majalah, hasil-hasil penelitian (tesis dan disertasi), dan sumber-sumber lainnya yang sesuai (internet, koran dll). Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam penelitian ini setelah melakukan pengumpulan data maka data tersebut dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan, bentuk teknik dalam analisis data ini adalah content analysis atau analisis isi. Menurut Hadari Nawaai yang dikutip oleh Soejono dan Abdurrahman bahwa analisis isi (content analysis) dalam penelitian dilakukan untuk mengungkapkan isi sebuah buku yang menggambarkan situasi peneliti dan masyarakatnya pada waktu buku itu ditulis

C. HASIL DAN PENELITIAN

Pengertian Job Analysis

Job analysis atau analisis pekerjaan terdiri atas dua kata, analisis dan pekerjaan. Analisis berarti sifat uraian, penguraian atau kupasan, sedangkan pekerjaan adalah barang yang dilakukan (diperbuat, dikerjakan, dan sebagainya), tugas kewajiban, hasil bekerja atau perbuatan.

Sasrohadiwiryono dan B. Siswanto mengartikan, analisis adalah aktivitas berpikir untuk menjabarkan pokok persoalan menjadi bagian, komponen, atau unsur, serta kemungkinan keterkaitan fungsinya. Sedangkan pekerjaan adalah sekumpulan/sekelompok tugas dan tanggung jawab yang akan, sedang dan telah dikerjakan oleh tenaga kerja dalam kurun waktu tertentu.

Analisis pekerjaan menurut Armstrong sebagaimana yang dikutip oleh Triton (2010:42) adalah sebuah teknik manajemen yang amat penting karena analisis pekerjaan akan menghasilkan informasi yang amat diperlukan untuk mendesain atau mengembangkan organisasi, rekrutmen, manajemen kinerja, pelatihan dan pengembangan, serta penggajian.

Analisis pekerjaan adalah suatu aktivitas yang sistematis untuk menelaah suatu pekerjaan dengan menentukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan, pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dalam organisasi (Sinambela, 2016:28).

Dapat disimpulkan bahwa analisis pekerjaan dapat diartikan sebagai suatu aktivitas untuk mengkaji, mempelajari, mengumpulkan, mencatat, dan menganalisis ruang lingkup

suatu pekerjaan secara sistematis dan sistemik. Menurut Sihotang, analisis pekerjaan sangat esensial untuk mencari dan menentukan syarat-syarat sumber daya manusia yang sesuai untuk memangku pekerjaan. Analisis pekerjaan merupakan langkah awal dalam rangka perekrutan sumber daya manusia yang sesuai dengan jabatannya.

Beberapa pengertian yang telah dikemukakan di atas, dapat ditarik pengertian bahwa analisis pekerjaan merupakan proses kajian dan pengumpulan informasi secara sistematis dan menyeluruh mengenai tugas, kewajiban dan tanggung jawab semua karyawan dalam suatu organisasi, perusahaan atau sekolah.

Urgensi skills, kompetensi, job description dan job specification

Seiring dengan berkembangnya teknologi, perubahan demografis, dan dinamika pasar yang tak terduga, organisasi dihadapkan pada berbagai tantangan baru. Tantangan-tantangan ini seringkali memengaruhi tuntutan terhadap karyawan dan jenis pekerjaan yang dibutuhkan. Untuk tetap relevan dan kompetitif, organisasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan dan bahkan berinovasi dalam cara mereka mengelola sumber daya manusia. Hal ini memerlukan pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan keterampilan, kompetensi, dan atribut lain yang diperlukan dalam lingkungan kerja yang terus berubah. Dengan memahami urgensi dari setiap aspek tersebut, organisasi dapat mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang kompeten, terampil, dan sesuai dengan visi dan misi mereka.

1. Skill

Skill adalah kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Ada juga pengertian lain yang mendefinisikan bahwa skill adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan.

Islam memberikan perhatian mengenai skill. Penguasaan keterampilan yang serba material merupakan tuntutan yang harus dilakukan oleh setiap muslim dalam melaksanakan tugas kehidupan. Al-Qur'an dan hadits menganjurkan agar umat islam menggali ilmu pengetahuan dan memperdalam keterampilan. Sebagaimana firman Allah SWT sebagai berikut :

وَأَبْتَعْ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Terjemahnya:

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”. (Al-Qasas: 77)

2. Kompetensi

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata competence yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang (Scale, 1975). Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Menurut Spencer dan Spenser (1993), mengatakan kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan.

Menurut Miller, Rankin and Neathey (2001) mengartikan kompetensi sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Kompetensi dalam Islam, memandang keberadaan individu dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, bahkan Sayyidina Ali r.a. pernah berkata *“kebatilan yang terorganisir akan mengalahkan kebaikan yang tidak terorganisir”*. Kata terorganisir mengandung makna tersusun dengan pola rencana yang matang dan dihuni oleh individu-individu yang berkualitas menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut.

Kompetensi ditentukan pada orang-orang yang diklarifikasikan sebagai berkinerja unggul atau efektif. Yang dimaksud kinerja unggul adalah kinerja di atas rata-rata. Biasanya mereka adalah sepuluh persen karyawan terbaik. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menggunakan karakteristik karyawan berkinerja unggul sebagai patokan untuk menyeleksi dan mengembangkan karyawan. Dalam bisnis, penggunaan kompetensi menjadi penting.

3. *Job description*

Menurut (Dessler, 2010), deskripsi pekerjaan (*job description*) merupakan suatu daftar tugas, tanggung jawab, hubungan laporan, kondisi kerja, kepedulian atas tanggung jawab suatu jabatan, serta produk dari analisis jabatan. *Job description* karyawan sangat penting untuk keberlangsungan kerja karyawan itu sendiri. Dengan adanya *job description*, kegiatan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab dan tidak dapat saling mencampuri tugas satu sama lain, tidak adanya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, serta komunikasi yang terbentuk dengan baik karena adanya hubungan kerjasama yang baik antar pekerja.

4. *Job specification*

Job specification adalah persyaratan untuk menempati atau menduduki suatu jabatan (Kasmir, 2019 : 31). Artinya untuk menempati suatu jabatan dibutuhkan orang – orang yang benar – benar mau dan mampu untuk melaksanakan atau mengerjakan suatu pekerjaan.

Spesifikasi pekerjaan (*job specification*) disusun berdasarkan deskripsi pekerjaan. Setelah mengenal isi tentang suatu pekerjaan, maka dengan mudah dapat diketahui persyaratan – persyaratan yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Para pekerja harus memiliki persyaratan tertentu untuk dapat mengerjakan tugas dengan baik.

Menurut Priansa (2016 : 86), spesifikasi pekerjaan terdiri dari berbagai hal yang saling berkaitan dan menunjang, meliputi:

- a. Keterampilan. Setiap jabatan memerlukan keterampilan yang berbeda – berbeda dalam menyelesaikannya.
- b. Pengetahuan. Pengetahuan yang dimiliki karyawan hendaknya disesuaikan dengan jabatan yang diembannya sehingga ia akan mampu untuk melaksanakan jabatan yang baik.
- c. Kemampuan. Kemampuan merupakan sekumpulan pencapaian karyawan yang meliputi keterampilan, pemahaman dan atribut individual yang lebih memungkinkan karyawan menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.
- d. Kepribadian. Karyawan harus mampu memahami kepribadiannya sendiri dan berusaha untuk menimbulkan kekuatan atau sisi positif dari kepribadiannya tersebut.
- e. Minat. Minat berhubungan dengan kecenderungan terkait dengan apa yang disukai karyawan. Minat kerja adalah sebuah penilaian personal tentang jabatan yang ditekuni dan dianggap berharga bagi karyawan sehingga karyawan akan terlibat dengan baik dalam jabatan.

Lingkungan kerja dan standar kinerja yang memadai dalam perspektif Islam

Lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan yang lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syariat islam dalam segala aktivitasnya. Allah telah menurunkan aturan syariat sistem sosial yang mengatur kehidupan manusia dalam politik, manajemen, sosial, ekonomi, yang sesuai dengan rahasia penciptaannya, yakni beribadah kepada Allah. Beribadah bukan berarti putus menjalankan pekerjaannya dan mengasingkan diri dari kehidupan dunia (Tasmara, 2002).

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan performance. Samsudin dalam buku Dedi Rianto Rahadi, Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia menyebutkan bahwa: “Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan”

Pengelolaan lingkungan kerja yang efektif memerlukan pemahaman yang mendalam tentang prinsip-prinsip yang membimbing perilaku dan kinerja. Islam, sebagai agama yang menyeluruh, tidak hanya memberikan panduan spiritual, tetapi juga menyentuh setiap aspek kehidupan, termasuk dunia kerja.

Dalam Al-quran, kitab suci umat Islam, terkandung berbagai prinsip yang memberikan arahan tentang bagaimana seharusnya hubungan antar individu dalam pekerjaan. Prinsip-prinsip ini mencakup keadilan, kompetensi, kejujuran, usaha, inisiatif, pengalaman kerja, dan kreativitas individu, sebagaimana dijelaskan berikut ini

1. Keadilan

Allah Swt berfirman:

إِنْ تَجْتَنِبُوا كِبَائِرَ مَا تُنْهَوْنَ عَنْهُ نُكَفِّرْ عَنْكُمْ سَيِّئَاتِكُمْ وَنُدْخِلْكُمْ مُدْخَلًا كَرِيمًا

Terjemahnya:

Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah

sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.
(QS. An-Nissa[4]:32)

Imam Ahmad meriwayatkan dari Mujahid, ia berkata, Ummu Salamah berkata: “Wahai Rasulullah! Kaum laki-laki dapat ikut serta berperang, sedangkan kami tidak diikutsertakan berperang dan hanya mendapat setengah bagian warisan. Maka Allah Swt menurunkan ayat “*Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain.*”(HR. at-Tirmidzi).

Kemudian firman-Nya (*Karena*) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan”. Yaitu, masing-masing mendapatkan pahala sesuai dengan amal yang dilakukannya. Jika amalnya baik, maka pahalanya adalah kebaikan dan jika amalnya jelek, maka balasannya adalah kejelekan pula.

2. Kompetensi

Allah Swt berfirman dalam QS. Yusuf ayat 55:

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمَّ

Terjemahnya:

Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan. (QS. Yusuf[12]: 55)

Pada ayat tersebut, Yusuf a.s menyebut dirinya hafizh, artinya penyimpan yang dapat dipercaya, ‘alim artinya memiliki pengetahuan dan mengerti tugas yang diembannya.

3. Kejujuran

Allah Swt berfirman dalam QS. An-Nissa 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Terjemahnya:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi

pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (QS. An-Nissa[4]: 58)

Allah Swt mengabarkan, bahwa Dia memerintahkan untuk menunaikan amanat kepada ahlinya. Di dalam hadis al-Hasan dari Samurah, bahwa Rasulullah Saw bersabda: *“Tunaikanlah amanah kepada yang memberikan amanah dan jangan khianati orang yang berkhianat kepadamu.”* (HR. Ahmad dan Ahlus Sunan). Hal itu mencakup seluruh amanah yang wajib bagi manusia, berupa hak-hak Allah Swt terhadap para hamba-Nya, seperti shalat, zakat, puasa, kafarat, nadzar dan selain dari itu, yang kesemuanya adalah amanah yang diberikan tanpa pengawasan hamba-Nya yang lain. Serta amanah yang berupa hak-hak sebagian hamba dengan hamba yang lainnya, seperti titipan dan selanjutnya, yang kesemuanya adalah amanah yang dilakukan tanpa pengawasan saksi. Itulah yang diperintahkan Allah untuk ditunaikan. Barangsiapa yang tidak melakukannya di dunia ini, maka akan dimintai pertanggungjawabannya di hari Kiamat.

4. Usaha

Allah Swt berfirman dalam QS. An-Najm ayat 39:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Terjemahnya:

Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. (QS. An-Najm[53]: 39)

Maksud ayat di atas adalah sebagaimana dosa orang lain tidak akan dibebankan kepadanya, maka demikian pula ia tidak akan mendapatkan pahala melainkan dari apa yang telah diusahakannya sendiri.

5. Pengalaman Kerja

Allah Swt berfirman dalam QS. Al Isra ayat 36:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Terjemahnya:

Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban jawabnya.” (QS. Al Isra [17]: 36)

Kalimat (مَالِ عِبَادِكُمْ أَيُّهَا مَفَاتِلُ ۝) dalam Tafsir Al Qur'an, Hidayatul Insan bi tafsiril Qur'an, maksudnya adalah bahkan perhatikan dahulu keadaannya dan pikirkan dahulu akibatnya jika engkau hendak mengucapkan atau melakukan sesuatu. Kata mengikuti disini mengandung makna yang luas, antara lain berkata dengan lisan, sikap dan tindak tanduk. Maka dalam menentukan pekerjaan atau profesi yang kita pilih hendaklah kita pahami dahulu seberapa besar potensi yang kita miliki dan peluang yang dapat kita ambil sebelum kita menentukan atau memilih suatu pekerjaan/profesi.

6. Kreatifitas Individu

Allah Swt berfirman dalam QS. Al-Zuhruf ayat 32:

أَمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ
بَعْضًا سَخِرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Terjemahnya:

Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan. (QS. Al-Zuhruf[43]: 32)

Kalimat (كَبُرَتْ مَحْرَجُهُمْ أَيُّهَا مَسْقِيْمُهُمْ) yang berarti “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu?”, maksudnya adalah perkaranya bukanlah dikembalikan kepada mereka, akan tetapi kepada Allah Swt. Dan Allah lebih mengetahui kepada siapa Dia jadikan risalah-Nya, karena Dia tidak menurunkannya kecuali kepada makhluk-Nya yang hati dan jiwanya bersih, serta keluarganya yang paling terhormat dan asal-usulnya paling suci. Kemudian Allah berfirman memberikan penjelasan bahwa Dia memberikan tingkatan kepada para makhluk-Nya tentang harta, akal dan pemahaman yang diberikan kepada mereka serta berbagai daya, lahir dan batin.

Dari pembahasan di atas, jelaslah terdapat hubungan yang erat antara agama dengan kinerja. Dalam pandangan ekonomi Islam, kinerja (hasil kerja) terkait dengan segala sesuatu yang telah dilakukan oleh seorang individu relevan dengan standartertentu. Terkait dengan kinerja manusia, Allah mengungkapkannya dalam bentuk pahala dan siksa. Ketika manusia melaksanakan segala perintah Allah maka Allah

memberinya pahala. Sebaliknya ketika manusia melanggar aturan yang telah digariskannya, maka Allah akan mengazabnya dengan siksa yang pedih.

Job Evaluation

Stephen Robbins dalam Sinambela mengemukakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan bersama. Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Seperti yang diungkapkan oleh Prawirosentono yang mengartikan kinerja sebagai: “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

- a. Perbaikan prestasi kerja
Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Keputusan-keputusan penempatan.
Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
- d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan.
Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- e. Perencanaan dan pengembangan karier.
Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
- f. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing.

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing Departemen Personalia.

***Job Redesign* dalam Organisasi Islam**

Job redesign adalah proses restrukturisasi atau pengaturan ulang pekerjaan dalam sebuah organisasi, dengan tujuan meningkatkan efisiensi, produktivitas, kepuasan karyawan, dan keselamatan kerja melalui modifikasi elemen-elemen pekerjaan seperti tugas, tanggung jawab, metode kerja, atau lingkungan kerja. Memahami praktek *job redesign* dalam organisasi Islam melibatkan integrasi nilai-nilai Islam dalam merancang ulang tugas dan tanggung jawab suatu pekerjaan. Berikut adalah beberapa praktek yang dapat diterapkan

1. Keadilan dalam Penugasan Tugas

Praktek *job redesign* harus memperhatikan prinsip keadilan Islam dalam penugasan tugas. Setiap karyawan harus diberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya, tanpa adanya diskriminasi berdasarkan faktor-faktor seperti agama, ras, atau jenis kelamin.

2. Keseimbangan antara Kinerja dan Kesejahteraan

Job redesign harus mempertimbangkan keseimbangan antara kinerja organisasi dan kesejahteraan karyawan. Ini mencakup pengaturan jam kerja yang memungkinkan karyawan untuk memenuhi kewajiban keagamaan, serta menyediakan fasilitas yang mendukung kebutuhan spiritual dan sosial mereka.

3. Penghargaan terhadap Kualitas Spiritual

Praktek *job redesign* dapat mencakup pengakuan terhadap kontribusi spiritual karyawan, seperti memberikan waktu untuk shalat atau kegiatan keagamaan lainnya. Ini mencerminkan pentingnya nilai-nilai spiritual dalam Islam dalam konteks lingkungan kerja.

4. Peningkatan Kualitas Pekerjaan

Job redesign harus bertujuan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan sesuai dengan prinsip ihsan (kualitas terbaik) dalam Islam. Ini dapat melibatkan penyesuaian tugas dan proses kerja untuk mencapai hasil yang lebih baik dan memberikan manfaat maksimal bagi individu dan organisasi.

5. Peningkatan Kualitas Hidup

Praktek *job redesign* juga harus memperhitungkan dampaknya terhadap kualitas hidup karyawan secara keseluruhan. Ini mencakup memberikan kesempatan bagi karyawan

untuk memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta meningkatkan akses mereka terhadap pendidikan, kesehatan, dan fasilitas lainnya.

6. Pengembangan Profesional dan Pribadi

Job redesign dapat mencakup kesempatan untuk pengembangan profesional dan pribadi karyawan sesuai dengan prinsip Islam. Ini termasuk pelatihan, pembinaan, dan dukungan untuk pertumbuhan karir yang sesuai dengan nilai-nilai agama.

Dengan memperhatikan nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam dalam praktek *job redesign*, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, adil, dan memberdayakan bagi karyawan mereka, sambil tetap mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Succession Planning dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Insani

Succession planning merupakan suatu proses dalam mengembangkan penerus perusahaan agar perusahaan memiliki pemimpin baru ketika pemimpin lama pensiun. Sebuah kesuksesan adalah hal yang akan dicapai jika sudah dijelaskan serta memahami kesuksesan itu sendiri (Ritchie 2020). Bob Sadino menyatakan bisnis yang telah dijalankan tanpa melakukan *succession planning*, akan melakukannya cepat atau lambat, akan tetapi para pakar menyatakan “jika suatu bisnis dijalankan tanpa melakukan *succession planning* tidak akan terjamin keberhasilannya meskipun tanpa *succession planning* keberhasilan itu juga tidak terjamin” hal tersebut lah yang membuat *succession planning* dianggap suatu hal yang penting bagi bisnis (Medisa & Syahputra, 2019).

Dalam pengembangan sumber daya insani, *succession planning* memainkan peran penting dalam memastikan kontinuitas, stabilitas, dan keberlanjutan organisasi. Berikut adalah beberapa peran *succession planning* dalam pengembangan sumber daya insani:

1. Mengidentifikasi Bakat dan Potensi

Succession planning membantu organisasi untuk mengidentifikasi bakat dan potensi karyawan yang mungkin untuk mengisi posisi kunci di masa depan. Ini memungkinkan organisasi untuk mengembangkan rencana pengembangan karir yang sesuai untuk menumbuhkan karyawan-karyawan berbakat tersebut.

2. Mengembangkan Karyawan Berpotensi

Melalui *succession planning*, organisasi dapat memberikan pelatihan, pembinaan, dan pengalaman yang relevan bagi karyawan yang diidentifikasi sebagai calon pemimpin di

masa mendatang. Ini membantu memperluas keterampilan dan pengetahuan mereka, serta mempersiapkan mereka untuk mengambil peran yang lebih besar dalam organisasi.

3. Mempromosikan Mobilitas Karir

Succession planning mendorong mobilitas karir yang sehat di dalam organisasi. Dengan menyediakan jalur karir yang jelas dan peluang untuk kemajuan, karyawan merasa didorong untuk berkembang dan mencapai potensi maksimal mereka di dalam organisasi.

4. Mengurangi Risiko Kegagalan Kepemimpinan

Dengan memiliki rencana suksesi yang solid, organisasi dapat mengurangi risiko kegagalan kepemimpinan yang disebabkan oleh kekosongan posisi kunci. Dengan menyiapkan calon yang tepat, organisasi memiliki cadangan yang siap untuk mengisi posisi tersebut dengan cepat dan efektif.

5. Membangun Budaya Pembelajaran dan Pertumbuhan

Succession planning menciptakan budaya di mana pengembangan dan pertumbuhan karyawan diprioritaskan. Ini mengirimkan pesan kepada karyawan bahwa organisasi peduli terhadap kemajuan mereka dan akan memberikan dukungan untuk mengembangkan keterampilan dan karir mereka.

6. Meningkatkan Retensi Karyawan

Karyawan cenderung tetap setia pada organisasi yang memberikan kesempatan pengembangan karir dan kemajuan yang jelas. Dengan menawarkan rencana suksesi yang komprehensif, organisasi dapat meningkatkan tingkat retensi karyawan yang berbakat dan berpotensi.

Dengan mengintegrasikan *succession planning* ke dalam strategi pengembangan sumber daya insani, organisasi dapat memastikan bahwa mereka memiliki pemimpin yang terampil, berpengalaman, dan berkomitmen untuk memimpin organisasi ke arah yang lebih baik di masa depan.

D. KESIMPULAN

Job analysis atau analisis pekerjaan merupakan proses penting dalam manajemen sumber daya manusia yang melibatkan penilaian dan pengumpulan informasi tentang tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi karyawan dalam suatu organisasi. *Skill*, kompetensi, *job description*, dan *job specification* menjadi urgensi dalam mengelola tenaga kerja untuk memastikan kecocokan dan kinerja yang optimal. Lingkungan kerja dalam perspektif Islam menekankan prinsip-

prinsip seperti keadilan, kompetensi, kejujuran, usaha, pengalaman kerja, dan kreativitas individu. Evaluasi kinerja juga penting dalam menentukan perbaikan, kompensasi, penempatan, kebutuhan latihan, pengembangan karier, dan proses staffing. *Job redesign* dalam organisasi Islam melibatkan integrasi nilai-nilai Islam dalam merancang ulang tugas dan tanggung jawab pekerjaan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kepuasan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R. Kamus Ilmiah Populer Lengkap. Surabaya: Serba Jaya.
- Alam, A. P. (2016). Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan Ditinjau dari Manajemen Syariah. *Analytica Islamica*, 5(1), 1-10.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global (PT.GM). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184-190.
- Ferdianto, R., Viona, V., Vangoh, I., Charmaine, C., & Eveline, J. (2023). Merancang Succession Planning dan Career Planning pada Industri Kertas dan Karton. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, 2(4), 491-502.
- Kaswan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia; Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Madani Syari'ah. (2019). Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam. 2.
- Medisa, R., & Syahputra. (2019). Factors that Influence Succession planning of First Generation in Family Business Enterprise- based: A Case Study at Gold Shops in Bandung City Faktor Perencanaan Suksesi Generasi Pertama Berbasis Family Business Enterprise: Studi Kasus pada Toko Emas di. *Jurnal Sekretaris Dan Administrasi Bisnis*, 3(2), 113-126.
- Muspawi, M. (2017). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Vol.17 No.3 Tahun 2017*.
- Renndy, F., Viona, V., Irene, V., Charmaine, C., & Jane, E. (2023). Merancang Succession Planning dan Career Planning pada Industri Kertas dan Karton. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, 2(4), 491-502.
- Ritchie, M. (2020). Succession planning for successful leadership: Why we need to talk about succession planning! *Management in Education*, 34(1), 33–37.
<https://doi.org/10.1177/0892020619881044>

- Rouf, M. (2018). Analisis Pekerjaan Sdm Analisis Pekerjaan Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Lembaga Pendidikan Islam Al-Asasiyya: *Journal Basic Of Education*, 2(2).
- Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bri Syariah Kabupaten Subang. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1).
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihotang, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Sastrohadiwiryo, & Siswanto, B. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia; Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suprpto, T. (2009). *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*. Yogyakarta: MedPress.
- Sutrsno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan etos kerja Islami*. Gema Insani.
- Tommy, S. (2009). *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*. Yogyakarta: MedPress.