

ANALISIS PEKERJAAN DALAM KONTEKS MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM: STRATEGI PENINGKATAN KINERJA DAN MUTU LAYANAN

Sri Wet Susanti¹, Sindi Saputri², Jamilus³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar Sumatra Barat

Email: sushantyhaviz@gmail.com

Abstrak: Analisis pekerjaan merupakan komponen fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh langsung terhadap efektivitas dan mutu layanan pendidikan. Dalam konteks pendidikan Islam, analisis pekerjaan memiliki peran strategis dalam merumuskan deskripsi dan spesifikasi jabatan secara sistematis untuk mendukung proses rekrutmen, seleksi, penempatan, penilaian kinerja, serta pengembangan profesional guru dan tenaga kependidikan. Artikel ini mengkaji konsep, tahapan, dan implementasi analisis pekerjaan, serta relevansinya dengan praktik manajemen pendidikan Islam kontemporer. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip syariah dan pendekatan manajemen modern, analisis pekerjaan diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia pendidikan Islam dan memperkuat mutu kelembagaan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Analisis Pekerjaan, Manajemen Pendidikan Islam, Kinerja Pendidik, Mutu Layanan.

***Abstract:** Job analysis is a fundamental component of human resource management that directly impacts the effectiveness and quality of educational services. In the context of Islamic education, job analysis plays a strategic role in systematically outlining job descriptions and specifications to support the recruitment, selection, placement, performance assessment, and professional development of teachers and education personnel. This article examines the concept, stages, and implementation of job analysis, as well as its relevance to contemporary Islamic education management practices. By integrating sharia principles and modern management approaches, job analysis is expected to enhance the professionalism of human resources in Islamic education and strengthen institutional relationships in a sustainable manner.*

Keywords: Job Analysis, Islamic Education Management, Educator Performance, Service Quality.

PENDAHULUAN

Manajemen pendidikan Islam merupakan upaya sistematis untuk mengelola sumber daya manusia, sarana prasarana, keuangan, dan program pembelajaran agar tujuan pendidikan tercapai sesuai dengan prinsip syariah. Salah satu tantangan utama dalam pelaksanaannya ialah ketidakjelasan peran guru dan tenaga kependidikan, yang berpotensi menurunkan mutu layanan (Handoko, 2018; Mondy & Martocchio, 2016). Oleh karena itu, analisis pekerjaan menjadi

instrumen penting dalam merumuskan tanggung jawab, wewenang, dan kualifikasi jabatan secara proporsional.

Prinsip ini sejalan dengan Surah Al-Baqarah [2]:286 yang menegaskan bahwa Allah tidak membebani seseorang di luar kemampuannya. Dalam konteks manajemen, hal tersebut tercermin dalam prinsip *the right man on the right place*, yaitu menempatkan individu sesuai dengan kompetensi dan kapasitasnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan memahami secara mendalam konsep, praktik, serta implikasi analisis pekerjaan dalam manajemen pendidikan Islam. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti mengeksplorasi fenomena manajerial secara komprehensif, kontekstual, dan berlandaskan makna yang berkembang dalam lingkungan lembaga pendidikan (Creswell, 2018). Fokus penelitian diarahkan pada penelusuran literatur, regulasi, serta temuan-temuan empiris yang berkaitan dengan analisis pekerjaan di lembaga pendidikan Islam.

Desain Penelitian

Desain penelitian bersifat *library research* dengan integrasi data empiris sekunder. Penelitian literatur digunakan untuk menelaah teori, konsep, dan model analisis pekerjaan dari sumber nasional dan internasional, sedangkan data empiris sekunder diambil dari laporan lembaga pendidikan, hasil akreditasi, serta publikasi penelitian relevan lima tahun terakhir. Pendekatan ini memungkinkan analisis yang kritis dan komprehensif terhadap praktik analisis pekerjaan di konteks pendidikan Islam.

Konsep Analisis Pekerjaan dalam Manajemen Pendidikan Islam

Analisis pekerjaan merupakan proses sistematis untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan tugas, tanggung jawab, keterampilan, serta kondisi kerja suatu jabatan (Mondy & Martocchio, 2016). Produk utama dari analisis pekerjaan mencakup job description (uraian tugas dan tanggung jawab) serta job specification (syarat kualifikasi dan kompetensi). Dalam pendidikan Islam, analisis pekerjaan tidak hanya menyoroti aspek administratif, tetapi juga dimensi moral dan spiritual pendidik (Rahim, 2020).

Mujib dan Mudzakkir (2019) menegaskan bahwa manajemen pendidikan Islam harus dilandasi oleh nilai-nilai amanah, ihsan, dan syura. Penerapan analisis pekerjaan berdasarkan prinsip tersebut memungkinkan lembaga pendidikan menetapkan standar kinerja yang objektif dan bernalih ibadah.

Analisis Pekerjaan sebagai Strategi Peningkatan Kinerja

Kinerja pendidik sangat ditentukan oleh kejelasan peran dan tanggung jawab yang dimiliki. Analisis pekerjaan berfungsi sebagai sarana strategis untuk memperjelas koordinasi, menghindari duplikasi peran, dan menilai kontribusi individu terhadap tujuan lembaga (Rivai & Sagala, 2013). Dalam kerangka pendidikan Islam, peningkatan kinerja harus mengintegrasikan profesionalitas dan spiritualitas. Konsep work as worship (amal ibadah) mendorong tenaga pendidik bekerja dengan penuh tanggung jawab dan itqan (ketelitian serta kesempurnaan kerja) (Mujib & Mudzakkir, 2019). Dengan demikian, analisis pekerjaan mendukung terciptanya budaya kerja yang produktif sekaligus bernali ibadah.

Jenis-Jenis Analisis Pekerjaan Strategis

1. Analisis Pekerjaan Berbasis Kompetensi (Competency-Based Job Analysis).

Menekankan pada identifikasi kemampuan, keterampilan, dan perilaku kerja yang diperlukan agar pekerjaan dilakukan secara efektif (Spencer & Spencer, 1993). Pendekatan ini berperan penting dalam membangun profesionalisme guru, penyusunan standar kinerja, serta program continuous professional development (McClelland, 1998).

2. Analisis Pekerjaan Berbasis Hasil (Output-Based Job Analysis).

Berorientasi pada hasil nyata yang berkontribusi terhadap tujuan lembaga pendidikan (Dessler, 2020). Pendekatan ini mengaitkan deskripsi jabatan dengan Key Performance Indicators (KPI) untuk memastikan kinerja dapat diukur secara objektif.

3. Analisis Pekerjaan Integratif (Integrative Job Analysis).

Menggabungkan aspek administratif, profesional, dan spiritual dengan menekankan nilai-nilai amanah, ihsan, dan syura (Rahim, 2020). Pendekatan ini membentuk keseimbangan antara kompetensi teknis dan moral-spiritual tenaga pendidik.

4. Analisis Pekerjaan Partisipatif (Participatory Job Analysis).

Melibatkan guru, staf, dan pemangku kepentingan dalam proses penyusunan uraian jabatan (Ackermann & Eden, 2011). Pendekatan ini menumbuhkan rasa memiliki, mengurangi konflik peran, serta memperkuat kolaborasi antarstaf dalam lembaga pendidikan Islam.

Analisis Pekerjaan dan Peningkatan Mutu Layanan Pendidikan

Mutu layanan pendidikan Islam tidak hanya diukur dari capaian akademik peserta didik,

tetapi juga dari kemampuan lembaga dalam memberikan layanan yang membentuk karakter dan kepuasan stakeholder (Mulyasa, 2017). Analisis pekerjaan membantu memastikan setiap posisi berkontribusi terhadap peningkatan mutu.

Integrasi hasil analisis pekerjaan ke dalam sistem manajemen mutu berbasis standar nasional pendidikan dan nilai-nilai Islam memperkuat budaya continuous quality improvement (Terry & Rue, 2019). Selain itu, penerapan prinsip syura (musyawarah) dalam proses ini meningkatkan partisipasi aktif guru, siswa, dan masyarakat dalam mewujudkan layanan pendidikan berkualitas (Rahman, 2021).

Implikasi terhadap Manajemen Pendidikan Islam

Analisis pekerjaan memberikan dasar yang kuat bagi pengambilan keputusan strategis di lembaga pendidikan Islam, mencakup: rekrutmen dan seleksi yang tepat sesuai kualifikasi; pelatihan dan pengembangan untuk peningkatan kompetensi; evaluasi kinerja berbasis indikator objektif; pengembangan karier yang adil dan transparan; serta penetapan kompensasi berdasarkan beban kerja proporsional. Dengan demikian, analisis pekerjaan berfungsi bukan hanya sebagai instrumen administratif, tetapi juga sebagai strategi peningkatan efektivitas, akuntabilitas, dan keadilan organisasi pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini menghasilkan tiga temuan utama terkait analisis pekerjaan dalam manajemen pendidikan Islam, yaitu: (1) ketidakteraturan sistematis dalam pemetaan peran guru dan tenaga kependidikan; (2) belum optimalnya pendekatan berbasis kompetensi dalam penyusunan uraian jabatan; serta (3) adanya disparitas antara standar kinerja dengan praktik pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. Temuan-temuan tersebut diperoleh melalui analisis dokumen regulatif, literatur ilmiah, standar operasional lembaga pendidikan, serta publikasi penelitian lima tahun terakhir.

1. Kejelasan Uraian Jabatan Masih Lemah

Analisis dokumen menunjukkan bahwa sebagian lembaga pendidikan Islam masih menggunakan uraian jabatan yang bersifat umum, tidak terukur, dan belum selaras dengan tuntutan profesionalitas pendidikan modern. Tugas guru dan tenaga kependidikan sering kali tumpang tindih, menyebabkan terjadinya overload pekerjaan serta ketidaktepatan alokasi beban kerja.

2. Kompetensi Belum Menjadi Dasar Penetapan Tugas

Penelitian literatur menemukan bahwa penerapan *competency-based job analysis* masih terbatas. Uraian jabatan lebih menekankan aspek administratif dibanding dimensi kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan spiritual yang seharusnya menjadi karakteristik pendidik dalam pendidikan Islam.

3. Kesenjangan antara Standar Kinerja dan Pelaksanaan

Analisis hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa praktik evaluasi kinerja di banyak lembaga pendidikan Islam belum sepenuhnya menggunakan indikator yang bersumber dari analisis pekerjaan. Akibatnya, evaluasi kinerja tidak selalu selaras dengan tuntutan jabatan atau target mutu pendidikan.

Pembahasan

A. Peran Analisis Pekerjaan dalam Memperkuat Struktur Organisasi Pendidikan Islam

Temuan pertama mengonfirmasi bahwa analisis pekerjaan memiliki fungsi strategis dalam menciptakan struktur organisasi yang jelas, efisien, dan berorientasi pada mutu. Ketidakjelasan uraian jabatan menghambat koordinasi, mengurangi akuntabilitas, serta melemahkan efektivitas lembaga. Dalam konteks pendidikan Islam, penataan peran ini selaras dengan prinsip *amanah*, yaitu menempatkan tanggung jawab sesuai kapasitas individu.

Penerapan analisis pekerjaan yang sistematis memungkinkan lembaga menetapkan batas tugas, alur pelaporan, serta pengawasan kinerja secara objektif. Hal ini penting untuk memastikan setiap jabatan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan lembaga.

B. Integrasi Kompetensi Profesional dan Spiritual sebagai Dasar Penugasan

Penerapan analisis pekerjaan berbasis kompetensi menjadi aspek penting untuk meningkatkan profesionalitas pendidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lembaga pendidikan Islam belum memaksimalkan pendekatan ini, padahal kompetensi merupakan fondasi utama pembelajaran yang efektif.

Dalam pendidikan Islam, kompetensi bukan sekadar kemampuan teknis, tetapi juga mencakup akhlak, etika kerja, integritas, dan komitmen spiritual. Integrasi kedua unsur ini memperluas definisi profesionalitas, menjadikannya tidak hanya terukur secara administratif tetapi juga bermakna secara moral.

Oleh karena itu, pengembangan job description dan job specification perlu memasukkan indikator kompetensi spiritual seperti amanah, itqan, dan ihsan, yang telah menjadi landasan etis dalam pendidikan Islam.

C. Kontribusi Analisis Pekerjaan terhadap Mutu Layanan Pendidikan

Keterkaitan langsung antara analisis pekerjaan dan mutu layanan terlihat dari kemampuan lembaga dalam menyediakan layanan yang konsisten, terstandar, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik. Ketika evaluasi kinerja tidak merujuk pada hasil analisis pekerjaan, proses penilaian menjadi subjektif, tidak terarah, dan berpotensi menurunkan motivasi kerja pendidik.

Mengintegrasikan analisis pekerjaan ke dalam sistem mutu akan memberikan dasar objektif bagi penilaian kinerja, pembinaan, promosi, hingga pengembangan karier. Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam dapat mengoptimalkan pelaksanaan *continuous quality improvement* yang sejalan dengan standar nasional pendidikan.

D. Relevansi Analisis Pekerjaan terhadap Pengambilan Keputusan Manajerial

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa banyak kebijakan terkait rekrutmen, seleksi, penempatan, serta kompensasi belum sepenuhnya didasarkan pada analisis pekerjaan. Kondisi ini menyebabkan ketidaktepatan dalam penugasan serta ketidakseimbangan beban kerja. Dalam pendidikan Islam, praktik semacam ini berpotensi mengabaikan prinsip keadilan dan proporsionalitas.

Penerapan analisis pekerjaan yang komprehensif memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang efisien, transparan, dan akuntabel. Hal ini tidak hanya meningkatkan tata kelola lembaga, tetapi juga memperkuat kepercayaan internal dan eksternal terhadap mutu lembaga pendidikan Islam.

KESIMPULAN

Analisis pekerjaan dalam manajemen pendidikan Islam memiliki peran fundamental dalam membangun sistem kerja yang efektif, adil, dan bernilai ibadah. Melalui pemetaan tugas dan kompetensi yang jelas, lembaga pendidikan dapat meningkatkan kinerja individu dan mutu layanan secara menyeluruh. Prinsip-prinsip amanah, ihsan, dan syura menjadi fondasi etis dalam penerapan analisis pekerjaan, sehingga pendidikan Islam tidak hanya efisien secara manajerial tetapi juga bermakna secara spiritual.

DAFTAR PUSTAKA

- Ackermann, F., & Eden, C. (2011). Strategic management of stakeholders: Theory and practice. *Long Range Planning*, 44(3), 179–196.
- Creswell, J. W. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2019). *How to design and evaluate research in education* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- McClelland, D. C. (1998). Identifying competencies with behavioral-event interviews. *Psychological Science*, 9(5), 331–339.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2018). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif* (Revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human resource management* (14th ed.). Pearson Education.
- Mujib, A., & Mudzakkir, J. (2019). *Ilmu pendidikan Islam*. Kencana.
- Mulyasa, E. (2017). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Remaja Rosdakarya.
- Rahim, A. (2020). *Manajemen pendidikan Islam: Konsep dan aplikasi*. Prenada Media Group.
- Rahman, A. (2021). *Manajemen mutu pendidikan Islam*. CV Global Aksara Pers.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suter, W. N. (2021). *Introduction to educational research: A critical thinking approach* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2019). *Principles of management*. McGraw-Hill Education.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.