

PERENCANAAN ANALISIS JABATAN, REKRUTMEN, SELEKSI DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARIAWAN

Jaudat Iqbal Harris

Pacasarjana UIN Sunan Ampel Surabaya

jaudatiqbal@gmail.com

ABSTRACT

Job analysis is an important part of human resource management because it helps organizations achieve organizational goals by improving productivity, service, and quality. Job analysis is a procedure for determining the duties and skill requirements of a position as well as what kind of individuals are employed in that position. The aim of this research is to see how the influence of job analysis, recruitment and selection affects employee performance. The purpose of job analysis is to: establish employee specifications, determine training needs, determine ranking, develop methods. One important part of the human resource management (HRM) process is job analysis, recruitment and selection. Therefore, the person who carries out this process must be trustworthy, or professional, because this will produce professional human resources (HR), which will influence employee performance and company goals. Employees' jobs do not only depend on skill and professionalism; they must also consider moral aspects that will protect the company from damage.

Keywords: *Job Analysis, Human Resources, Employee performance*

ABSTRAK

Analisis jabatan adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu organisasi mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan produktivitas, pelayanan, dan kualitas. Analisis jabatan adalah prosedur untuk menetapkan tugas dan tuntutan keterampilan dari suatu jabatan serta individu seperti apa yang dipekerjakan pada jabatan tersebut. Tujuan Penelitian ini ingin melihat bagaimana pengaruh analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi mempengaruhi kinerja kariawan. Tujuan analisis jabatan adalah untuk: menetapkan spesifikasi karyawan, menentukan kebutuhan pelatihan, menentukan peringkat, mengembangkan metode. Salah satu bagian penting dari proses manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah analisis jabatan, rekrutmen, dan seleksi. Oleh karena itu, orang yang melakukan proses ini harus amanah, atau profesional, karena ini akan melahirkan sumber daya manusia (SDM) yang profesional, yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dan tujuan perusahaan. Pekerjaan kariawan tidak hanya bergantung pada keahlian dan profesionalisme; mereka juga harus mempertimbangkan aspek moral yang akan melindungi perusahaan dari kerusakan.

Kata Kunci: Analisis Jabatan, SDM, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Manajemen adalah proses perencanaan yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan bekerja sama dan memanfaatkan sumber daya manusia mereka (Komalasari et al., 2022). Sumber daya manusia (SDM) merupakan subjek penting dalam tatakelola organisasi. Seiring perkembangan ilmu tata kelola SDM (sumber Daya Manusia) banyak perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dalam perusahaan itu dapat memberikan keunggulan daya saing. SDM adalah manusia yang memiliki sumber daya atau potensi untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang positif. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut fungsi manajerial adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, sedangkan menurut fungsi operasional adalah pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

Analisis jabatan sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penentuan isi dari jabatan yang terdiri dari tanggung jawab, tugas, keterkaitan dengan jabatan lain dalam suatu perusahaan atau organisasi Analisis jabatan/ analisis pekerjaan (job analysis) sebagaibagian dari manajemen sumber daya manusia dalam organisasi merupakan penentuan isi dari suatu jabatan (job content) (Sugijono, 2016). Manajer sumber daya manusia harus memastikan pekerjaan apa yang akan dilakukan, bagaimana pekerjaan itu akan diselesaikan, dan jenis pekerjaan apa yang cocok untuk personal tersebut sebelum perusahaan atau organisasi memilih karyawan yang akan mengisi peran baru (Semaun, 2019).

Masalah pada manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) sangat kompleks dan unik, hal ini disebabkan manusia memiliki karakter yang berbeda yang kemudian berbaur dengan ragam jenis organisasi dengan tujuan masing-masing. Seorang pimpinan yang mampu untuk mengelola SDM (Sumber Daya Manusia) dengan baik dari hulu hingga hilirnya akan menghasilkan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Fiernaningsih & Hadi, 2017) yang mengatakan bahwa Kinerja dipengaruhi oleh analisis jabatan, rekrutmen, dan seleksi karyawan. Sedangkan Pasaribu & Nasution (2022) analisis jabatan yang tepat dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada kantor Walikota Binjai. Sedangkan Siagan (2007) mengatakan efektivitas dapat dicapai dari pemanfaatan SDM (Sumber Daya Manusia) dan sarana prasarana. Disisi lain ada variabel analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi karyawan berpengaruh terhadap kinerja seperti yang dijelaskan dalam penelitian (Fiernaningsih & hadi, 2017). Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sejauh ini masih banyak perusahaan yang menerapkan perekrutan dan pola kerja yang tradisional yang nyatanya kurang memberikan kinerja optimal SDM (Sumber Daya Manusia) . Hal ini ditandai dari adanya karyawan yang bekerja hanya untuk memenuhi jam kerja Pada perusahaan (Arismunandar & khair, 2020).

Dalam konteks sejarah, Islam pernah menjadi pusat peradaban dunia dengan kemajuan ilmu pengetahuan, ekonomi dan teknologi padamasanya. Kemajuan tentunya didukung oleh pola manajemen Sumber Daya Manusia yang adil dan tepat. Pengelolaan sumber daya manusia, yang dilakukan oleh Rasulullah SAW. meliputi perencanaan kebutuhan, analisis jabatan, rekrutmen karyawan berdasarkan kualifikasi, kemampuan, integritas, dan loyalitas (gustinaningish, 2023). Penelitian ini membahas tentang bagaimana konsep pengelolaan SDM (Sumber Daya Manusia) sehingga menghasilkan kinerja optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan studi literasi sebagai bahan

referensi. Metode kualitatif adalah tampilan berupa kata-kata lisan atau tertulis, peritiswa yang terjadi atau bendabenda yang diamati oleh peneliti secara detail, agar dapat ditangkap dan disimpulkan makna yang tersirat (Arikunto, 2014). Penelitian jenis kualitatif disebut juga penelitian naturalistik, metode fenomenologis, metode impresionistik, dan metode post positivistic (Kasiram, 2008). Salah satu jenis penelitian berdasarkan teknik pengumpulan data adalah penelitian kepustakaan yang dikenal dengan library research atau disebut juga penelitian literatur. Penelitian ini disebut sebagai penelitian kepustakaan dikarenakan data-data sekunder atau bahan-bahan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan hasil penelitian tersebut diperoleh dari perpustakaan baik dari sumber yang berupa buku, ensklopedi, kamus, jurnal, dokumen, majalah dan lain sebagainya. Penelitian kepustakaan adalah jenis penelitian kualitatif yang pada umumnya dilakukan dengan cara tidak terjun ke lapangan dalam pencarian sumber datanya sehingga riset ini dilakukan hanya berdasarkan atas karya-karya tertulis, termasuk hasil penelitian baik yang sudah maupun yang belum dipublikasikan (Noeng, 2002). Penelitian kepustakaan yaitu penelitian yang lebih memerlukan olahan filosofis dan teoritis daripada uji empiris di lapangan. Karena sifatnya yang teoritis dan filosofis, penelitian kepustakaan lebih sering menggunakan pendekatan filosofis (philosophical approach) dibandingkan pendekatan yang lain. Metode penelitian kepustakaan mencakup sumber data, pengumpulan data, dan analisis data

HASIL PENELITIAN

Kebijakan Dalam Sumber Daya Manusia

Untuk dapat memahami kebijakan dan kegiatan MSDM dapat dilihat dari suatu pendekatan yang spesifik. Pendekatan tersebut penggunaan MSDM sebagai sebuah cara untuk melakukan rekonseptualisasi dan pengorganisasian kembali peran SDM dan penjelasan ulang tentang tugas dan fungsi departemen personalia dalam organisasi. Berdasarkan pendekatan tersebut, Guest menyatakan ada 4 kebijakan utama dalam MSDM yaitu Employee Influence, Human resource flow, Rewards systems dan Work systems.

Empat fokus kebijakan MSDM tersebut dapat dipahami sebagai strategi dalam mempengaruhi pekerja guna mengarahkannya pada tujuan organisasi. Sebagai suatu proses pencapaian tujuan, organisasi mengorganisasikan SDM dalam suatu mekanisme sistemik berupa alur SDM (human resources flow) mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, perumusan analisis jabatan, dan seterusnya. Kebijakan lainnya berkaitan dengan sistem penghargaan yang merupakan bagian utama organisasi memberi motivasi guna memaksimalkan kerja dan proses pemekerjaan. Sistem penghargaan (rewards systems) misalnya dapat berupa paket remunerasi yang terdiri dari penggajian, pemberian bonus dan insentif serta berbagai bentuk kompensasi lainnya. Di dalam organisasi, peran dan fungsi SDM harus diselaraskan dengan elemen-elemen sumber daya lainnya. Oleh karena itu dalam membuat kebijakan, organisasi memusatkan perhatiannya pada bagaimana sistem kerja disusun sedemikian rupa sehingga ada kesesuaian antara gerak SDM dengan sumber daya lainnya. Sementara itu, dengan merujuk pada pendapat ahli-ahli lainnya, Guest menyatakan kegiatan MSDM terdiri dari 4 proses generik yaitu, Selection, Appraisal, dan Rewards

Analisis Jabatan

Analisis jabatan adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu organisasi mencapai tujuan organisasi dengan

meningkatkan produktivitas, pelayanan, dan kualitas (Tanumihardjo et al, 2010). Analisis jabatan, menurut Ariany et al. (2016), adalah proses pengumpulan informasi secara sistematis tentang posisi atau pekerjaan tertentu dengan tujuan membuat berbagai keputusan tentang posisi tersebut. Analisis jabatan mengidentifikasi tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang terkait dengan posisi atau pekerjaan tersebut. Analisis jabatan, menurut Dale Yoder (Mangkunegara, 2017), adalah proses mencatat dan memperoleh fakta-fakta yang berkaitan dengan setiap jabatan. Analisis jabatan/pekerjaan (job analysis) sebagai bagian dari MSDM dalam suatu organisasi merupakan suatu penentuan dari isi suatu jabatan yang meliputi tugas, tanggung jawab, dan hubungan dengan jabatan lain dalam organisasi, serta persyaratan yang dibutuhkan agar seseorang mampu melaksanakan tugas pekerjaan dalam jabatan yang diembannya dengan baik. Melalui analisis jabatan akan diperoleh berbagai ukuran yang merupakan dasar bagi kegiatan-kegiatan dalam fungsi-fungsi manajemen lainnya. Tujuan analisis jabatan adalah sebagai berikut:

Pertama, Menetapkan spesifikasi karyawan, yaitu dengan analisis jabatan, maka dapat dimiliki persyaratan kepegawaian, dan juga dapat diberikan pengertian mengenai tugas yang terkandung dalam suatu jabatan, serta persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap orang yang menduduki suatu jabatan agar pekerjaan terlaksana dan berhasil.

Kedua, Menentukan kebutuhan pelatihan, yaitu dengan menggunakan hasil analisis jabatan maka dapat diketahui kemampuan maupun keahlian apa yang dibutuhkan karyawan sehingga dapat ditentukan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut dalam membantu pelaksanaan pekerjaannya.

Ketiga, Menentukan peringkat, yaitu dengan analisis jabatan maka dapat diketahui bobot dari suatu jabatan sehingga dapat dinilai dan dibandingkan antara jabatan yang satu dengan jabatan lainnya, dan dapat disusun peringkat jabatan dalam organisasi.

Analisis jabatan adalah prosedur untuk menetapkan tugas dan tuntutan keterampilan dari suatu jabatan serta individu seperti apa yang dipekerjakan pada jabatan tersebut. Analisis jabatan pada dasarnya adalah suatu proses pengumpulan, penelitian, penguraian data jabatan yang tahapannya sebagai berikut :

Table 1 Proses Analisis Jabatan

Tahap Persiapan Dan Perencanaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Penegasan kembali struktur organisasi yang akan menjadi pegangan bagi proses selanjutnya termasuk nama-nama jabatan dan tempatnya. b. Inventarisasi jabatan yang ada di setiap unit kerja yang ada dan di susun berdasarkan hierarki dan di beri kode identifikasi c. Menetapkan metode pengumpulan data yang akan digunakan dan menyiapkan alat dan sama yang diperlukan (formulir dll) d. Membentuk team pelaksana analisis dan
---------------------------------	---

	<p>menjelaskan tentang metode yang akan digunakan.</p> <p>e. Komunikasi/ penjelasan oleh pimpinan perusahaan kepada semua pimpinan unit kerja dan semua karyawan tentang maksud dan tujuan analisis jabatan yang akan dilaksanakan.</p>
<p>Tahap Pengumpulan Data</p>	<p>a. Metode Observasi dan Wawancara Metode observasi berarti pelaksana analisis jabatan mengamati secara langsung di tempat bagaimana tugas pekerjaan dilaksanakan dan mencatatnya untuk di olahnya menjadi informasi.</p> <p>b. Metode Kuesioner (Daftar Pertanyaan) Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran daftar pertanyaan kepada semua karyawan untuk di isi.</p> <p>c. Metode Studi Referensi Metode ini mengandalkan pada pengetahuan dan "ahli", rujukan yang ada dan perbandingan dengan organisasi lain. Metode ini jarang digunakan.</p> <p>d. Metode Kombinasi Metode ini berarti menggunakan beberapa metode di atas sekaligus. Metode observasi di tempat dapat diadakan untuk jabatan atau posisi yang khusus.</p> <p>e. Metode wawancara dilakukan mengingat tidak semua jabatan dapat dianalisis secara tertulis. Jabatan seperti: jabatan teknis, profesional, kepengawasan dan eksekutif sebaiknya dikaji melalui wawancara atas pemegang jabatan yang bersangkutan.</p>
<p>Tahap Pengolahan Data</p>	<p>a. Menentukan faktor-faktor dari penilaian jabatan</p> <p>b. Menentukan bobot nilai dari setiap faktor</p> <p>c. Analisa hasil interview dan kuisisioner yang telah di isi</p> <p>d. Analisa persyaratan jabatan</p> <p>e. Menyusun uraian jabatan</p> <p>f. Melakukan pola penilaian jabatan sebagai dasar dari penentuan sistem personalia lainnya</p> <p>g. Mempersiapkan rekomendasi bagi perencanaan tenaga kerja, pola pengadaan, seleksi dan penempatan pegawai; penilaian karya pegawai; sistem pemberian balas jasa; pelatihan dan pengembangan pegawai, sistem dan prosedur administrasi kepegawaian.</p>

Analisis jabatan diperlukan untuk mengumpulkan informasi-informasi guna menyusun deskripsi pekerjaan (job description), spesifikasi pekerjaan (job specification), dan evaluasi pekerjaan (job evaluation). Analisis jabatan memiliki kaitan dengan berbagai fungsi dari manajemen sumber daya manusia, karena dapat menghasilkan deskripsi jabatan atau pekerjaan yang berisi gambaran mengenai isi dari suatu jabatan baik yang menyangkut tugas atau pekerjaan, standar kinerja (performance standard), dan bobot jabatan (job value), maupun persyaratan pemangku jabatan (job specification) yang akan dapat digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan pekerjaan dalam lingkup penarikan karyawan (recruitment).

Rekrutmen

Perekrutan adalah proses untuk memperoleh dan mencari pelamar kerja yang mungkin dengan kualitas dan jumlah yang diperlukan dan memadai untuk mencapai lowongan saat ini dan untuk mencapai kebutuhan dan sasaran organisasi. (Rasouli, et al., 2013). Rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik para pelamar yang memenuhi syarat untuk dipekerjakan (Werther & Davis, 1996). Rekrutmen adalah proses mencari atau mengundang kandidat yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan rencana dan kebutuhan perusahaan pada titik tertentu (Monday, 2008). Tujuan utama proses rekrutmen adalah menampung kandidat yang memenuhi syarat sehingga kandidat terbaik dapat dipilih untuk perusahaan. Semakin banyak orang yang mengajukan lamaran, organisasi dapat memilih kandidat terbaik untuk berbagai posisi.

Seleksi

Seleksi adalah proses bertahap untuk memperoleh dan memanfaatkan berbagai informasi mengenai para pelamar kerja guna menentukan siapa saja yang akan ditarik sebagai karyawan untuk mengisi lowongan posisi-posisi jangka panjang ataupun jangka pendek (Werther & Davis 1996; Schuler & Jackson 2006). Setelah tahap perekrutan pegawai selesai dilanjutkan dengan proses seleksi. Seleksi adalah proses untuk memilih individu yang diinginkan dari hasil rekrutmen. Individu tersebut diharapkan menjadi yang terbaik agar sesuai dengan kriteria seleksi untuk lowongan yang tersedia. Proses seleksi dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti menurut Raeissi, (2012) menyatakan bahwa: "The most common method used in selection process is; background checks, references and interviews. Furthermore, most organization use a test after recruitment process is successfully took place. A method of selection should be related to the job itself, providing an effective utility to the selected candidate and method should be legally acceptable. An effective human resource management should be able to choose suitable employees and then put them into the right place within an organization. Kemudian Olusegun, (2013), mengatakan: "Selection is a significant component in human resource functions; the reason is that the chosen candidate will have a strong association with business development."

Rekrutmen dalam perspektif Islam

Karena proses rekrutmen memengaruhi hasil kinerja dan pencapaian tujuan organisasi, Islam menyatakan bahwa proses rekrutmen harus dilakukan dengan benar dan baik agar tujuan rekrutmen dapat tercapai. Dalam surat Al-Qashash ayat

26, al-Qur'an Allah SWT berfirman:

Artinya : “ Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata: “Wahai Ayahku! Jadikanlah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja(pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya”.

Menurut ayat sebelumnya, karyawan yang dipekerjakan dianggap sebagai karyawan yang kuat. Panglima perang adalah orang yang kuat dan tangguh pada zaman nabi. Saat ini, kuat dapat didefinisikan sebagai orang yang sehat secara fisik dan rohani, yang memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik dan bertanggung jawab. Selain itu, ayat di atas menunjukkan bahwa karyawan yang diterima adalah karyawan yang dapat dipercaya, yang berarti bahwa karyawan harus jujur, dapat dipercaya, dan dapat menjalankan amanah dengan baik. Kejujuran adalah hal terpenting bagi seorang karyawan. Jika semua karyawan bersifat jujur dan dapat dipercaya, maka akan tercipta lingkungan organisasi yang harmonis dan menyenangkan di mana tidak ada pengawasan yang diperlukan karena setiap karyawan merasa diawasi oleh Allah. Pendapat lain mengenai tafsiran ayat diatas (Ibrahim, 2006), amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon karyawan. Pentingnya merekrut karyawan yang amanah juga ditegaskan Rosulullah SAW dalam hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah. Rosulullah bersabda:

Artinya: “Ketika menyia-nyiakan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan, hai Rosulullah, apa yang membuatnya sia-sia? Rosulullah bersabda: “ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya”.

Hadist di atas menunjukkan betapa pentingnya mempekerjakan karyawan yang amanah yang tidak menyia-nyiakan kepercayaan yang diberikan kepada mereka. Dengan kata lain, karyawan harus dapat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dan tidak menyia-nyiakan kepercayaan yang diberikan kepada mereka. Jika karyawan tidak percaya diri, kinerja menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak tercapai dalam jangka panjang. Hadist di atas juga menganjurkan untuk mempekerjakan karyawan yang memiliki bidang ilmu atau keahlian yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan perusahaan. Tujuannya adalah untuk menempatkan orang di tempat yang sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan mereka.

Seleksi Dalam Perspektif Islam

Setelah proses rekrutmen, proses seleksi menghasilkan surat lamaran yang siap untuk diseleksi. Proses pemilihan menentukan siapa yang layak menjadi karyawan. Menurut Ibrahim (2006), seseorang harus dipilih berdasarkan kepatutan dan kelayakan. Hal ini sesuai dengan hadist raosullah yang mengatakan:

“Barang siapa yang mempekerjakan orang karena ada unsur nepotisme, padahal disana terdapat orang yang lebih baik dari pada orang tersebut, maka ia telah menghinati amanah yang diberikan Allah, Rasul-Nya, dan kaum muslimin.”

Hadits selanjutnya artinya: *“Barang siapa mempekerjakan satu orang diantara diantara 10 orang, dan ia tahu bahwa diantara mereka terdapat yang lebih utama (patut dan layak) maka ia telah mengkhianati Allah, Rasul-Nya, dan kaum muslimin”.*

Didasarkan pada hadist di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa proses seleksi harus dilakukan dengan jujur, tidak mengutamakan individunya, tetapi yang dilihat yaitu kemampuan, keahlian, dan kelayakan seseorang untuk posisi tersebut. Oleh karena itu, proses seleksi dilakukan untuk menilai kemampuan dan keahlian seseorang untuk menentukan siapa yang layak dan pantas untuk dipekerjakan. Selain itu, hadis di atas menjelaskan bahwa seleksi dilakukan karena ada unsur nepotisme. Landasan hukum proses seleksi dalam Islam juga terlihat jelas dari pernyataan Khalifah Ali bin Abi Thalib R.A yang berbunyi:

“Jika engkau ingin mengangkat pegawai, maka pilihlah secara selektif. Janganlah engkau mengangkat pegawai karena ada unsur kecintaan dan kemuliaan (nepotisme), karena hal ini akan menciptakan golongan durhaka dan khianat. Pilihlah pegawai karena pengalaman dan kompetensi yang dimiliki, tingkat ketakwaannya dan keturunan orang shaleh, serta orang yang memiliki akhlak mulia, argumen yang shahih, tidak mengejar kemuliaan (pangkat) dan memiliki pandangan yang luas atas suatu pekerjaan”.

Sebagai kesimpulan dari pernyataan di atas, seleksi tidak boleh dilakukan dengan mementingkan kerabat atau orang terdekat yang tidak memenuhi kriteria seleksi. Untuk menghindari kegagalan untuk mencapai tujuan organisasi, lakukan proses seleksi dengan cara yang sesuai dengan syariat Islam. Selain itu, pernyataan di atas menegaskan bahwa indikator kelulusan proses seleksi dalam perspektif Islam (Mardiah, 2016) sebagai berikut :

Table 2 Indikator kelulusan proses seleksi dalam perspektif Islam

Memiliki pengalaman dan kompetensi	dapat dibuktikan dari surat keterangan bekerja dari organisasi sebelumnya. Kompetensi maksudnya yaitu karyawan yang memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas berdasarkan ketrampilan dan pengetahuan sesuai bidangnya dan memiliki sikap taat kepada Allah SWT.
Memiliki ketaqwaan dan keturunan keluarga yang shaleh	Karyawan yang taqwa adalah karyawan yang takut akan azab Allah sehingga mereka selalu melakukan perintah Allah dan menghindari larangan Allah dalam kehidupan mereka di tempat kerja. Mereka akan bertindak sesuai dengan aturan kerja organisasi dan tidak melanggar aturan-aturannya.
Memiliki akhlak yang mulia	Karyawan yang berperilaku baik disebut sebagai karyawan yang memiliki akhlak mulia. Menjalankan tugas dengan baik tanpa tekanan atau tekanan dari atasan karena motivasi internal
Memiliki argument yang shahih	Karyawan yang memiliki argument yang shahih adalah karyawan yang memiliki pendapat yang mengandung unsur kebenaran sesuai dengan

	pedoman umat Islam, sehingga memiliki ide-ide inovatif untuk kemajuan organisasi.
Tidak mengejar kemuliaan (pangkat)	Karyawan yang tidak mengejar kemuliaan bekerja dengan tanggung jawab, tidak mengharapkan balasan dan tidak mengharapkan jabatan. Mereka tidak haus akan jabatan dan tidak meminta jabatan kecuali diberi tugas.
Memiliki pandangan yang luas atas suatu persoalan	Orang-orang yang memiliki perspektif yang jelas tentang masalah akan memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah dari berbagai sudut pandang, sehingga masalah dalam organisasi dapat diselesaikan dengan baik dan memiliki wawasan yang luas untuk maju di masa depan.

Segala sesuatu harus dilakukan dengan bersih, akurat, dan benar, dan tidak sembarangan, termasuk dalam proses seleksi dan perekrutan yang berimplikasi pada realisasi tujuan perusahaan.

DISKUSI

Kinerja, menurut Rivai (2015), didefinisikan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap individu dan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan. Menurut pendapat lain, kinerja adalah perbandingan antara keluaran (output) yang dihasilkan dan input (input). Selain itu, pencapaian sasaran yang efektif dan pengelolaan masukan yang efektif juga berkontribusi pada kinerja (Atmoseoprpto dalam (Agustini, 2011). (Menurut Rivai et al 2008), ada beberapa komponen yang mempengaruhi kinerja. Ini termasuk harapan tentang imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, dan sifat, persepsi tugas (internal dan eksternal imbalan), dan persepsi tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan adalah beberapa indikator kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja.

Analisis jabatan merupakan bagian dari proses yang akan mempengaruhi kinerja kariawan (Meryance, et al., 2014; Tanumihardjo, et al., 2013). Analisis jabatan merupakan bagian dari perencanaan yang kemudian dilanjutkan pada proses rekrutmen dan seleksi. Setiap usaha harus didahului oleh proses perencanaan masa depan yang efektif untuk memastikan konsistensi dalam mencapai tujuan manajemen (arifian, 2009). Analisis jabatan merupakan bagian dari proses manajemen dalam rangka menemukan Sumber Daya Manusia yang mampu melaksanakan tugas dan fungsi untuk mencapai sebuah tujuan. Amanah atau professional merupakan kata kunci kesuksesan untuk mencapai tujuan, hal ini ditegaskan Rasulullah SAW dalam sabdanya :

“Apabila telah hilang Amanah maka tunggulah terjadinya kiamat”. Seorang bertanya kembali : “ Bagaimana hilangnya Amanah itu, wahai Rasulullah?” Beliauapun menjawab: “Jika urusan diserahkan pada yang bukan ahlinya, maka tunggulah terjadinya kiamat (H.R. Bukhari, No. 6496).

Dalam konteks Islam Kapabilitas (kemampuan) dan skill (keahlian) menjadi standar nilai untuk proses rekrutmen. Rekrutmen merupakan bagian dari proses yang berpengaruh terhadap kinerja kariawan Hidayatullah dan Yulianto Harinugroho (2022). Disisi lain dalam perspektif Islam proses seleksi dan rekrutmen merupakan bagian proses yang harus dilakukan secara amanah dimana untuk diloloskan seleksi seseorang bisa diloloskan harus memenuhi beberapa indikator yaitu memiliki pengalaman dan kompetensi, memiliki ketaqwaan dan keturunan keluarga yang shaleh, memiliki akhlak yang mulia, memiliki argument yang shahih, tidak mengejar kemuliaan (pangkat), memiliki pandangan yang luas atas suatu persoalan (Mardiah, 2016).

Artinya: Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan dengan itqan (tepat, terarah, jelas, tuntas).

Untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang amanah (professional) maka harus diawali dari cara kerja perekrut atau kepanitian yang berkerja secara profesional dan amanah, sebagaimana ditegaskan oleh Rasulullah SAW pada hadis di atas. Proses rekrutmen dan seleksi dalam Islam sangat mengedepankan amanah (profesionalisme dalam bekerja) bagi perekrut dan juga ditekankan pada calon kariawan. Disisi lain kariawan yang direkrut selain memiliki integritas dan profesionalisme kariawan juga dituntut untuk memiliki standar moral yang memiliki dimensi ilahiyah. Hal ini akan memberikan jaminan bagi perusahaan agar terhindar dari penyelewengan atau *fraud* dalam bekerja.

KESIMPULAN

Analisis jabatan adalah prosedur untuk menetapkan tugas dan tuntutan keterampilan dari suatu jabatan serta individu seperti apa yang dipekerjakan pada jabatan tersebut. Definisi ini menunjukkan bahwa dalam proses menetapkan tugas dan menempatkan karyawan dalam tugas tertentu dibutuhkan sebuah analisis dan dasar pertimbangan tertentu. Tujuan analisis jabatan adalah untuk: Menetapkan spesifikasi karyawan, Menentukan kebutuhan pelatihan, Menentukan peringkat, Mengembangkan metode. Analisis jabatan, Rekrutmen dan seleksi merupakan bagian penting dari proses MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia yang akan mempengaruhi kinerja kariawan. Oleh sebab itu pelaku proses analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi haruslah orang yang amanah (professional), hal ini dilakukan agar bisa melahirkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang professional yang akan mempengaruhi kinerja kariawan dan tujuan dari sebuah perusahaan. Perekrutan kariawan tidak hanya berfokus pada keahlian dan profesionalisme melainkan harus memperhatikan dimensi moral yang akan memberikan jaminan atas potensi terjadinya *fraud* dalam sebuah perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Arianty, N., Bahagia, R., Ashal, A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Dessler, G. *Manajemen Personalialia*. (terjemahan: Agus Darma) Jakarta: Penerbit Erlangga (1992).
- Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta 2012.
- Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta 2008.
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P., & Hadi, M. (2018). Pengaruh Analisis Jabatan, Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Non PNS. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 12(1), 75-85.
- Gustinaningsih, G., & Nugraha, M. S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam: Tinjauan Hadits. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2100-2113.
- Komalasari, S., Maisarah, S., & Urrahmah, N. (2022). ANALISIS JABATAN DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 8(1), 91-101.
- Lubis, F. A. ANALISIS JABATAN SEKTOR PUBLIK (STUDI KASUS BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA PEKANBARU). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 6(1), 1-10.
- Malayu, H, S.P. Hasibuan, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-12, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mardiah, N. (2016). Rekrutmen, seleksi dan penempatan dalam perspektif islam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 1(2), 223-235.
- Mondy, Wayne R. 2008. *Human Resource Management*. 10th ed. Upper Saddle River, N.J.: Pearson Prentice Hall.
- Noeng, M. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi IV*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terbitan pertama, Zifatma Publishing Sidoarjo; 2014.
- Rizqi, N. I., & Nashrullah, M. (2023). Urgensi Analisis Jabatan dan Desain Pekerjaan. *Academic Journal Research*, 1(1), 1-12.
- Safuan dan Ismartaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia dilengkapi contoh implementasi dari perusahaan dalam dan luar negeri*. CV Alfabeta, Bandung; 2019.
- Semaun, F. (2019). ANALISIS JABATAN. *FOKUS: Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sugijono, S. (2016). Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa Dan Sosial*, 12(1).
- Werther, W. B. & Davis, K. 1996. *Human Resources and Personnel Management*. 5th Ed. Boston: McGraw-Hill.