

## Urgensi dan Strategi Analisis Pekerjaan dalam Pengelolaan SDM Pendidikan Islam di Indonesia

Ahmad Sabiq Muizzudin<sup>1</sup>, Sukarman<sup>2</sup>, Muh. Arif Jalaluddin Zuhri<sup>3\*</sup>

<sup>1-3</sup> Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [arifjalaluddin19@gmail.com](mailto:arifjalaluddin19@gmail.com)<sup>3</sup>

**Abstract.** *This article discusses the importance of job analysis as a fundamental component of human resource management (HRM) within Islamic educational institutions in Indonesia. Using a qualitative approach based on a literature review, the study highlights the strategic role of job analysis in developing job descriptions, job specifications, and the professional development of human resources. Job analysis serves not only as an administrative tool but also contributes to institutional efficiency, the enhancement of educational quality, and the readiness of institutions to face global challenges and technological advancements. By systematically identifying and evaluating job roles and responsibilities, institutions can align their HR practices with organizational goals and the evolving demands of the educational sector. The application of analytical models such as the Position Analysis Questionnaire (PAQ), Functional Job Analysis (FJA), and the Job Characteristics Model ensures that job analysis is comprehensive and tailored to the specific needs of the institution. The article emphasizes that a results-oriented approach is more relevant for modern educational institutions, particularly those within Islamic settings. The findings indicate that the optimal implementation of job analysis can strengthen the governance of Islamic educational institutions, enhance their operational effectiveness, and improve the competitiveness of their human resources in the global education landscapes.*

**Keywords:** *Functional Job Analysis; Human Resource Management; Islamic Education; Job Analysis; Position Analysis Questionnaire.*

**Abstrak.** Artikel ini membahas pentingnya analisis jabatan sebagai komponen fundamental manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam di Indonesia. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif berdasarkan tinjauan pustaka, studi ini menyoroti peran strategis analisis jabatan dalam mengembangkan deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan, dan pengembangan profesional sumber daya manusia. Analisis jabatan tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif tetapi juga berkontribusi pada efisiensi kelembagaan, peningkatan mutu pendidikan, dan kesiapan lembaga menghadapi tantangan global dan kemajuan teknologi. Dengan mengidentifikasi dan mengevaluasi peran dan tanggung jawab jabatan secara sistematis, lembaga dapat menyelaraskan praktik SDM mereka dengan tujuan organisasi dan tuntutan sektor pendidikan yang terus berkembang. Penerapan model analisis seperti Kuesioner Analisis Jabatan (PAQ), Analisis Jabatan Fungsional (FJA), dan Model Karakteristik Jabatan memastikan bahwa analisis jabatan bersifat komprehensif dan disesuaikan dengan kebutuhan spesifik lembaga. Artikel ini menekankan bahwa pendekatan yang berorientasi pada hasil lebih relevan bagi lembaga pendidikan modern, khususnya yang berada di lingkungan Islam. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan analisis jabatan yang optimal dapat memperkuat tata kelola lembaga pendidikan Islam, meningkatkan efektivitas operasional, dan meningkatkan daya saing sumber daya manusia mereka dalam lanskap pendidikan global.

**Kata kunci:** Analisis Jabatan; Analisis Jabatan Fungsional; Kuesioner Analisis Jabatan; Manajemen Sumber Daya Manusia; Pendidikan Islam.

### 1. PENDAHULUAN

Institusi pendidikan memegang peranan krusial dalam mencetak dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sebagai suatu tempat atau wadah untuk melakukan berbagai aktivitas dengan tujuan yang telah ditetapkan, institusi pendidikan bertujuan utama untuk melayani masyarakat melalui penyediaan proses pembelajaran serta pelaksanaan pendidikan dalam bentuk formal, non-formal, maupun informal (Purwanto, 2020).

Globalisasi dan kemajuan teknologi menuntut lembaga pendidikan, baik sekolah maupun perguruan tinggi, untuk menghasilkan lulusan berkompentensi tinggi sehingga mampu mengembangkan diri dan memberikan kontribusi positif kepada masyarakat. Untuk mewujudkan hal tersebut, pengelolaan lembaga pendidikan memerlukan tenaga profesional, khususnya dalam aspek manajemen sumber daya manusia (SDM). Ketika SDM yang menangani lembaga pendidikan terdiri dari individu kompeten di bidangnya, lingkungan belajar yang efektif, efisien, dan inovatif dapat tercipta. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik dan terstruktur sangat penting dalam setiap lembaga pendidikan (Syafriani, 2025).

Analisis pekerjaan merupakan komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya dalam lingkungan pendidikan Islam di Indonesia. Proses ini berfungsi untuk mengenali, mengevaluasi, dan mengatur berbagai jenis pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi, sehingga dapat membantu pencapaian tujuan institusi secara efektif dan efisien. Dari analisis pekerjaan ini, dihasilkan dokumen tertulis yang menjelaskan tugas, tanggung jawab, serta kriteria kualifikasi yang harus dipenuhi oleh pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan optimal (Azizi, 2018).

Analisis pekerjaan memegang peranan krusial dalam pendidikan Islam karena mampu menyediakan data dasar yang esensial untuk pengelolaan sumber daya manusia secara efektif. Informasi yang diperoleh dari analisis ini menjadi dasar utama dalam menyusun deskripsi pekerjaan, menentukan spesifikasi jabatan, serta merencanakan kebutuhan tenaga kerja di masa depan. Dengan pendekatan ini, setiap individu yang mengisi suatu posisi dapat dipastikan memiliki kemampuan dan kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan yang diembannya.

Pentingnya analisis pekerjaan tidak hanya terbatas pada aspek administratif, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. Dengan memastikan kesesuaian kompetensi individu terhadap jabatan, institusi dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan profesional. Selain itu, analisis pekerjaan juga membantu dalam proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karir, sehingga lembaga pendidikan dapat lebih adaptif terhadap perubahan kebutuhan dan tantangan di era modern.

Memahami pentingnya analisis pekerjaan sangatlah krusial bagi institusi pendidikan dalam menjalankan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Sekolah yang unggul, yang tetap berpegang pada prinsip-prinsip keagamaan yang kuat sekaligus mampu menanggapi perkembangan dan kemajuan zaman, hanya dapat terwujud apabila pimpinan sekolah

menyadari manfaat, tujuan, serta fungsi analisis pekerjaan secara menyeluruh (Salsabila, 2024).

Analisis pekerjaan berfungsi sebagai fondasi dalam mengelola sumber daya manusia dengan cara yang sistematis dan terstruktur. Dengan pemahaman yang mendalam tentang tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk setiap posisi, lembaga pendidikan dapat melakukan perencanaan tenaga kerja yang tepat, meningkatkan proses rekrutmen, serta mengembangkan kompetensi staf secara berkelanjutan. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional sekolah, tetapi juga memastikan bahwa institusi mampu beradaptasi dengan perubahan sosial dan teknologi. Dengan demikian, analisis pekerjaan menjadi alat strategis yang membantu sekolah menjaga kualitas pendidikan sekaligus memperkuat daya saing di era global (Warohmah, 2025).

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (*library research*) guna mendalami konsep analisis pekerjaan dalam konteks pendidikan. Pendekatan ini dipilih karena memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengeksplorasi dan menganalisis berbagai sumber literatur, seperti jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, serta dokumen lain yang relevan yang membahas topik analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia. Metode studi pustaka memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif dan mendalam tanpa harus melakukan pengumpulan data primer secara langsung (Moleong, 2017). Dengan mengkaji berbagai referensi yang kredibel, penelitian ini dapat menyajikan gambaran yang holistik mengenai praktik dan teori analisis pekerjaan dalam pendidikan. Selain itu, pendekatan ini juga membantu dalam mengidentifikasi tren, tantangan, dan solusi yang telah diterapkan di berbagai institusi, sehingga hasil penelitian dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Konsep Analisis Pekerjaan dalam Pendidikan**

Analisis pekerjaan merupakan proses yang melibatkan pengumpulan dan pemeriksaan informasi secara menyeluruh terkait tugas, kewajiban, tanggung jawab, serta kualifikasi yang diperlukan untuk suatu posisi dalam organisasi. Proses ini sangat penting untuk memastikan setiap peran dalam organisasi terdefinisi dengan jelas, sehingga memudahkan dalam perekrutan, pelatihan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja (Jamilus, 2024). Analisis

pekerjaan dalam pendidikan adalah proses sistematis untuk mengidentifikasi dan memahami tugas, tanggung jawab, keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik yang diperlukan untuk menjalankan suatu pekerjaan di lembaga pendidikan, seperti guru, staf administrasi, dan tenaga kependidikan lainnya.

Analisis pekerjaan ini bertujuan untuk menetapkan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan yang jelas sehingga setiap individu dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan peran yang diemban. Proses ini membantu menentukan profil individu yang cocok untuk mengisi posisi tersebut (Mukarrom. M, 2024).

Analisis pekerjaan tidak hanya berfungsi untuk merinci tanggung jawab formal, tetapi juga untuk mengidentifikasi potensi dan ruang pertumbuhan dalam peran tersebut. Hal ini menjadi sangat penting dalam lembaga pendidikan Islam, di mana nilai-nilai religius dan integritas moral harus senantiasa menjadi bagian dari indikator kinerja. Proses analisis pekerjaan dapat menjadi sarana untuk menyesuaikan peran dan tanggung jawab dengan visi misi institusi, termasuk integrasi antara kecakapan profesional dan spiritualitas (Rahman, 2020).

Analisis pekerjaan memungkinkan lembaga pendidikan untuk menyiapkan sistem karier yang adil dan berbasis kinerja. Guru, tenaga kependidikan, dan pimpinan lembaga dapat memiliki jalur pengembangan diri yang jelas, baik dalam hal kompetensi teknis, pedagogis, maupun keislaman. Lembaga yang secara berkala melakukan analisis pekerjaan akan lebih adaptif terhadap perubahan, lebih tepat dalam rekrutmen, dan lebih siap dalam menghadapi tantangan seperti digitalisasi pendidikan, kebutuhan diferensiasi kurikulum, maupun tekanan akreditasi mutu. Dengan demikian, analisis pekerjaan bukan hanya dokumen administrasi, melainkan instrumen strategis untuk membangun lembaga pendidikan Islam yang berkinerja tinggi, relevan, dan transformatif. Dari berbagai penjelasan yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa analisis pekerjaan dalam konteks pendidikan Islam merupakan suatu proses penting untuk memahami secara mendalam struktur profesi, kompetensi yang dibutuhkan, serta dinamika tugas yang ada dalam lingkungan pendidikan keislaman. Tujuannya adalah agar sistem pendidikan dapat dikembangkan secara profesional, efektif, dan mampu bersaing di tingkat yang lebih luas (Suryadi, 2021).

### **Tujuan Analisis Pekerjaan**

Tujuan utama dari analisis pekerjaan dalam pendidikan Islam adalah untuk memastikan bahwa setiap peran dan posisi dalam lembaga pendidikan Islam dijalankan oleh individu yang tepat, dengan kompetensi dan kualifikasi yang sesuai. Hal ini menjadi sangat penting mengingat pendidikan Islam tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga

pada pembentukan karakter dan spiritualitas peserta didik. Oleh karena itu, tenaga pendidik maupun kependidikan harus memiliki kompetensi yang holistik, mencakup aspek kognitif, afektif, psikomotorik, dan religius (Mulyasa, 2015).

Melalui analisis pekerjaan, lembaga pendidikan dapat memahami secara rinci kebutuhan setiap posisi jabatan, termasuk keahlian, tanggung jawab moral, serta kemampuan beradaptasi terhadap dinamika sosial dan budaya yang terus berkembang. Ini memungkinkan proses rekrutmen menjadi lebih tepat sasaran, sehingga kualitas pendidikan dapat terjamin. Tidak hanya itu, analisis pekerjaan juga membantu mencegah ketidaksesuaian antara tugas dengan kemampuan individu yang menjalaninya, yang kerap menjadi penyebab rendahnya produktivitas dan tingginya tingkat stres kerja. Dengan memahami struktur pekerjaan secara mendalam, lembaga pendidikan dapat menempatkan tenaga pendidik dan kependidikan secara lebih efektif, profesional, dan efisien (Apriani, 2024).

Analisis ini juga bertujuan untuk: (a) Mengidentifikasi tugas dan tanggung jawab masing-masing posisi, sehingga tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan. (b) Menentukan standar kompetensi dan pelatihan yang dibutuhkan bagi guru, dosen, dan tenaga kependidikan agar mereka dapat menjalankan tugasnya dengan optimal. (c) Mendukung pengembangan karier tenaga pendidik Islam melalui peta jabatan yang jelas dan sistem evaluasi kinerja. (d) Menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan perkembangan kurikulum dan teknologi dalam pendidikan Islam. (e) Meningkatkan kualitas pendidikan Islam secara keseluruhan dengan memastikan bahwa SDM yang terlibat benar-benar profesional dan berdaya saing.

Dengan kata lain, analisis pekerjaan bukan sekadar administrasi, tapi juga strategi penting untuk membangun lembaga pendidikan Islam yang modern, terstruktur, dan bermutu tinggi.

### **Manfaat dan Pentingnya Analisis Pekerjaan dalam Pendidikan Islam**

Analisis pekerjaan memegang peranan vital dalam mengembangkan sistem pendidikan Islam yang profesional dan bermutu tinggi. Dengan pemahaman yang mendalam mengenai setiap tugas, tanggung jawab, serta kualifikasi tenaga kerja di lingkungan pendidikan Islam, institusi pendidikan dapat dikelola dengan lebih terstruktur dan efisien. Penerapan analisis pekerjaan yang tepat membantu lembaga pendidikan dalam menetapkan standar kerja yang jelas dan memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh individu yang kompeten. Hal ini tidak hanya meningkatkan efektivitas operasional, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan peningkatan kualitas pembelajaran.

Analisis pekerjaan juga memberikan kontribusi signifikan dalam menciptakan keselarasan antara kebutuhan organisasi dan kompetensi sumber daya manusia yang tersedia.

Melalui proses ini, lembaga pendidikan Islam dapat melakukan pemetaan jabatan secara sistematis, yang pada gilirannya mempermudah dalam penyusunan program pelatihan dan pengembangan profesional bagi tenaga pendidik dan kependidikan. Pemahaman yang komprehensif terhadap tuntutan setiap posisi memungkinkan penyusunan kebijakan pengembangan SDM yang lebih terukur, terarah, dan berkelanjutan (Suryadi, 2021).

Di samping itu, analisis pekerjaan yang dilakukan secara berkala juga berfungsi sebagai dasar dalam merancang sistem evaluasi kinerja yang objektif dan transparan. Evaluasi yang berbasis pada deskripsi jabatan dan indikator yang terukur akan mendorong peningkatan kinerja individu maupun institusional secara keseluruhan. Hal ini penting untuk menciptakan budaya kerja yang produktif, kompetitif, dan akuntabel di lingkungan pendidikan Islam.

Lebih dari sekadar instrumen administratif, analisis pekerjaan dalam pendidikan Islam harus mampu mengintegrasikan dimensi moral dan spiritual ke dalam struktur jabatan. Hal ini sejalan dengan karakteristik pendidikan Islam yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter dan akhlak peserta didik. Oleh karena itu, penyusunan deskripsi dan spesifikasi jabatan seyogianya memuat unsur keilmuan, etika, dan nilai-nilai keislaman sebagai satu kesatuan utuh. Dengan demikian, analisis pekerjaan menjadi landasan strategis dalam mewujudkan lembaga pendidikan Islam yang unggul, adaptif, dan relevan dengan tantangan zaman. Dengan demikian, analisis pekerjaan menjadi fondasi penting untuk mewujudkan pendidikan Islam yang mampu bersaing secara profesional di era modern (Ramayulis, 2011). Berikut beberapa manfaat utamanya: (a) Peningkatan Kualitas SDM Pendidikan, Analisis pekerjaan membantu lembaga pendidikan Islam memilih dan menempatkan tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan kompetensinya. Ini berdampak langsung pada kualitas proses belajar-mengajar dan hasil pendidikan. (b) Pengembangan Karier yang Jelas, Dengan struktur pekerjaan yang terdefinisi, para guru, ustaz, dan tenaga kependidikan bisa melihat jalur karier mereka secara lebih terencana. Ini juga mendukung sistem promosi dan penghargaan yang adil. (c) Efisiensi dalam Rekrutmen, Lembaga pendidikan dapat menyusun deskripsi pekerjaan (*job description*) yang jelas sehingga proses rekrutmen menjadi lebih terfokus, cepat, dan tepat sasaran. (d) Penyusunan Pelatihan dan Sertifikasi, Analisis pekerjaan membantu dalam merancang program pelatihan atau diklat yang sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan, termasuk peningkatan keterampilan digital, metodologi pengajaran, dan manajemen kelas. (e) Penguatan Tata Kelola Lembaga, Dengan pembagian tugas yang sistematis, lembaga pendidikan Islam bisa lebih mudah mengelola program, mengevaluasi kinerja, serta meningkatkan pelayanan pendidikan kepada peserta didik. (f) Adaptasi terhadap Perubahan Zaman, Analisis pekerjaan memungkinkan lembaga

pendidikan untuk memperbarui struktur kerja sesuai dengan perkembangan teknologi, kurikulum, dan kebutuhan masyarakat yang terus berubah.

### **Langkah-Langkah Analisis Pekerjaan dalam Pendidikan Islam**

Analisis pekerjaan merupakan fondasi utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di berbagai organisasi, termasuk lembaga pendidikan (Mondy, 2016). Proses ini tidak hanya membantu organisasi memahami secara detail setiap posisi yang ada, tetapi juga menjadi dasar pengambilan keputusan strategis terkait rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, serta pengembangan karier. Berikut beberapa langkahnya: (a) Identifikasi Tujuan Analisis, Tentukan terlebih dahulu apa tujuan analisis dilakukan. Misalnya: untuk rekrutmen guru baru, evaluasi kinerja, atau pengembangan kurikulum pendidikan Islam. (b) Inventarisasi Jabatan dan Posisi, Catat semua jenis pekerjaan atau jabatan yang ada di lembaga pendidikan Islam, seperti Guru mata pelajaran agama, Ustadz pesantren, Kepala madrasah, Tenaga administrasi, Pembimbing akhlak atau ibadah. (c) Pengumpulan Data Pekerjaan, Kumpulkan informasi tentang setiap pekerjaan melalui Wawancara dengan pemangku jabatan, Observasi langsung di tempat kerja, Kuesioner kepada tenaga pendidik dan staf, Dokumen resmi seperti SK jabatan, *job description*, SOP, dan laporan kinerja. (d) Analisis Tugas dan Tanggung Jawab, Uraikan secara rinci Tugas utama (*teaching, mentoring, administrasi*), Tanggung jawab (moral, akademik, manajerial), Wewenang (keputusan, pengawasan, dll.). (e) Identifikasi Kualifikasi dan Kompetensi, Tentukan syarat minimal untuk menjalankan pekerjaan, seperti Latar belakang pendidika, Sertifikasi (misalnya PPG PAI), Pengalaman kerja, Kompetensi pedagogik, sosial, dan spiritual. (f) Evaluasi Beban dan Lingkungan Kerja, Tinjau beban kerja, jam kerja, serta kondisi lingkungan kerja seperti fasilitas, teknologi yang digunakan, dan hubungan kerja antar staf. (g) Penyusunan Dokumen Hasil Analisis, Hasil dari analisis dijadikan dokumen formal berupa Deskripsi pekerjaan (*job description*), Spesifikasi pekerjaan (*job specification*), dan Matriks pembagian tugas (*job matrix*). (h) Rekomendasi dan Tindak Lanjut, Berikan saran atau langkah strategis seperti pelatihan yang dibutuhkan, Perbaikan struktur organisasi, Penambahan tenaga kerja atau reposisi jabatan (Dessler, 2005).

### **Model dan Metode Analisis Pekerjaan**

Beberapa model analisis pekerjaan yang umum digunakan dalam literatur MSDM antara lain (Yuliani, 2023): (a) *Job Components Model*: Memecah pekerjaan menjadi elemen tugas, keterampilan, tanggung jawab, dan kondisi kerja. (b) *Job Characteristics Model*: Fokus pada karakteristik pekerjaan yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja, seperti kejelasan tugas dan variasi tugas. (c) *Position Analysis Questionnaire (PAQ)*: Instrumen untuk mengumpulkan data rinci tentang pekerjaan. (d) *Functional Job Analysis*

(FJA): Mengidentifikasi hubungan antara tugas dan tujuan organisasi. (e) *Critical Incident Technique* (CIT): Mengumpulkan data perilaku kritis untuk menentukan kriteria sukses pekerjaan.

### **Tantangan Implementasi Analisis Pekerjaan di Lembaga Pendidikan Islam**

Analisis pekerjaan merupakan proses penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memahami secara mendalam setiap posisi dalam organisasi, termasuk tugas, tanggung jawab, serta kompetensi yang dibutuhkan. Namun, pelaksanaannya dihadapkan pada sejumlah tantangan yang dapat memengaruhi efektivitas dan kualitas hasil analisis (Cascio, 2018).

Salah satu tantangan utama adalah dinamika perubahan lingkungan kerja yang menuntut lembaga pendidikan untuk terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi, regulasi, dan kebutuhan stakeholders. Selain itu, keragaman peran dan fungsi di lingkungan Pendidikan baik tenaga pendidik, kependidikan, maupun manajerial menyulitkan proses identifikasi dan deskripsi tugas yang komprehensif. Tantangan lain meliputi keterbatasan waktu dan sumber daya, kurangnya keterlibatan aktif dari pemangku kepentingan, serta kesulitan dalam memastikan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan (Azizi, 2018).

Dalam konteks pendidikan Islam, tantangan semakin kompleks karena perlu mengintegrasikan nilai-nilai religius dan spiritual ke dalam standar kompetensi, yang tidak selalu mudah diukur secara kuantitatif. Oleh karena itu, analisis pekerjaan di lembaga pendidikan memerlukan pendekatan yang sistematis, partisipatif, dan adaptif agar hasilnya dapat menjadi landasan pengembangan SDM yang profesional, relevan, dan berkelanjutan.

## **4. SIMPULAN DAN SARAN**

Analisis pekerjaan dalam pendidikan Islam di Indonesia memiliki peran strategis dalam memastikan efektivitas pelaksanaan tugas serta optimalisasi sumber daya manusia di lingkungan lembaga pendidikan Islam. Proses ini memungkinkan identifikasi yang akurat terhadap tugas, tanggung jawab, kualifikasi, dan kompetensi yang dibutuhkan pada setiap jabatan. Dengan demikian, tenaga pendidik dan kependidikan dapat ditempatkan sesuai bidangnya dan dikembangkan secara profesional. Melalui analisis ini, lembaga pendidikan seperti madrasah, pesantren, maupun perguruan tinggi Islam dapat menyusun perencanaan tenaga kerja, pengembangan kurikulum, serta pelatihan berkelanjutan yang sesuai dengan kebutuhan zaman. Selain itu, analisis pekerjaan juga mendukung pencapaian standar mutu pendidikan, memperjelas jalur karier tenaga pendidik, serta membantu adaptasi terhadap



perubahan sosial dan teknologi yang terus berkembang. Oleh karena itu, analisis pekerjaan bukan sekadar kegiatan administratif, melainkan merupakan fondasi penting dalam membangun sistem pendidikan Islam yang profesional, relevan, dan berkelanjutan di tengah dinamika masyarakat Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, B. K. (2024). Penerapan analisis jabatan untuk peningkatan efisiensi kerja tenaga pendidik SD Integral Lukman Hakim Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(3), 1951–1959. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i3.2337>
- Azizi, M. H. (2018). Analisis pekerjaan dalam perspektif MSDM pada pendidikan Islam di Indonesia. *Intelegensia: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(2), 119–134.
- Cascio, W. F. (2018). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. T. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Indeks.
- Jamilus, R. (2024). Implementasi analisis pekerjaan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 15(2), 193–197.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif* (Rev. ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W. (2016). *Human resource management* (14th ed.). Pearson.
- Mukarrom, M. S. (2024). Analisis pekerjaan perspektif manajemen sumber daya manusia pada pendidikan Islam di Indonesia. *Khazanah Pendidikan*, 18(2), 415–417. <https://doi.org/10.30595/jkp.v18i2.23170>
- Mulyasa, E. (2015). *Menjadi guru profesional: Menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan* (17th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Rahman, F. (2020). The role of job analysis in enhancing organizational performance in Islamic education institutions. *Journal of Islamic Education*, 12(1), 45–60.
- Ramayulis. (2011). *Manajemen pendidikan Islam*. Kalam Mulia.
- Salsabila, R. S. (2024). Manajemen perencanaan rekrutmen tenaga pendidik pada lembaga pendidikan Islam: Pendekatan strategis dan integratif. *Kharismatik: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 5(2), 45–60.
- Suryadi, A., &. (2021). Job analysis in Islamic educational institutions: Integrating professionalism and spirituality. *International Journal of Islamic Educational Studies (IJIES)*, 7(2), 101–110.
- Warohmah, N. M. (2025). Manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam: Perencanaan, rekrutmen, dan pengembangan kompetensi berbasis nilai Islami. *IMAMAH: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 7–14.
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Rajagrafindo Persada.