
Menata Ulang Konsep Job Analysis (Analisis Jabatan) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Ekonomi Islam

Yumita¹, Syarifa Khaerunnisa², Rika Dwi Ayu Parmitasari³, Alim Syariati⁴

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Email: 80500223060@gmail.com¹, 80500223061@gmail.com², rparmitasari@uin-alauddin.ac.id³, alim.syariati@uin-alauddin.ac.id⁴

Abstrak

Job analysis merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang menentukan efektivitas organisasi melalui penyusunan deskripsi, spesifikasi, dan desain pekerjaan. Namun, dalam praktiknya, konsep job analysis yang selama ini digunakan masih dominan berorientasi pada pendekatan konvensional dan kurang mempertimbangkan nilai-nilai etis dan spiritual. Artikel ini bertujuan untuk menata ulang konsep job analysis dalam perspektif ekonomi Islam yang berlandaskan prinsip keadilan, amanah, dan kesejahteraan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka terhadap literatur manajemen SDM dan ekonomi Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguatan nilai-nilai Islam dalam analisis pekerjaan dapat mendorong terciptanya sistem kerja yang lebih adil, humanis, dan produktif. Penyesuaian ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga mendukung terciptanya tata kelola organisasi yang berkelanjutan. Kontribusi penelitian ini adalah menawarkan kerangka konseptual job analysis berbasis prinsip ekonomi Islam sebagai alternatif terhadap pendekatan sekuler dalam manajemen SDM.

Kata Kunci: Job Analysis, Manajemen SDM, Ekonomi Islam, Nilai Islam, Tata Kelola Organisasi

Abstract

Job analysis is an important part of human resource management (HR) that determines the effectiveness of an organization through the preparation of job descriptions, specifications, and designs. However, in practice, the concept of job analysis that has been used so far is still predominantly oriented towards a conventional approach and does not consider ethical and spiritual values. This article aims to reorganize the concept of job analysis in an Islamic economic perspective based on the principles of justice, trustworthiness, and welfare. This study uses a qualitative method with a literature study approach to HR management and Islamic economics literature. The results of the study indicate that strengthening Islamic values in job analysis can encourage the creation of a more just, humanistic, and productive work system. This adjustment not only has an impact on improving employee performance, but also supports the creation of sustainable organizational governance. The contribution of this study is to offer a conceptual framework for job analysis based on Islamic economic principles as an alternative to the secular approach in HR management.

Keywords: Job Analysis, HR Management, Islamic Economics, Islamic Values, Organizational Governance

PENDAHULUAN

Job analysis atau dikenal sebagai analisis jabatan memainkan peran penting dan menjadi elemen fundamental dalam manajemen sumber daya insani. Sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, sehingga manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk terus dikembangkan. Dalam dunia kerja modern, analisis jabatan (job analysis) merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Proses ini bertujuan untuk menentukan tugas, tanggung jawab, serta kompetensi yang dibutuhkan pada setiap posisi dalam organisasi.¹ Namun, pendekatan konvensional dalam analisis jabatan sering kali belum sepenuhnya mempertimbangkan nilai-nilai yang ada dalam ajaran Islam, seperti keadilan, amanah, dan tanggung jawab. Oleh karena itu, diperlukan penataan ulang terhadap konsep job analysis agar lebih sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam.

Islam mengajarkan pentingnya menempatkan seseorang pada posisi yang tepat, berdasarkan kompetensi dan amanah yang dimiliki. Hal ini ditegaskan dalam

firman Allah SWT dalam QS. An-Nisa ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا...

Artinya :

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya,...”

Ayat ini menegaskan bahwa dalam mengelola sumber daya manusia, termasuk dalam proses analisis jabatan, seorang manajer atau pimpinan diharapkan untuk berlaku adil dan memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh individu yang benar-benar berkompeten serta layak, baik dari sisi keilmuan maupun akhlak.² Job analysis yang dilakukan tanpa mempertimbangkan prinsip-prinsip syariah dapat berisiko menimbulkan ketimpangan, ketidakadilan, serta rendahnya produktivitas dalam organisasi. Dalam perspektif ekonomi Islam, manusia bukan hanya dilihat sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai amanah yang harus diberdayakan dengan cara yang optimal dan manusiawi. Oleh karena itu, konsep job analysis harus mencakup dimensi spiritual, moral, dan sosial, bukan hanya aspek teknis dan administratif.

¹ Anisya Wahdati, Farida Octaviani, and Shanty Komalasari, 'Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi', *Jurnal Ecoment Global*, 7.2 (2022), 162–73 (p. 164) <<https://doi.org/10.35908/jeg.v7i2.2095>>.

² Depag RI, *Tafsir Al Qur'an Tematik 'Etika Berkeluarga, Bermasyarakat, Dan Berpolitik'*, 2009, XXVII, p. 38.

Penataan ulang konsep job analysis melalui perspektif ekonomi Islam diharapkan dapat menghasilkan sistem manajemen SDM yang lebih adil, transparan, dan sesuai dengan prinsip keberkahan dan kesejahteraan bersama. Hal ini sejalan dengan tujuan maqashid syariah, yang bertujuan menciptakan keadilan sosial dan menghindari kerusakan (mafsadat) dalam pengelolaan tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kepustakaan (library research), yang bertujuan untuk menelaah ulang konsep job analysis dalam manajemen sumber daya manusia melalui lensa ekonomi Islam. Data dalam penelitian ini diperoleh dari sumber primer, seperti ayat-ayat Al-Qur'an yang relevan (khususnya QS. An-Nisa: 58), serta literatur klasik dan kontemporer dalam bidang ekonomi Islam. Selain itu, digunakan juga sumber sekunder berupa buku-buku manajemen SDM konvensional, jurnal ilmiah, artikel, dan dokumen lain yang membahas konsep job analysis serta nilai-nilai Islam seperti keadilan, amanah, dan maqashid syariah. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui

penelusuran berbagai literatur yang relevan, baik dari sumber cetak maupun digital. Adapun teknik analisis data dilakukan secara deskriptif-analitis, dimulai dengan mendeskripsikan konsep job analysis secara umum, kemudian menganalisisnya dalam perspektif nilai-nilai Islam, dan diakhiri dengan menyusun sintesis berupa penataan ulang konsep tersebut agar selaras dengan prinsip ekonomi Islam. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi konseptual terhadap pengembangan manajemen SDM yang lebih adil, beretika, dan berorientasi pada keberkahan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. *Job Description dalam Perspektif Ekonomi Islam*

Job description merupakan penjabaran yang komprehensif mengenai tugas, tanggung jawab, wewenang, serta ruang lingkup pekerjaan. Dalam perspektif ekonomi Islam, job description tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, melainkan juga sebagai instrumen untuk menanamkan nilai amanah dan memastikan bahwa seluruh aktivitas pekerjaan dijalankan sesuai dengan prinsip halal dan tidak merugikan pihak lain.³ Dengan demikian,

³ Lola Malihah and others, 'Job Specification Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Dalam Perspektif Islam', *Journal MISSY*

(*Management and Business Strategy*), 3.1 (2022), 5–11
<<https://doi.org/10.24929/missy.v3i1.2046>>.

setiap uraian pekerjaan hendaknya mencerminkan nilai-nilai keadilan, transparansi, dan integritas, di mana setiap individu diberi tanggung jawab sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya secara adil dan proporsional.⁴

Dalam konteks ekonomi Islam, penyusunan job description harus mengintegrasikan prinsip-prinsip syariah yang mengutamakan keadilan sosial dan kesejahteraan bersama. Konsep amanah, sebagai nilai sentral dalam Islam, menuntut agar setiap penjabaran tugas dirancang dengan seksama, sehingga jabatan tersebut tidak hanya mendefinisikan fungsi dan pekerjaan secara teknis, tetapi juga menciptakan landasan moral bagi pelaksanaan tugas secara bertanggung jawab.⁵ Dengan adanya job description yang jelas dan komprehensif, risiko terjadinya konflik atau ketidakjelasan dalam pelaksanaan tugas dapat diminimalisir, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan potensi manusia secara optimal.⁶

B. *Job Specification dalam Perspektif Ekonomi Islam*

Dalam perspektif ekonomi Islam, job specification merupakan dokumen yang menguraikan kualifikasi, kompetensi, dan syarat-syarat perilaku yang harus dipenuhi oleh seorang calon pekerja untuk dapat menjalankan tugasnya secara optimal. Di samping persyaratan teknis dan profesional, job specification dalam konteks Islam mensyaratkan adanya integrasi nilai-nilai moral dan etika seperti kejujuran, amanah, dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip halal. Pendekatan ini mencerminkan pandangan Islam yang menekankan konsep kesatuan antara kompetensi teknis (hard skills) dan kompetensi non-teknis (soft skills) yang mencakup aspek kepribadian dan akhlak, guna memastikan bahwa setiap aktivitas pekerjaan tidak hanya produktif tetapi juga bermoral dan adil.

Secara konseptual, job specification di ranah ekonomi Islam tidak semata-mata mengacu pada kualifikasi akademis atau pengalaman kerja, melainkan juga

⁴ Yusdani, 'Etika Kerja Dalam Perspektif Islam', *Sumber Hak Milik Dalam Perspektif Hukum Islam*, 3.1 (2003), 69 (p. 143).

⁵ Dewi Oktayani, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam', *Sustainability (Switzerland)*, 11.1 (2019), 1–14 <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI>.

⁶ A Saepulah, 'Manajemen Dakwah Dalam Islam Perspektif M. Quraish Shihab', *Al Imam: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5 (2022), 27–43 <<https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/alimam/article/view/4326%0Ahttps://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/alimam/article/download/4326/2669>>.

menekankan perlunya “kecakapan berakhlak” yang melekat pada budaya kerja. Kesenjangan antara keahlian teknis dan soft skills yang dipandang sebagai celah yang perlu dijumpai sesuai dengan pandangan yang berkembang mengenai pentingnya kecakapan sosial dalam dunia kerja modern. Dalam kerangka Islam, nilai-nilai seperti kejujuran dan amanah merupakan komponen vital yang harus diinternalisasikan oleh setiap individu, karena nilai tersebut mengarah pada adanya tanggung jawab sosial dan kepercayaan dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, pemenuhan job specification tidak hanya memastikan bahwa seorang karyawan memiliki kapasitas intelektual dan teknis yang mumpuni, tetapi juga memiliki kemampuan untuk menerapkan prinsip-prinsip moral dan etika yang sesuai dengan tuntunan agama.

Lebih jauh, job specification dalam paradigma ekonomi Islam didasarkan pada konsep maqashid al-shariah (tujuan-tujuan syariah) yang menekankan kesejahteraan sosial, keadilan, dan pembentukan lingkungan kerja yang kondusif bagi perkembangan individu secara holistik. Pendekatan ini mendorong para pengambil keputusan dalam proses rekrutmen untuk menilai calon pekerja tidak hanya berdasarkan capaian akademis dan pengalaman profesional, tetapi juga

berdasarkan jejak perilaku yang menunjukkan integritas, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap norma-norma Islam. Dengan demikian, seleksi karyawan dilakukan secara menyeluruh dan holistik, yang pada akhirnya berkontribusi untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi serta mendukung pembangunan ekonomi yang etis dan berkelanjutan.

Dengan menyelaraskan standar teknis dan kriteria etika yang tercermin dalam job specification, organisasi yang mengedepankan nilai-nilai Islam dapat menciptakan sinergi antara performa individual dan pencapaian tujuan kolektif. Pendekatan integratif ini tidak hanya meningkatkan efektivitas operasional, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan berbasis pada kepercayaan serta prinsip keadilan, di mana setiap karyawan diharapkan bertindak sesuai dengan amanah yang telah diberikan. Hal ini selaras dengan pandangan ekonomi Islam yang mengutamakan keseimbangan antara dimensi material dan spiritual dalam kehidupan profesional dan sosial.

C. Job Design dalam Perspektif Ekonomi Islam

Dalam konteks ekonomi Islam, perancangan pekerjaan (job design)

merupakan proses penting yang tidak hanya mengorganisir pekerjaan secara efisien tetapi juga memastikan bahwa setiap rancangan pekerjaan sejalan dengan prinsip-prinsip syariah. Secara mendasar, perancangan pekerjaan dalam perspektif ini menekankan pentingnya keseimbangan antara kewajiban agama dan hak pekerja, serta memperhatikan manfaat sosial untuk pekerja dan masyarakat. Proses perancangan pekerjaan hendaknya mengintegrasikan dimensi teknis, motivasional, dan etis, sehingga tugas yang diberikan dapat dipandang sebagai amanah dan sarana pengembangan potensi spiritual serta profesional setiap individu.⁷

Penerapan perancangan pekerjaan yang berlandaskan nilai-nilai Islam memerlukan perhatian khusus terhadap kondisi kerja agar tidak menimbulkan beban berlebihan atau eksploitasi. Oleh karena itu, penerapan prinsip maqasid al-sharia dalam perancangan pekerjaan menjadi krusial untuk memastikan bahwa kegiatan ekonomi tidak hanya mengutamakan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga menegaskan keadilan sosial, kemanusiaan, dan kesejahteraan bersama. Dalam rangka meningkatkan motivasi dan kinerja, nilai-nilai etika seperti kejujuran, amanah, dan integritas harus dijadikan landasan dalam penyusunan struktur

pekerjaan. Dengan demikian, struktur pekerjaan yang terintegrasi secara holistik akan mampu mengoptimalkan pencapaian tujuan organisasi sambil memerhatikan kesejahteraan para pekerja.⁸

Lebih jauh, perancangan pekerjaan dalam ekonomi Islam mengakui peran penting pengembangan aspek non-teknis atau soft skills, yang mencakup nilai-nilai moral dan spiritual. Pendekatan ini, sebagaimana diungkapkan dalam penelitian tentang motivasi pencapaian dalam praktik manajemen Islam, menekankan bahwa pencapaian target pekerjaan harus diraih melalui internalisasi nilai-nilai religius, yang nantinya turut meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen para pekerja (Sudarti & Fachrunnisa, 2024). Dengan demikian, organisasi tidak hanya memperoleh keuntungan dari segi peningkatan efisiensi operasional, tetapi juga mewujudkan lingkungan kerja yang adil, kondusif, dan selaras dengan prinsip-prinsip etika Islam. Hal ini secara tidak langsung berkontribusi pada terbentuknya tatanan sosial dan ekonomi yang berkelanjutan serta memberikan manfaat langsung kepada masyarakat luas.⁹

⁷ Oktayani.

⁸ Oktayani.

⁹ Oktayani.

D. Tujuan dan Pentingnya Analisis Pekerjaan dalam Ekonomi Islam

Analisis pekerjaan dalam perspektif ekonomi Islam memiliki tujuan ganda, yaitu memastikan pelaksanaan tugas secara adil dan memberikan manfaat sosial bagi umat, sambil menghindari segala bentuk eksploitasi serta memastikan hak pekerja terpenuhi sesuai dengan prinsip syariah. Proses ini menjadi landasan strategis untuk mengidentifikasi komponen-komponen penting pekerjaan, mulai dari tugas, tanggung jawab, hingga persyaratan keterampilan, sehingga dapat disusun secara transparan dan akuntabel untuk mendukung penerapan nilai keadilan dan integritas dalam organisasi.

Secara teoretis, analisis pekerjaan pada ranah ekonomi Islam tidak hanya terfokus pada aspek teknis dan administratif, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai moral dan etika yang bersumber dari ajaran Islam. Penggunaan analisis pekerjaan yang komprehensif memungkinkan organisasi menghindari praktik-praktik yang berpotensi merugikan pekerja, seperti eksploitasi dan ketidakadilan pemberian upah, sehingga penerapan prinsip-prinsip syariah dalam manajemen sumber daya manusia dapat terwujud secara optimal. Di samping itu, analisis pekerjaan yang cermat menyediakan dasar yang kuat untuk pengembangan kebijakan internal yang menjamin bahwa

masing-masing pekerja diberi ruang untuk berkembang secara profesional dan spiritual, yang selaras dengan tujuan maqashid al-shariah untuk mencapai kemaslahatan bersama.

Lebih lanjut, analisis pekerjaan dalam kerangka ekonomi Islam berfungsi sebagai alat evaluasi dan penjamin kualitas dalam praktik kepegawaian. Dengan melakukan analisis yang mendalam terhadap setiap aspek pekerjaan, organisasi dapat menstruktur ulang dan meningkatkan efisiensi operasional sambil memastikan bahwa seluruh aktivitas ekonomi tidak menyimpang dari prinsip etis dan religius. Hal ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif dan kompetitif, tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap kesejahteraan sosial dan keadilan ekonomi dalam masyarakat.

Dengan demikian, analisis pekerjaan dalam ekonomi Islam bukan hanya menjadi mekanisme administratif semata, melainkan juga merupakan upaya strategis dalam memberdayakan umat melalui penciptaan struktur kerja yang adil, transparan, dan berbasis etika. Pendekatan ini mendukung terciptanya keseimbangan antara kewajiban agama dan hak individual, sehingga memberikan jaminan bahwa setiap aktivitas pekerjaan membawa manfaat yang luas bagi

masyarakat dan mendukung pembangunan ekonomi yang berkelanjutan serta beretika.

E. *Competency-Based Job Analysis dalam Ekonomi Islam*

Pendekatan berbasis kompetensi dalam analisis pekerjaan merupakan kerangka kerja yang bertujuan untuk mengidentifikasi serta menilai keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang diperlukan untuk menjalankan suatu posisi secara optimal. Dalam konteks ekonomi Islam, proses analisis pekerjaan ini tidak hanya menitikberatkan pada aspek teknis dan profesional, tetapi juga menekankan nilai-nilai moral dan etika seperti kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab sosial yang sejalan dengan ajaran Islam.¹⁰

Secara mendasar, analisis pekerjaan berbasis kompetensi di ranah ekonomi Islam mengintegrasikan standar kompetensi yang bersifat holistik. Artinya, kompetensi yang diukur meliputi dimensi keilmuan dan teknis, namun juga mencakup dimensi spiritual dan etika; misalnya, kemampuan dalam menjalankan tugas yang menjunjung tinggi prinsip amanah serta keadilan sosial, dua pilar utama dalam maqashid al-shariah.¹¹

Melalui proses ini, organisasi dapat melakukan pemetaan secara mendalam terhadap karakteristik pekerjaan dan menetapkan standar evaluasi yang komprehensif dalam merekrut dan mengembangkan karyawan agar tidak hanya berkinerja tinggi dari segi teknis tetapi juga secara etis dan moral.¹²

Lebih lanjut, integrasi aspek religius dalam kompetensi pekerjaan memberikan kontribusi pada pembentukan budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja serta kepuasan kerja. Studi yang dilakukan dalam konteks perbankan syariah menunjukkan bahwa pengukuran kompetensi yang menilai dimensi keagamaan atau religius (misalnya, tingginya nilai ihsan sebagai manifestasi etika kerja) dapat memoderasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan "The Influence of Competency and Job Motivation Among the Islamic Banking Employees in Malaysia: Moderator Effect of Religiosity", 2021). Dengan demikian, pendekatan berbasis kompetensi dalam analisis pekerjaan di ekonomi Islam tidak hanya mengedepankan pemenuhan persyaratan teknis, melainkan juga memberikan landasan moral yang kuat untuk

¹⁰ Muzayyanah Jabani and Indah Fitriani, 'Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam (Studi Pada PT. Hadji Kalla Kota Palopo)', *Journal Of Institution And Sharia Finance*, 2.2 (2019), 91–115

<https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/sharia_finance/article/viewFile/1475/1074>.

¹¹ Jabani and Fitriani.

¹² Jabani and Fitriani.

mencapai sinergi antara produktivitas, keadilan, serta kesejahteraan sosial.

Melalui penerapan analisis pekerjaan berbasis kompetensi, organisasi dapat mengembangkan sistem rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja yang komprehensif, dengan penekanan pada kemampuan teknis serta dimensi kepribadian yang mendukung nilai-nilai syariah. Pendekatan holistik ini mendukung tujuan utama ekonomi Islam, yaitu menciptakan struktur pekerjaan yang adil serta memberikan manfaat bagi umat, sekaligus menghindari praktik-praktik eksploitasi yang tidak sesuai dengan tuntunan agama.¹³

F. Outcome dari Job Analysis dalam Perspektif Ekonomi Islam

Dalam perspektif Ekonomi Islam, outcome dari analisis pekerjaan (job analysis) tidak hanya menghasilkan dokumen-dokumen teknis semata, tetapi juga berfungsi sebagai alat strategis untuk mewujudkan prinsip keadilan dan kesejahteraan yang sejalan dengan nilai-nilai etika dalam Islam. Hasil analisis pekerjaan umumnya berupa deskripsi pekerjaan yang jelas, spesifikasi pekerjaan yang sesuai, serta desain pekerjaan yang adil. Hal ini penting agar setiap jabatan

dalam organisasi dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi sekaligus melindungi hak-hak serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan masyarakat secara luas.

Pertama, deskripsi pekerjaan yang komprehensif menyajikan gambaran rinci tentang tugas, tanggung jawab, dan hubungan antar posisi dalam organisasi. Dokumen tersebut tidak hanya berfungsi untuk peningkatan kinerja melalui kejelasan peran, tetapi juga berperan dalam membangun hubungan yang berbasis transparansi dan kepercayaan antara pekerja dan organisasi. Dalam konteks Ekonomi Islam, transparansi dan kejujuran merupakan nilai dasar yang mendukung keadilan sosial dan perlindungan hak pekerja, sehingga analisis pekerjaan yang menyajikan informasi yang jelas sangat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang beretika.¹⁴

Selanjutnya, spesifikasi pekerjaan yang memuat persyaratan keahlian dan kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu jabatan dengan optimal merupakan outcome penting dari analisis pekerjaan. Spesifikasi ini tidak hanya memastikan kecocokan antara kemampuan pejabat dan tuntutan pekerjaan, tetapi juga menjaga keseimbangan antara hak

¹³ Jabani and Fitriani.

¹⁴ D Maharani, 'Wignjosoebroto. (1999). Etika Profesi. Yogyakarta: Gramedia 21', 20238.3 (1999), 21–29.

dan tanggung jawab. Penelitian yang menunjukkan peran spesifikasi pekerjaan dalam meningkatkan kinerja karyawan membuktikan bahwa kejelasan mengenai kualifikasi yang diperlukan sangat berkontribusi terhadap produktivitas dan kepuasan.¹⁵ Dalam perspektif Ekonomi Islam, kejelasan tersebut mencerminkan prinsip keadilan, yaitu memberikan hak yang semestinya kepada individu tanpa pencabulan dan eksesifitas, sehingga setiap individu dapat bekerja dalam lingkungan yang menghormati martabat manusia.

Di samping itu, desain pekerjaan yang adil membahas tata cara pengaturan alokasi tugas, pembagian beban kerja, dan mekanisme kompensasi sehingga tidak terjadi ketimpangan. Outcome analisis pekerjaan yang menghasilkan desain pekerjaan yang adil juga mencerminkan nilai-nilai Islam seperti keadilan dan kesejahteraan bersama. Pendampingan dalam penyusunan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan pada sektor UMKM, misalnya, telah menunjukkan bahwa struktur dan desain pekerjaan yang tepat dapat mendukung tidak hanya kinerja individu tetapi juga kesejahteraan kolektif masyarakat.¹⁶ Hal ini sejalan dengan prinsip ekonomi Islam yang

menekankan pentingnya distribusi pendapatan dan penghargaan terhadap nilai sosial dalam setiap hubungan kerja.

Secara keseluruhan, outcome analisis pekerjaan dalam perspektif Ekonomi Islam tidak hanya mengoptimalkan pencapaian tujuan organisasi melalui peningkatan efisiensi operasional, tetapi juga berfungsi sebagai instrumen untuk mengintegrasikan nilai-nilai etika, keadilan, dan kesejahteraan sosial ke dalam praktik manajemen sumber daya manusia. Dengan adanya deskripsi pekerjaan yang jelas, spesifikasi pekerjaan yang sesuai, dan desain pekerjaan yang adil, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga memenuhi tuntutan prinsip-prinsip ekonomi Islam yang mengutamakan kemaslahatan dan keadilan bagi umat.

G. Hubungan antara Job Analysis dan Fungsi-Fungsi SDM lainnya dalam Ekonomi Islam

Dalam perspektif ekonomi Islam, job analysis merupakan fondasi strategis yang menghubungkan seluruh fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) seperti rekrutmen, penilaian kinerja, pelatihan, kompensasi, dan perencanaan karier. Job

¹⁵ Putri Nabilla Azahra, *Analisis Jabatan Dalam Pengelolaan Karyawan Pada Umkm Rania Cake Menurut Perspektif Islam Skripsi*, 2024.

¹⁶ Maharani.

analysis menyediakan definisi yang jelas mengenai tugas, tanggung jawab, dan kompetensi yang dibutuhkan pada setiap jabatan sehingga menjadi acuan objektif dalam proses rekrutmen. Proses ini memastikan seleksi calon pegawai dilakukan secara adil, berdasarkan standar yang telah ditetapkan dan sejalan dengan prinsip keadilan serta transparansi yang dianut dalam ekonomi Islam.¹⁷

Lebih lanjut, hasil job analysis memfasilitasi penilaian kinerja dengan memberikan kerangka kerja yang terperinci mengenai peran dan kontribusi setiap karyawan. Kejelasan ini memungkinkan evaluasi kinerja dilakukan secara objektif dan transparan, sehingga setiap pegawai mendapatkan apresiasi yang setimpal dengan kontribusinya dan tidak terjadi penyimpangan dalam distribusi tanggung jawab atau kompensasi Utami et al., 2025; . Dalam konteks pelatihan, job analysis membantu organisasi mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, dan kesenjangan kompetensi yang perlu ditingkatkan melalui program pengembangan, sehingga pelatihan tidak hanya mengoptimalkan kinerja individu tetapi juga mendukung pencapaian

kemaslahatan sosial yang menjadi inti prinsip ekonomi Islam Utami et al., 2025; .

Selain itu, integrasi job analysis dengan sistem kompensasi menekankan perlunya penghargaan yang didasarkan pada evaluasi objektif terhadap performa dan kontribusi karyawan. Pendekatan ini mendukung distribusi pendapatan yang adil, di mana setiap individu mendapat imbalan yang proporsional—sebuah nilai esensial dalam ajaran Islam terkait keadilan dan keseimbangan Hikmah et al., 2024). Proses perencanaan karier yang didasarkan pada data job analysis juga memungkinkan organisasi memberikan jalur pengembangan profesional yang berkesinambungan, sehingga karyawan dapat mencapai potensi optimal secara individual dan kolektif, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat secara luas (Kurniadi et al., 2024; , Hikmah et al., 2024).

Secara keseluruhan, job analysis dalam ekonomi Islam bukan semata-mata merupakan kegiatan teknis dalam pengumpulan dan analisis data pekerjaan, melainkan juga sebagai mekanisme penjamin integrasi nilai-nilai etika, keadilan, dan transparansi ke dalam setiap fungsi SDM. Hal

¹⁷ Shanty Komalasari and others, 'Analisis Jabatan Dalam Msdm', *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 8.1 (2022), 91–101.

ini memastikan bahwa setiap aspek manajemen—mulai dari rekrutmen hingga perencanaan karier—dijalankan dengan landasan prinsip-prinsip yang tidak hanya mendukung efisiensi operasional tetapi juga menekankan tanggung jawab sosial serta manfaat bagi umat.

KESIMPULAN

Job analysis atau analisis jabatan merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) karena menjadi dasar dalam menyusun deskripsi, spesifikasi, dan desain pekerjaan secara sistematis. Namun, pendekatan konvensional yang selama ini digunakan cenderung mengabaikan nilai-nilai etis dan spiritual. Artikel ini menegaskan perlunya penataan ulang konsep job analysis dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip ekonomi Islam, seperti keadilan, amanah, dan kesejahteraan.

Dalam perspektif ekonomi Islam, job analysis tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga harus mencerminkan nilai-nilai moral dan etika Islami dalam setiap komponennya—baik pada job description, job specification, maupun job design. Pendekatan berbasis kompetensi juga harus mempertimbangkan nilai-nilai keagamaan dan akhlak sebagai bagian integral dalam penilaian kinerja dan pengembangan SDM.

Analisis jabatan berbasis ekonomi Islam diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, transparan, manusiawi, serta mendukung pembangunan ekonomi berkelanjutan. Selain itu, job analysis berfungsi sebagai penghubung utama antar fungsi SDM seperti rekrutmen, pelatihan, kompensasi, hingga perencanaan karier, yang semuanya harus berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Dengan demikian, artikel ini menawarkan kerangka konseptual baru dalam pengelolaan SDM yang tidak hanya efisien secara manajerial, tetapi juga beretika dan berorientasi pada kemaslahatan umat.

DAFTAR PUSTAKA

- Azahra, Putri Nabilla, *Analisis Jabatan Dalam Pengelolaan Karyawan Pada Ukm Rania Cake Menurut Perspektif Islam Skripsi*, 2024
- Jabani, Muzayyanah, and Indah Fitriani, 'Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam(Studi Pada PT. Hadji Kalla Kota Palopo)', *Journal Of Institution And Sharia Finance*, 2.2 (2019), 91–115 <https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/sharia_finance/article/viewFile/1475/1074>
- Komalasari, Shanty, Nida Urrahmah, Siti Maisarah, Shanty Komalasari, Nida

- Urrahmah, and Siti Maisarah, 'Analisis Jabatan Dalam Msdm', *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 8.1 (2022), 91–101
- Maharani, D, 'Wignjosoebroto. (1999). Etika Profesi. Yogyakarta: Gramedia 21', 20238.3 (1999), 21–29
- Malihah, Lola, Budiman Al Hanif, Zaida Amelia, Siti NurSa'da Hayati, and Afrida Najati, 'Job Specification Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Dalam Perspektif Islam', *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 3.1 (2022), 5–11
<<https://doi.org/10.24929/missy.v3i1.2046>>
- Oktayani, Dewi, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam', *Sustainability (Switzerland)*, 11.1 (2019), 1–14
<http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI>
- RI, Depag, *Tafsir Al Qur'an Tematik 'Etika Berkeluarga, Bermasyarakat, Dan Berpolitik'*, 2009, xxvii
- Saepulah, A, 'Manajemen Dakwah Dalam Islam Perspektif M. Quraish Shihab', *Al Imam: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5 (2022), 27–43
<<https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/alimam/article/view/4326%0Ahttps://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/alimam/article/download/4326/2669>>
- Wahdati, Anisya, Farida Octaviani, and Shanty Komalasari, 'Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi', *Jurnal Ecoment Global*, 7.2 (2022), 162–73
<<https://doi.org/10.35908/jeg.v7i2.2095>>
- Yusdani, 'Etika Kerja Dalam Perspektif Islam', *Sumber Hak Milik Dalam Perspektif Hukum Islam*, 3.1 (2003), 69.