

**JOB SPECIFICATION DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM**

Lola Malihah¹, Budiman Al Hanif², Zaida Amelia³, Siti NurSa'da Hayati⁴, Afrida Najati⁵

^{1,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAI Darussalam Martapura

²Al Hanif Darul Mulia Foundation Jakarta

⁵Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Syekh Muhammad Arsyad Al Banjari Kalsel

lolatasya@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to examine the application of work specialization in human resource management reviews and in islamic perspectives. This research uses a qualitative approach, by reviewing various related theories obtained through literature studies. In the effective and efficient management of human resources, the specificization of work is very important. Job specialization aims to place employees in positions that are in accordance with expertise or competence. The specificity of the work begins with the anlisis of the position and the design of the work before the recruitment and selection process is carried out. In Islam, the specificization of work turns out to be in line with the concept of human resource management, where Islam also teaches that a job must be handed over to people who are in accordance with their skills or competencies.

Keywords: Job spesification, Management, Islam

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan spesialisasi pekerjaan dalam tinjauan manajemen sumber daya manusia dan dalam perspektif islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan mengkaji berbagai teori terkait yang diperoleh melalui studi pustaka. Dalam pengelolaan Manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien, spesialisasi pekerjaan merupakan hal yang sangat penting. Spesialisasi pekerjaan bertujuan agar menempatkan karyawan pada posisi jabatan yang sesuai dengan keahlian atau kompetensi. Spesiliasasi pekerjaan diawali dengan adanya anlisis jabatan dan desain pekerjaan sebelum dilakukan proses rekrutmen dan seleksi. Dalam islam, spesliaisasi pekerjaan ternyata sejalan dengan konsep manajemen sumber daya manusia, dimana islam juga mengajarkan bahwa suatu pekerjaan harus diserahkan kepada orang yang memang sesuai dengan keahlian atau kompetensinya.

Kata Kunci : Job spesification, Manajemen, Islam

PENDAHULUAN

Profesionalitas dan kapabilitas merupakan prasyarat yang diperlukan seorang pekerja , agar tetap mampu berkreasi dan bekerja dengan baik sesuai dengan visi dan misi organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, manajemen akan selalu melakukan analisis jabatan saat melakukan perencanaan SDM. Dalam analisis jabatan akan dilakukan uraian jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job spesification*). Spesialisasi memang sangat diperlukan dalam sebuah pekerjaan.

Spesifikasi pekerjaan (*job spesification*) atau penugasan adalah uraian syarat kualitas minimum untuk bisa diterima dalam satu jabatan, agar dapat melakukan

dengan baik pekerjaan sesuai dengan kompetensi. Pembagian tugas berdasarkan keahlian sangat diperlukan terutama pekerjaan yang memerlukan pengetahuan dan keahlian khusus. Spesialisasi pekerjaan dianggap sebagai suatu cara untuk memanfaatkan keterampilan karyawan secara efektif dan efisien.

Pada beberapa posisi tertentu dalam organisasi, sejumlah tugas menuntut keterampilan yang tinggi, yang hanya dapat dikerjakan oleh mereka yang sudah terlatih. Setiap karyawan dituntut harus memiliki keterampilan atau kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Biasanya

tenaga kerja terampil akan dibayar lebih tinggi sesuai dengan keterampilannya.

Sejak awal abad ke-20, spesialisasi kerja dianggap sebagai sumber peningkatan kinerja dan produktivitas. Namun pada sekitar tahun 1960-an, spesialisasi pekerjaan dianggap menimbulkan tekanan pada diri manusia dalam bentuk kebosanan, kelelahan, dan stres kerja sehingga berakibat pada menurunnya produktivitas, kualitas pekerjaan yang buruk, peningkatan kemangkiran, dan tingginya angka pengunduran diri.

Dalam hal semacam itu, produktivitas dapat ditingkatkan dengan meluaskan, bukan menyempitkan lingkup kegiatan pekerjaan, yaitu dengan memberikan berbagai kegiatan, memberikan kesempatan melakukan pekerjaan keseluruhan secara lengkap, dan dengan memasukkan anggota/karyawan kedalam tim-tim dengan keterampilan yang dapat saling bertukar tempat.

Sistem dasar yang dipakai untuk pengelompokan pekerjaan dimulai dengan membagi-bagi pekerjaan melalui spesialisasi kerja, mengelompokkan pekerjaan-pekerjaan yang diperlukan sehingga tugas yang sama/mirip dapat dikoordinasikan. Salah satu cara yang paling sering digunakan adalah pengelompokan menurut fungsi yang dijalankan. Fungsi-fungsi tersebut dimaksudkan untuk menggambarkan rencana kegiatan dan tujuan organisasi. Pengelompokan seperti ini bertujuan untuk tercapainya efisiensi dengan mengumpulkan spesialisasi yang sama.

Keuntungan yang mungkin didapatkan dari pengelompokan ini adalah meningkatnya tanggung jawab atas kinerja, karena semua kegiatan yang terkait dengan spesifikasi berada dibawah satu pengarahan. Cara lainnya adalah melakukan departementalisasi dan adanya rantai komando yang merupakan garis wewenang

yang tidak terputus, terentang dari puncak organisasi sampai yang paling terbawah, rantai ini akan mempermudah karyawan/anggota organisasi untuk memahami kemana anggota/karyawan tersebut akan menyampaikan tanggung jawabnya dan berkonsultasi jika menemukan suatu kendala atau masalah dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja sebuah organisasi akan tercermin dari kinerja SDM yang dipekerjakan, perencanaan dan analisis jabatan SDM (Nawawi, 2017)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data kebenaran dengan cara tertentu melalui proses penelusuran, mengkaji secara sistematis dan terstruktur. Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2016).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan studi literasi sebagai bahan referensi. Metode kualitatif adalah tampilan berupa kata-kata lisan atau tertulis, peristiwa yang terjadi atau benda-benda 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 dilapangan. 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 DAN PEMBAHASAN

Spesifikasi pekerjaan dalam sudut pandang manajemen sumber daya manusia

Dari hasil pengumpulan data, didapatkan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu unsur yang sangat vital dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan hal berkaitan dengan rancangan formal organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan tujuan organisasi (Rahmawati, 2007). Dalam lingkup manajemen sumber daya manusia spesifikasi pekerjaan merupakan bagian penting dalam perencanaan SDM, peramalan, penawaran, rekrutmen dan seleksi. Spesifikasi jabatan dan uraian pekerjaan merupakan bagian dari analisis jabatan, kedua hal tersebut saling berhubungan bahkan tidak jarang oleh sebagian orang dipahami sebagai hal yang sama, namun sesungguhnya kedua hal

tersebut memiliki perbedaan yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Kriteria	Spesifikasi pekerjaan	Uraian pekerjaan
Pengertian	Data tertulis memuat kualitas individu yang dibutuhkan untuk mengerjakan sebuah pekerjaan.	Data tertulis tentang apa saja yang harus dikerjakan.
Isi yang dimuat secara rinci	Latar belakang pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan kemampuan khusus.	Nama pekerjaan, uraian tugas, sistem pengawasan, pelaporan dan tim kerja.
Fungsi	Memilih calon karyawan yang tepat, berbakat dan sesuai dengan yang diharapkan dalam proses rekrutmen.	Menidentifikasi, mendefinisi dan mendeskripsikan tentang sebuah pekerjaan.
Bagan alur	Spesifikasi pekerjaan dapat dibuat setelah adanya uraian pekerjaan dan analisis jabatan.	Uraian pekerjaan dibuat sebelum adanya spesifikasi pekerjaan dan setelah adanya analisis jabatan.

Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa spesifikasi pekerjaan dan uraian jabatan merupakan dua komponen yang berbeda fungsi tetapi memiliki hubungan yang sangat erat dan berkesinambungan. Dengan adanya spesifikasi pekerjaan dan uraian pekerjaan maka akan sangat jelas gambar talenta yang dibutuhkan organisasi atau perusahaan pada saat mengiklankan lowongan kerja kepada masyarakat umum. Dari data tersebut dapat disimpulkan juga manfaat dari adanya spesifikasi pekerjaan yaitu :

- a. Persyaratan tentang sebuah pekerjaan menjadi sangat jelas, karena calon pelamar sudah mengetahui apakah kemampuan yang mereka miliki sudah sesuai dengan yang diinginkan perusahaan atau organisasi yang membuka lowongan kerja. Hal ini menunjukkan adanya efisiensi bagi organisasi atau perusahaan dan juga bagi calon pelamar, karena calon pelamar yang sudah merasa tidak memenuhi syarat tidak perlu ikut mengajukan lamaran sehingga proses

rekrutmen dan seleksi berkas administrasi menjadi lebih mudah.

- b. Spesifikasi pekerjaan sebagai langkah awal dalam proses seleksi, sebagai bahan bagi tim seleksi dari departemen HRD untuk menyusun pedoman wawancara.
- c. Sebagai sarana yang mempermudah perusahaan atau organisasi untuk mencapai visi, misi dan tujuan karena dengan adanya spesifikasi pekerjaan akan dapat menjadikan suatu organisasi lebih unggul dari pesaingnya karena adanya efektivitas, efisiensi dan profesionalitas. Bagi organisasi juga sangat bermanfaat untuk menentukan program kerja.
- d. Spesifikasi pekerjaan juga bermanfaat bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia, karena pelamar yang diterima adalah orang yang memiliki kualitas dan kemampuan sesuai dengan yang telah diharapkan dan direncanakan.

Elemen-elemen dalam spesifikasi pekerjaan yang umumnya dituliskan pada saat organisasi mengiklankan sebuah lowongan pekerjaan adalah sebagai berikut :

- a. Pengetahuan, terutama yang bersifat teknis dan khusus dalam suatu pekerjaan. Semakin tinggi jabatan yang ditawarkan maka akan semakin tinggi dan semakin spesifik pula syarat pengetahuan yang disyaratkan.
- b. Kemampuan, tentunya berhubungan dengan hard skill, soft skill dan kemampuan berkomunikasi.
- c. Pengalaman kerja, termasuk lamanya bekerja pada organisasi atau perusahaan sebelumnya, posisi yang pernah diduduki, termasuk pengalaman kepemimpinan jika ada.
- d. Karakteristik lainnya, kemampuan bersosialisasi, termasuk kemampuan bekerjasama dalam sebuah tim,

menyelesaikan masalah, dan kemampuan mengatur emosi.

Spesifikasi pekerjaan (job specification) dalam perspektif Islam.

Dalam Islam sebuah pekerjaan atau jabatan merupakan sebuah amanah yang harus dijaga dengan baik, karena dibalik amanah tersebut terdapat pertanggungjawaban. Amanah juga merupakan kepercayaan penting yang telah diserahkan oleh seseorang dalam pekerjaannya, namun ternyata faktanya telah banyak disia-siakan bahkan dikhianati. Tidak sedikit manusia yang dengan terang-terangan mengkhianati amanat ketaatan tersebut, mereka yang mengaku beriman tetapi ketika memiliki wewenang kepemimpinan mengabaikan aturan dan hukum Allah ta'ala.

Bekerja juga merupakan salah satu ibadah yang mendatangkan pahala, karena bekerja dengan niat untuk mencari nafkah untuk keluarga akan di balaskan oleh Allah SWT dengan kebaikan. Bekerja juga bisa menghapus dosa sebagaimana yang termuat dalam hadist Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Imam Tabrani bahwasanya, :”Ibnu Abbas RA berkata, aku mendengar Rasulullah SAW bersabda. ‘barangsiapa yang merasakan keletihan pada sore hari, karena pekerjaan yang dilakukan oleh kedua tangannya, maka ia dapatkan dosanya diampuni oleh Allah SWT pada sore hari tersebut. (HR. Imam Tabrani).

Firman Allah dalam surah Al-Anfaal (8) ayat 25 yang artinya :“Dan peliharalah dirimu dari pada siksaan yang tidak khusus menimpa orang-orang yang dzalim saja di antara kamu. Dan ketahuilah bahwa Allah amat keras siksaan-Nya”. Berdasarkan ayat tersebut muncullah kesadaran baik bagi pemerintah dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi bisnis untuk menekankan tentang kode etik bisnis yang

akan dilaksanakan oleh manajer dan karyawan pada sebuah organisasi bisnis (Jalil, 2010). Pada saat ini banyak terjadi skandal, baik di bidang politik, ekonomi, bisnis, budaya, dan berbagai aspek lainnya akibat jauh dari kebijakan etika. Hal itu menyebabkan kerugian yang sangat besar yang dirasakan oleh semua umat baik yang taat dengan etika, ataupun tidak.

Menurut (Triyuwono, 2000), etika menurut Islam bertujuan untuk menyebarkan rahmat pada semua makhluk, sesuai dengan alasan di utusnya Rasulullah SAW. Dalam mencapai tujuan yang dimaksud tersebut, perlu kode etik guna memastikan bahwa upaya yang di realisasikan sudah sesuai dengan yang seharusnya. Selanjutnya, faktor yang membedakan etika kerja syaria'ah dengan etika lainnya terletak di bagian niat, cara memilih tujuannya, serta sumber penentuan nilai. (Tamara, 2002)

Dalam etika kerja Islam, terdapat dua dimensi yaitu Ukhrawi dan Duniawi. Pada dimensi Ukhrawi ini, ditekankan bahwa niat sangatlah penting, karena untuk mendapatkan keutamaan dari Allah. (Bawono, 2008). Sedangkan pada dimensi duniawi, diajarkan konsep insan, yaitu selalu menyempurnakan pekerjaannya, dan itqan yaitu sungguh-sungguh, akurat, dan sempurna dalam proses belajar, (Andriyanto, 2016).

Islam juga mengajarkan kepada umatnya untuk tidak memaksakan diri dengan sebuah pekerjaan yang bukan keahliannya. Jika hal tersebut tetap dilakukan maka sangat besar kemungkinan bukannya berhasil justru menjadi hancur berantakan. Pentingnya memberikan tugas atau pekerjaan kepada yang sesuai dengan kemampuan atau kompetensi merupakan salah satu bentuk profesional yang dilakukan oleh seorang pimpinan atau pemberi kerja. Hal

tersebut ditegaskan oleh Nabi Muhammad SAW dalam sebuah hadits profesionalisme ini juga berlaku bagi karyawan untuk tidak terlalu memaksakan diri untuk bekerja di luar bidang dan kompetensinya, karena hanya akan merugikan dirinya sendiri (Gunara & Sudiby, 2008). Profesionalisme dan kompetensi terhadap suatu pekerjaan merupakan dua perkara yang saling berhubungan, tetapi kadang masih ada individu yang memaksakan diri mengerjakan sebuah pekerjaan yang bukan bidangnya keahliannya sehingga menimbulkan kerugian, baik dari sisi waktu pelaksanaan maupun kerugian materi.

Allah berfirman dalam surah Isra ayat 36, "Janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya." (QS al-Isra : 36). Profesionalisme bukan berarti memaksakan diri untuk dapat menyelesaikan semua pekerjaan tanpa memiliki pengetahuan yang sesuai. Bukan juga bersikap merasa paling mengerti padahal yang diketahui belum tentu benar. Sikap egois yang sangat tinggi terkadang menutupi pandangan secara objektif dalam menyelesaikan sebuah persoalan. Dalam buku *Harta Haram Muamalat Kontemporer* karya Erwandi Tarmizi, Abu Hurairah meriwayatkan sebuah Hadits Nabi shallallahu alaihi wa sallam. Sejatinnya Islam menginginkan agar semua umatnya menjadi seseorang yang jujur pada kemampuan diri dan tidak memaksakan kehendak (Tarmizi, 2016). Pimpinan sebuah organisasi atau perusahaan harus memilih orang-orang pilihan yang sesuai dengan kriteria pekerjaan yang dibutuhkan. Sikap profesional juga dapat diartikan seseorang bersedia menerima masukan, kritikan dan saran yang diberikan kepadanya, terutama tentang evaluasi hasil kerjanya. Dalam Al Quran juga diceritakan ketika Luqman Al-Hakim berkata pada

anaknyanya, "Wahai anakku, bermusyawarahlah dengan orang yang berpengalaman karena sesungguhnya ia memberimu dari pendapatnya sesuatu yang mahal sedangkan engkau mengambilnya dengan cara cuma-cuma". Ikhlas dalam menerima saran dan masukan haruslah menjadi bagian dari sikap profesional seseorang. Sikap ini seharusnya juga dimiliki oleh seorang pimpinan yang profesional dan dapat dijadikan panutan oleh semua bawahannya. Amanah berasal dari kata amuna – ya‘munu – amn(an) wa amânat(an) yang artinya jujur atau dapat dipercayayang bermakna tidak meniru, terpercaya, jujur, atau titipan. Segala sesuatu yang dipercayakan kepada manusia, baik yang menyangkut hak dirinya, hak orang lain, maupun hak Allah Swt. Seseorang yang tidak memahami tentang ketentuan Allah dalam mengatur urusannya tidak akan mampu menjalankan amanah dengan baik dalam urusan tersebut, sebaliknya hanya akan merusak dan menghancurkan urusan itu. Bagaimana mungkin bisa menjalankan ketentuan Allah kalau tidak memahami petunjuknya.

KESIMPULAN

Dalam pengelolaan SDM spesifikasi pekerjaan sangat diutamakan dikarenakan berpengaruh terhadap efektifitas dan efisiensi kerja. Dengan adanya spesifikasi pekerjaan akan didapatkan sumber daya manusia yang profesional sesuai dengan formasi pekerjaan yang telah ditetapkan. Spesialisasi pekerjaan mempunyai tujuan untuk menempatkan karyawan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kompetensi atau bidang keahliannya. Spesialisasi pekerjaan dimulai dengan adanya analisis jabatan dan rancangan pekerjaan ketika akan melakukan proses rekrutmen dan seleksi. Begitu juga dalam Islam profesionalisme juga sangat diutamakan,

seperti yang ada dalam dalil Al Quran dan juga Hadits. Bahkan disebutkan jika suatu urusan atau pekerjaan diserahkan kepada orang ahli dibidangnya, maka akan terjadi kehancuran.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyanto, I. (2016). Analisis Peran Keterlibatan Kerja Dalam Hubungan Etika Kerja Islam dan Sikap Terhadap Perubahan . *Iqtishadia*, Vol.9, No.1, Maret 2016, 4-5.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Bawono, S. S. (2008). "Analisis Pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi (studi kasus pada Bank Umum Syariah di wilayah eks karesidenan Banyumas Jawa Tengah) . *JAAI*, Volume 12 No.1.
- Gomes, C. F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Gunara, T., & Sudibyoy, U. H. (2008). *Marketing Muhammad SAW : Strategi Andal dan Jitu Prakti Bisnis Nabi Muhammad SAW*. Madani Prima.
- Noeng, M. (2002). *Metodelogi Penelitian Kualitatif Edisi IV*. Rake Sarasin.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Jalil, A. e. (2010). "Implementation Mechanism of Ethics in Business Organizations". *Bisnis International Research*, Vol.3, No.4.
- Kasiram, M. (2008). *Metode Penelitian*. Malang: UIN Maliki Press.
- Mohammad, M. (2017). Urgensi Analisis Pekerjaan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi . *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* Vol. 17 No.3 Tahun 2017, 196-204.

- Nawawi, H. (2017). *Perencanaan SDM*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Noeng, M. (2002). *Metodelogi Penelitian Kualitatif Edisi IV*. Rake Sarasin.
- Rahmawati, I. K. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Sastrohadiwiryo, S. B. (2007). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *metode penelitian kualitatif, kuantitatif dan R&D*. Bandung : alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: CAPS.
- Tamara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Tarimizi, E. (2016). *Harta Haram Muamalat Kontemporer (13th ed.)*. Berkat Mulia Insani.
- Triuwono, I. (2000). *Organisasi dan Akuntansi Syariah Cet. Pertama*. Yogyakarta: LKiS