

**PENGELOLAAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM PEMBAGIAN *JOB DESCRIPTION* DI PESANTREN DARUL IHSAN SIEM ACEH BESAR**

**Oleh: Liza Zulaini<sup>1</sup>, Lailatussaadah<sup>2</sup>**

**ABSTRAK**

Tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penting dalam keseluruhan perangkat penggerak pendidikan. Pengelolaan tenaga kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengelolaan tenaga kependidikan dan pengklasifikasian tugas tenaga kependidikan di Pesantren Darul Ihsan. Jenis pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan metode penelitian deskriptif kualitatif. Subjek penelitian, orang kepala sekolah, 1 orang pegawai tata usaha, 1 orang guru. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data ini dilakukan dengan cara tahap reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) pengelolaan tenaga kependidikan dalam pembagian *job description* di Pesantren Darul Ihsan Siem Aceh Besar, secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik, adapun pelaksanaannya meliputi perencanaan, pembinaan dan pengembangan, penilaian dan pemberhentian tenaga kependidikan. (2) pengklasifikasian tugas tenaga kependidikan dilakukan dengan mengidentifikasi pekerjaan pegawai, pertanggungjawaban hasil pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan. Hasil penelitian ditemukan bahwa pengelolaan tenaga kependidikan dalam pembagian *job description* secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik dimana dalam perencanaan ini dilakukan dengan musyawarah dan melihat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Tenaga kependidikan diberikan pembinaan dan dikembangkan baik secara langsung maupun tidak langsung serta dilakukan penilaian yang diharapkan tenaga kependidikan berhasil dalam melaksanakan pekerjaan yang dibuat oleh pesantren. Pesantren merupakan lembaga keagamaan yang memberikan pendidikan dan pengajaran serta pengembangan terhadap tenaga kependidikan dimana diharapkan dapat diterapkan di pesantren lainnya.

**Kata Kunci:** *Pengelolaan, Tenaga Kependidikan, Job Discription*

**A. PENDAHULUAN**

Tenaga kependidikan merupakan faktor penting dalam keseluruhan perangkat penggerak pendidikan. Dalam pengelolaan tenaga kependidikan yang menjadi titik penekanannya adalah personal itu sendiri, dalam perencanaan dan pengorganisasian

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Prodi MPI, Email: lizazulaini5@gmail.com

<sup>2</sup> Dosen tetap Prodi MPI FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

personal yang dipilih dan diangkat tentunya orang-orang yang memiliki kecakapan dan kesanggupan yang sesuai dengan jabatan yang dipegangnya.<sup>3</sup>

Tenaga kependidikan merupakan orang-orang yang melaksanakan tugasnya pada bagian administrasi, pengelolaan, pengawasan dan pelayanan teknis. Masalah yang harus diperhatikan dalam kegiatan-kegiatan personel ialah pemberian motivasi kepada tenaga kependidikan agar selalu bekerja giat, kesejahteraan pegawai (jasmani dan rohani), intensif dan penghargaan atas jasa-jasa mereka, konduite dan bimbingan untuk dapat lebih maju, adanya kesempatan untuk meng-*upgrade* diri, masalah pemberhentian dan pensiun pegawai.<sup>4</sup>

Setiap kegiatan di dalam proses administrasi pendidikan diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan, dan tujuan pendidikan digambarkan dalam kurikulum sekolah masing-masing. Adanya unsur tugas dan fungsi menunjukkan bahwa dalam setiap kegiatan administrasi perlu adanya pengorganisasian yang baik dan teratur.<sup>5</sup> Semua pekerjaan administrasi yang akan dilakukan harus terperinci, direncanakan, serta di atur dengan sistematis hingga akibat-akibat duplikasi dan pemborosan dapat dibatasi, pemberian tugas dan kewajiban harus pula disertai dengan wewenang yang seimbang. Wewenang berada atau dekat dengan tugas-tugas yang akan dilaksanakan dan oleh siapa saja keputusan-keputusan akan diambil dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas tersebut sehingga kegiatan sekolah dapat berjalan dengan baik.

Manajemen tenaga kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi personalia yang harus dilaksanakan pimpinan, adalah menarik, mengembangkan, mengkaji dan memotivasi personil guna mencapai tujuan sistem, membantu anggota mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier tenaga kependidikan, serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung :Remaja Rosdakarya, 2017) Hlm. . 21

<sup>4</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi...*, Hlm. . 21

<sup>5</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi...*, Hlm. . 9

<sup>6</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* Hlm. , (Bandung :Remaja Rosdakarya, 2012). Hlm. . 42

Salah satu penelitian yang membahas tentang pengelolaan tenaga kependidikan adalah penelitian Hamdanah dengan judul administrasi publik sebagai landasan teori administrasi pendidikan. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa baik tidaknya kualitas dalam administrasi pendidikan tergantung pada kemampuan semua yang terlibat dalam sistem yang ada dalam lembaga pendidikan dalam memenuhi harapan yang dilayani yakni peserta didik, mahasiswa, wali peserta didik secara konsisten.

Umy Fitrianti pada penelitiannya yang berjudul kinerja tenaga administrasi sekolah, hasil penelitian ini menyatakan bahwa kendala yang dihadapi oleh tenaga administrasi adalah kurangnya kompetensi kepribadian tenaga administrasi, sempitnya ruang kerja, kehadiran tenaga administrasi yang tidak tepat waktu dan implementasi kebijakan yayasan yang belum terlaksana dengan baik.<sup>7</sup>

Dari penelitian terdahulu dapat kita ketahui bahwa kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pengelolaan tenaga kependidikan dalam hal pembagian tugas, dimana pembagian tugas ini perlu disesuaikan dengan jumlah tenaga kependidikan yang bekerja, latar belakang pendidikan, hak dan kewajiban serta keahlian yang dimiliki oleh seorang pendidik di lembaga pendidikan.

Berdasarkan hasil observasi awal kegiatan administrasi yang dilakukan oleh tenaga kependidikan diharapkan mampu memberikan pelayanan yang baik sehingga kegiatan sekolah dapat dijalankan sebagaimana mestinya. Adapun yang menjadi fokus dalam penelitian ini tujuannya yaitu untuk mengetahui pengelolaan tenaga kependidikan yang meliputi pengelolaan dan pengklasifikasian tugas tenaga kependidikan.

## **B. METODE PENELITIAN**

Bentuk penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif ini mengembangkan konsep yang didasarkan atas data yang bersifat induktif dan lebih mengutamakan proses dari pada hasil.

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang lebih menekankan pada hasil pengamatan peneliti, sehingga peneliti menyatu antara situasi dan fenomena yang

---

<sup>7</sup> Umy Fitrianti, "Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah. Di SMA Negeri 1 KasiHlm. an Dan SMA MuHlm. ammadiyaHlm. 1 Bantul Kabupaten Bantul, *Skripsi*, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, 2015.

terjadi.<sup>8</sup> Kehadiran peneliti merupakan salah satu unsur penting dalam penelitian kualitatif karena pada dasarnya peneliti sebagai perencana, pelaksana serta pengumpulan data dalam penelitian yang peneliti teliti.<sup>9</sup>

Instrumen utama pengumpulan data dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri dengan menggunakan alat bantu untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan tentang “Pengelolaan tenaga kependidikan dalam pembagian *job description* di Pesantren Darul Ihsan Siem Aceh Besar” penelitian ini menggunakan dua instrumen penelitian sebagai berikut:

1. Lembar observasi yaitu lembar yang berisi gambaran yang berkaitan dengan keadaan lingkungan tempat penelitian khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kependidikan dalam pembagian *job description* di Pesantren Darul Ihsan Siem Aceh Besar.
2. Lembar wawancara, yaitu pertanyaan-pertanyaan pokok sebagai panduan bertanya yang ditujukan kepada informan untuk mengetahui lebih mendalam tentang Pengelolaan tenaga kependidikan dalam pembagian *job description* di Pesantren Darul Ihsan Siem Aceh Besar
3. Lembar dokumentasi adalah berupa data-data tertulis yang diambil dari kantor Tata Usaha di Pesantren Darul Ihsan Siem Aceh Besar. mengenai gambaran umum sekolah, visi dan misi sekolah, jumlah guru dan siswa di sekolah, sarana dan prasarana yang ada di sekolah, dan lain-lain.

## **C. HASIL PENELITIAN**

### **1. Pengelolaan Tenaga Kependidikan dalam Pembagian *Job Deskription*.**

Pengelolaan Tenaga Kependidikan dalam pembagian *job deskription* di Pesantren Darul Ihsan Siem Aceh Besar, yang meliputi perencanaan tenaga kependidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan, penilaian tenaga kependidikan, dan pemberhentian tenaga kependidikan yang akan dijabarkan sebagai berikut :

---

<sup>8</sup>Nana SyaumiHlm. Sukma Dinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), Hlm. . 95.

<sup>9</sup>Lexi J. Moeloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), Hlm. . 162.

### **a. Perencanaan Tenaga Kependidikan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sudah berjalan dengan baik yaitu dengan bermusyawarah guna karyawan dapat saling memberi pendapat/ ide dalam rapat untuk mengambil suatu keputusan tentang pembagian tugas-tugas yang akan ditangani oleh karyawan. Kepala sekolah juga memberikan bimbingan baik secara berkelompok yaitu dengan membuat rapat, atau dengan memberikan bimbingan secara individu. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah sudah menjalankan tugasnya sebagai manager sekolah yang baik dalam memberikan arahan yang ingin dicapai oleh pesantren. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sagala Saiful bahwa: “Pengarahan yang diberikan kepada anggota organisasi diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan bekerja secara efektif menuju sasaran yang ditetapkan organisasi. Pengarahan juga mencakup kegiatan yang dirancang untuk memberi orientasi kepada pegawai antara lain memberikan informasi tentang hubungan antar bagian, antar pribadi, kebijaksanaan, dan tujuan organisasi”.<sup>10</sup>

Hal ini juga sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Sri Minarti yaitu :

- a) Pengendalian yaitu tenaga kependidikan direkrut berdasarkan kebutuhan sekolah.
- b) Pengadaan pegawai, yaitu untuk melengkapi kekurangan tenaga kependidikan di bagian tata usaha.
- c) Penggunaan, yaitu rencana penggunaan tenaga dengan sebaik-baiknya, baik tenaga yang sudah maupun yang akan diadakan. Pegawai yang bekerja berjumlah tiga orang yaitu pada bidang data, administrasi dan persuratan, disamping itu juga karyawan sebagian berprofesi sebagai guru.
- d) Pembinaan kepegawaian yaitu tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dari karyawan.<sup>11</sup>

Berdasarkan pembahasan diatas, adapun perencanaan tenaga kependidikan yang dilakukan di Pesantren Darul Ihsan Siem Aceh Besar yaitu Dibuatnya sebuah rapat/musyawarah dan bimbingan guna karyawan dapat saling memberi pendapat/ ide dalam rapat untuk mengambil suatu keputusan tentang tugas-tugas yang akan ditangani

---

<sup>10</sup> Sagala Syaiful, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2009), Hlm. 68

<sup>11</sup> Sri Minarti, *Manajemen Sekolah*. : *Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), Hlm. . 134

oleh karyawan. Dalam perencanaan kependidikan terdapat pembahasan tentang perkiraan kapasitas pegawai dan formasi perencanaan pegawai yaitu sebagai berikut :

#### 1) Perkiraan kapasitas pegawai

Perkiraan kapasitas pegawai adalah perkiraan kemampuan rata-rata pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Pegawai yang bekerja di bagian tata usaha Pesantren Darul Ihsan memiliki kemampuan dan keahlian pegawai disesuaikan dengan pemberian tugas, sehingga tugas dapat diselesaikan dengan sebaik mungkin meskipun pegawai terkadang merasa tertekan dengan tugas yang banyak dan jangka waktu yang sedikit.

Adanya perkiraan kapasitas pegawai yang tepat memungkinkan kebutuhan pegawai dapat terpenuhi baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang diharapkan. Hal ini sependapat dengan teori yang dikemukakan oleh E. Mulyasa, yang mengatakan bahwa: “Sebelum menyusun rencana perlu dilakukan analisis pekerjaan dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan atau gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan. Informasi ini sangat membantu dalam menentukan jumlah pegawai yang diperlukan dan juga untuk menghasilkan spesifikasi pekerjaan”.<sup>12</sup>

#### 2) Formasi perencanaan kepegawaian

Penentuan jumlah kualitas pegawai yang diperlukan oleh suatu unit organisasi yang diterapkan oleh pejabat yang berwenang dalam jangka waktu tertentu berdasarkan jenis sifat dan beban kerja yang harus melaksanakan tugasnya secara berdaya guna, berhasil guna, dan berkelanjutan. Pada Pesantren Darul Ihsan memiliki jumlah pegawai tiga orang pada bagian tata usaha, pegawai menduduki suatu jabatan atas keputusan pihak yayasan yang mana sekolah membutuhkan pegawai yang mampu memberikan pelayanan yang baik bagi sekolah, berdasarkan pengalaman kerja, kemampuan dalam menyelesaikan tugas serta latar belakang pendidikan yang sangat berpengaruh pada kualitas kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Sri Minarti yang berpendapat bahwa: “Perencanaan yaitu mengatur

---

<sup>12</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*. Konsep Strategi dan Implikasi, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2009) Hlm. 42

orang-orang yang akan menangani tugas-tugas yang di bebaskan kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tugas organisasi”.<sup>13</sup>

Maka dapat disimpulkan perencanaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan pegawai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Hal yang perlu dilakukan dalam perencanaan adalah uraian pekerjaan yaitu untuk mengetahui jabatan apa yang akan diisi.

#### **b. Pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan**

Pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai yaitu dengan membuat rapat, *workshop*, seminar dan pelatihan baik dari dalam sekolah maupun dari luar sekolah, untuk bagian tata usaha yaitu bagian data, biasanya diberikan pelatihan setahun 3 kali, karena bagian data sering berubah-ubah pada sistem pemerintahan. Selain pelatihan kepala sekolah juga memberikan pembinaan, arahan dan bimbingan kepada pegawai.

Hal ini sesuai dengan M. Ngalim poerwanto dalam bukunya yang berjudul administrasi dan supervisi pendidikan yang menjelaskan: ”Pembinaan tenaga kependidikan atau guru perlu dilaksanakan karena adanya program dan kurikulum sekolah yang selalu harus berubah dan berkembang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, masyarakat, dan kebudayaan sehingga perlu adanya perkembangan pengetahuan bagi guru sebagai tenaga kependidikan”.<sup>14</sup>

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk pengembangan tenaga kependidikan yaitu dengan membuat pelatihan kepada pegawai, selain pengembangan, pembinaan juga diberikan kepada pegawai sehingga pegawai dapat meningkatkan prestasi individu maupun organisasi serta dapat memangku pekerjaan dan jabatan yang lebih tinggi.

#### **c. Penilaian tenaga kependidikan**

Penilaian pegawai/tenaga kependidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah hendaknya dilakukan secara objektif dan akurat, yakni difokuskan pada prestasi individu dan peran sertanya dalam kegiatan kelembagaan. Pesantren Darul Ihsan

---

<sup>13</sup> Sri Minarti, *Manajemen SekolahHlm.* : *Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), HLM. . 127

<sup>14</sup> M. Ngalim Poerwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2002), HLM. . 94

Penilaian untuk guru dilakukan dengan cara membagi angket kepada santri untuk melihat kemampuan dari pegawai, sedangkan untuk pegawai tata usaha biasanya dengan melihat keaktifan dalam bekerja.

Hal ini serupa dengan teori Sondang P. Siagian dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa :

Sistem penilaian tenaga kependidikan sangat bermanfaat bagi sekolah dalam beberapa hal, antara lain sebagai berikut :

1. Mendorong meningkatnya prestasi kerja.
2. Sebagai pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.
3. Untuk kepentingan mutasi pegawai.
4. Untuk menyusun program pendidikan dan pelatihan.
5. Membantu para pengawas menentukan rencana kariernya<sup>15</sup>

Penilaian tenaga kependidikan secara khusus diperlukan untuk mempertimbangkan kenaikan pangkat, gaji berkala, pemindahan jabatan (promosi), dan perpindahan wilayah kerja (mutasi). Pesantren Darul Ihsan untuk pengajian di atur oleh yayasan, adapun yang menjadi faktor dalam penggajian yaitu beban kerja, berat ringannya pekerjaan dan keaktifan dalam bekerja, tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai tentu tidak selamanya terbebani sebab ada waktu tertentu yang menuntut karyawan untuk bekerja tepat waktu, seperti pada saat input data siswa.

#### **d. Pemberhentian tenaga kependidikan**

Pegawai yang tidak cakap dalam bekerja biasanya diberhentikan atas dasar musyawarah dengan pihak yayasan dan *survey* menggunakan angket yang diberikan kepada siswa. Untuk bagian tata usaha biasanya diberikan bimbingan, teguran dan arahan terlebih dahulu.

Hal serupa juga dikemukakan oleh E. Mulyasa, dalam bukunya menjadi kepala sekolah profesional dalam menyukseskan MBS dan KBK, yaitu :

Sebab-sebab pemberhentian atau pemutusan tenaga kependidikan salah satunya yang dilakukan oleh pihak lembaga, dinas, atau pemerintah. Misalnya karena tenaga kependidikan kurang cakap dan tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas-

---

<sup>15</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2002), Hlm. 227-228

tugasnya dengan baik, tenaga kependidikan yang telah berusia 50 tahun dan berhak pensiun harus diberhentikan dalam jangka waktu satu tahun, tidak sehat jasmani dan rohani serta kontrak kerja berakhir.<sup>16</sup>

## **2. Pengklasifikasian Tugas Tenaga Kependidikan**

Uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan dalam pengklasifikasian tugas tenaga kependidikan dan sebagai penilai keberhasilan pelaksanaan pekerjaan yang dibuat oleh sekolah. Apabila uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan jelas dan dapat sesuai dengan tujuan sekolah dan para pegawai yang melaksanakannya maka hal ini berarti bahwa tugas yang diberikan dapat dikatakan berhasil.

Pengklasifikasian tugas tenaga kependidikan yang dilakukan meliputi identifikasi pekerjaan, tanggung jawab dan kewajiban dan spesifikasi pekerjaan yang akan dibahas sebagai berikut:

### **a. Identifikasi Pekerjaan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa identifikasi Pekerjaan karyawan yang ada di Pesantren Darul Ihsan disesuaikan dengan latar belakang pendidikannya, pengalaman, keahlian dan lamanya masa bekerja. Sedangkan untuk meningkatkan keahlian pegawai dapat dilakukan melalui pelatihan, *workshop*, rincian pekerjaan yang jelas, membuat rapat, pembinaan, dan arahan langsung dari pimpinan pesantren. Adapun Karyawan yang bekerja adalah orang-orang yang sudah memiliki pengetahuan dan cukup pengalaman dalam menyelesaikan tugas yang dikerjakan. Hal ini dapat memungkinkan kepala sekolah untuk melakukan pengawasan dengan pegawai, menghemat waktu dan biaya serta meningkatkan kerukunan antar warga sekolah.

Hal ini sesuai dengan tujuan pengorganisasian yang dikemukakan oleh Sutisna, yang menyatakan bahwa “tujuan pengorganisasian adalah memperlancar pengawasan, menghemat biaya dan meningkatkan kerukunan hubungan antar manusia.”<sup>17</sup>

Hal ini juga sesuai dengan Q.S. An-Nisa’ ayat 58 yaitu berkenaan dengan perintah untuk menunaikan amanat kepada ahlinya:

---

<sup>16</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Menyukseskan Mbs dan Kbk*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2005), Hlm. Im. 155

<sup>17</sup> Sutisna, *Manajemen Pemasaran*, Edisi Kesebelas, (Jakarta: Indeks, 2005), Hlm. 87

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Artinya: “ Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia hendaknya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pelajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah maha mendengar lagi maha melihat.”<sup>18</sup>

Dengan demikian maka dalam identifikasi pekerjaan karyawan harus disesuaikan dengan pengetahuan dan pengalaman dalam menyelesaikan tugas sehingga didapatkan hasil seperti yang diinginkan.

#### b. Tanggungjawab dan Kewajiban pegawai

Pertanggungjawaban hasil pekerjaan di Pesantren Darul Ihsan dapat berupa laporan, baik dalam proses pengerjaan sampai dengan laporan hasil pekerjaan. Karyawan juga sadar atas tanggungjawab tugas yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Sedangkan untuk kualitas kerja secara umum kepala sekolah sudah merasa puas dengan hasil kerja karyawan. Namun untuk kesempurnaan tentunya masih perlu perbaikan, sebab karyawan dalam waktu tertentu bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan.

Laporan hasil pekerjaan dapat digunakan oleh kepala sekolah untuk berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensi yang sangat bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Hal ini sesuai dengan Q.S Al-Hasyr ayat 18 yang Allah berfirman:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوْا اللّٰهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللّٰهَ  
 إِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

Artinya: “ Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk

<sup>18</sup> Al-qur'an dan Terjemahlm. nya Dilengkapi Tajwid Warna, (Jakarta : SaHlm. ifa, 2014), Hlm.

*hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”*<sup>19</sup>

Hal ini juga sesuai dengan Sondang P. Siagian yang menyatakan bahwa Bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan dan promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan kegunaan tersebut, maka penilaian yang baik harus dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis.<sup>20</sup>

### **c. Spesifikasi pekerjaan**

Spesifikasi pekerjaan disusun berdasarkan uraian pekerjaan dengan menjawab pertanyaan tentang ciri, karakteristik, pendidikan, pengalaman, dan yang lainnya dari orang yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Hal ini sesuai dengan Handoko yang mengatakan bahwa Spesifikasi pekerjaan menunjukkan siapa yang melakukan pekerjaan dan faktor-faktor manusia yang dipersyaratkan. Hal ini berarti bahwa spesifikasi pekerjaan merupakan profil karakteristik manusia yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan atau jabatan. Persyaratan-persyaratan tersebut menyangkut pendidikan, latihan, pengalaman, fisik, mental dan lain sebagainya yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.<sup>21</sup>

Pada Pesantren Darul Ihsan untuk berat ringannya pekerjaan disesuaikan dengan keahlian, pengalaman, bidang yang diduduki, pemahaman dan kemampuan dalam menyelesaikan masalah. Adapun Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan yaitu wifi, labtop, komputer, dan printer. Selain menyelesaikan tugas

---

<sup>19</sup> Al-qur'an dan TerjemaHlm. nya Dilengkapi Tajwid Warna, (Jakarta : SaHlm. ifa, 2014), Hlm. 548

<sup>20</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2008) Hlm. 223-224

<sup>21</sup> HLM. andoko, T. HLM. ani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001) Hlm. 48

dengan baik karyawan juga dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik kepada warga sekolah.

## **D. PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pengelolaan tenaga kependidikan dalam pembagian *job description* di pesantren Darul Ihsan Siem Aceh Besar, secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik, adapun perencanaan tenaga kependidikan yang dilakukan meliputi: Perencanaan sudah berjalan dengan baik yaitu dengan bersmusyawarah guna karyawan dapat saling memberi pendapat/ ide dalam rapat untuk mengambil suatu keputusan tentang pembagian tugas-tugas yang akan ditangani oleh karyawan. Adapun perencanaan tenaga kependidikan yang dilakukan di Pesantren Darul Ihsan Siem Aceh Besar yaitu: 1) Perkiraan kapasitas pegawai yaitu perkiraan kemampuan rata-rata pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Dalam perkiraan kapasitas pegawai ini kemampuan dan keahlian pegawai disesuaikan dengan pemberian tugas; 2) Formasi perencanaan kepegawaian, Pada Pesantren Darul Ihsan memiliki jumlah pegawai tiga orang pada bagian tata usaha, pegawai menduduki suatu jabatan atas keputusan pihak yayasan berdasarkan pengalaman kerja, kemampuan dalam menyelesaikan tugas serta latar belakang pendidikan.
- b. Pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan dilakukan dengan membuat rapat, *workshop*, seminar dan pelatihan baik dari dalam sekolah maupun dari luar sekolah, selain pengembangan, pembinaan juga diberikan kepada pegawai.
- c. Penilaian pegawai/tenaga kependidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah hendaknya dilakukan secara objektif dan akurat. Salah satunya yaitu dengan membagikan angket kepada santri untuk penilaian para guru.
- d. Pemberhentian tenaga kependidikan, Pegawai yang tidak cakap dalam bekerja biasanya diberhentikan atas dasar musyawarah dengan pihak yayasan dan *survey* menggunakan angket yang diberikan kepada siswa. Untuk bagian tata usaha biasanya diberikan bimbingan, teguran dan arahan terlebih dahulu.
- e. Pengklasifikasian tugas tenaga kependidikan. Uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan dalam pengklasifikasian

tugas tenaga kependidikan dan sebagai penilai keberhasilan pelaksanaan pekerjaan yang dibuat oleh sekolah.

- 1) Identifikasi Pekerjaan karyawan yang ada di Pesantren Darul Ihsan disesuaikan dengan latar belakang pendidikannya, pengalaman, keahlian dan lamanya masa bekerja.
- 2) Pertanggungjawaban hasil pekerjaan di Pesantren Darul Ihsan dapat berupa laporan, baik dalam proses pengerjaan sampai dengan laporan hasil pekerjaan.
- 3) Spesifikasi pekerjaan disusun berdasarkan berat ringannya pekerjaan disesuaikan dengan keahlian, pengalaman, bidang yang diduduki, pemahaman dan kemampuan dalam menyelesaikan masalah.

## **2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan diatas, pengelolaan tenaga kependidikan dalam pembagian *job description* perlu dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

- a) Perencanaan yang dilakukan dalam pembagian tugas sudah berjalan dengan baik. Namun sebaiknya dalam perencanaan tidak hanya menentukan pembagian tugas pegawai tetapi juga perlu melihat rasio kebutuhan pegawai berdasarkan jumlah siswa.
- b) Dalam pembagian tugas tenaga kependidikan, hendaknya semua pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk tugas yang diberikan dan tanggungjawab yang dibebankan kepada tenaga kependidikan agar tujuan dari *job description* itu sendiri dapat terlaksana dengan baik.
- c) Penelitian ini perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk menyempurnakan pembahasan tentang pengelolaan tenaga kependidikan dengan menggunakan penelitian riset tentang *capacity building* tenaga kependidikan. Sehingga nantinya membawa kesempurnaan dalam dari bahasan tersebut dan dijadikan sebuah wacana terhadap pengetahuan keilmuan saat ini maupun di masa mendatang serta dapat terealisasi secara langsung dilingkungan pesantren Darul Ihsan khususnya dan pesantren pada umumnya.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

E.Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2004.

Lexi J. Moeloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.

Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFPE, 2001.

M. Ngalim Poerwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2002.

Nana Syaudih Sukma Dinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.

Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2006.

Sri Minarti. *Manajemen Sekolah : Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016.

Sutisna. *Manajemen Pemasaran*, Edisi Kesebelas, Jakarta: Indeks, 2005.

Umy Fitrianti, *Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Di SMA Negeri 1 Kasihan Dan SMA Muhammadiyah 1 Bantul Kabupaten Bantul, Skripsi*, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, 2015.