

**PENERAPAN *JOB DESCRIPTION* DAN DISIPLIN KERJA
(STUDI KASUS PADA PONDOK PESANTREN YATIM PIATU DAN
DHUAFI RIYADHUS SHOLIHIN BANDAR LAMPUNG)**

Tesis

Diajukan Kepada Program Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd)



Oleh
MAZAYA LINDA SHILMINA
NPM: 2086131029

**PROGRAM MAGISTER ILMU MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
2022**

**PENERAPAN *JOB DESCRIPTION* DAN DISIPLIN KERJA
(STUDI KASUS PADA PONDOK PESANTREN YATIM PIATU DAN
DHUAFI RIYADHUS SHOLIHIN BANDAR LAMPUNG)**

Tesis

Diajukan Kepada Program Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd)



Pembimbing I : Prof. Dr. H. Agus Pahrudin, M.Pd
Pembimbing II : Dr. Hj. Yetri, M.Pd

**PROGRAM MAGISTER ILMU MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
2022**

ABSTRAK

PENERAPAN *JOB DESCRIPTION* DAN DISIPLIN KERJA (STUDI KASUS PADA PONDOK PESANTREN YATIM PIATU DAN DHUAFA RIYADHUS SHOLIHIN BANDAR LAMPUNG)

Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah terindikasi atau diduga belum ada *Job Description* yang jelas dan tertulis, pelaksanaan manajemen kerja (*Job Description*) tidak berjalan sebagaimana mestinya yaitu tidak adanya identifikasi pekerjaan, penempatan *job description* yang tidak sesuai dengan background ijazah tenaga pendidik maupun kependidikan, tidak adanya ringkasan pekerjaan, tidak adanya standar kerja, tidak adanya spesifikasi pekerjaan, dan tidak sesuainya tenaga pendidik dengan jumlah santri yang ada di Pondok Pesantren Yatim Piatu Dan Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan penerapan *job description* pengurus pondok pesantren dan implikasinya terhadap disiplin kerja di Pondok Pesantren Yatim Piatu Dan Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan teori Dessler tentang indikator *job description*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan mereduksi data, setelah itu disajikan dalam bentuk deskripsi, dan diverifikasi dengan penarikan kesimpulan. Adapun yang menjadi informan data yaitu ada empat pengurus pondok pesantren yang menjadi narasumber. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Identifikasi pekerjaan di Pondok Pesantren Riyadus Shalihin Bandar Lampung terdiri dari Dewan Asatidz (rincian tugas Kepala Pengasuhan, Kepala bagian tahfidz dan ibadah, Kepala kebersihan dan pertamanan, Kepala riset dan informasi, kepala bagian pangan, dan terakhir kepala pengajaran dan bahasa) -> Pengurus ISTAQ (Ikatan Santri Tahfidzul Qur'an). Penerapan Identifikasi pekerjaan sudah terlaksananya dengan maksimal sehingga banyak prestasi santriwan dan santriwati pondok yang diraih.2) Ringkasan Pekerjaan di Pondok Pesantren Riyadus Shalihin Bandar Lampung telah dirumuskan dan dilaksanakan namun sering kali tumpang tindih 3) Tugas dan Tanggung jawab di Pondok Pesantren Riyadus Shalihin Bandar Lampung sudah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan *job description* sehingga menciptakan santriwan dan santriwati yang berprestasi. 4) Wewenang di Pondok Pesantren Riyadus Shalihin Bandar Lampung telah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan wewenang yang diberikan pimpinan kepada staff pengajar dan pengasuh. 5) Standar Kerja di Pondok Pesantren Riyadus Shalihin Bandar Lampung tidak ada. 6) Kondisi kerja Pondok Pesantren Riyadus Shalihin Bandar Lampung kurang memberikan rasa nyaman karena bekerja tanpa aturan main artinya dalam hal ini tidak ada standar kerja atau SOP yang jelas (kecuali kami sendiri yang membuat) dari pimpinan 7) Spesifikasi Pekerjaan di Pondok Pesantren Riyadus Shalihin Bandar Lampung tidak sesuai dengan *background* ijazah karena staff pengajar mengajar dengan berlandaskan pengalaman dan mayoritas staff pengajar berasal dari lulusan pondok pesantren.

Kata Kunci : *Job Description*, identifikasi pekerjaan, ringkasan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab, wewenang, standar kerja, kondisi kerja, spesifikasi pekerjaan.

ABSTRACT

APPLICATION OF JOB DESCRIPTION AND WORK DISCIPLINE (CASE STUDY ON ORPHANED AND DHUAFU RIYADHUS SHOLIHIN ISLAMIC BOARDING SCHOOL BANDAR LAMPUNG)

The background of the problem in this study was indicated or suspected that there weren't clear and written Job Description, the implementation of work management (Job Description) were not working properly such as the job identification, placement of job descriptions that were not accordance with the background of the diploma of educators and education staff, there weren't the summary of the work, the work standards, the job specifications, and the Quantity of the teaching staff with the number of students in the Pondok Pesantren Orphans And Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung hasn't . This study aims to describe the application of the job description of boarding school administrators and their implications for work discipline at the Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Islamic Boarding School in Bandar Lampung. This study uses Dessler's theory of job description indicators and descriptive qualitative approach. Data collection was done by conducting interviews, observations, and documentation. The analysis of the data used in this study was carried out by reducing the data, after which it was presented in the form of a description, and verified by drawing conclusions. As for the data informants, there were four boarding school administrators who were resource persons. The results of this study indicated that: 1) Job identification at the Riyadus Shalihin Islamic Boarding School in Bandar Lampung consists of the Teachers Council (details of the duties of the Head of Caregiving, Head of Tahfidz and worship, Head of cleanliness and landscaping, Head of research and information, head of food section, and finally head of teaching and language) -> ISTAQ Management (Tahfidzul Qur'an Santri Association). Application Identification of work has been carried out to the maximum so that many achievements of the boarding school children have been achieved. 2) Summary of Work at the Riyadus Shalihin Islamic Boarding School Bandar Lampung has been formulated and implemented but often overlaps 3) Duties and responsibilities at the Riyadus Shalihin Islamic Boarding School Bandar Lampung has been carried out properly and in accordance with the job description so as to create outstanding students. 4) The authority at the Riyadus Shalihin Islamic Boarding School in Bandar Lampung has been carried out properly in accordance with the authority given by the leadership to the teaching staff and caregivers. 5) There was no work standard at the Riyadus Shalihin Islamic Boarding School in Bandar Lampung. 6) The working conditions of the Riyadus Shalihin Islamic Boarding School in Bandar Lampung didn't not provide a sense of comfort because they work without rules, meaning that in this case there were no clear work standards or SOPs (unless we make it ourselves) from the leadership 7) Job Specifications at the Riyadus Shalihin Islamic Boarding School in Bandar Lampung were not in accordance with the diploma background because the teachers taught based on experience and the majority of the teaching staff come from graduates of Islamic boarding schools.

Keywords: Job Description, job identification, job summary, duties and responsibilities, authority, work standards, working conditions, job specifications.

PERNYATAAN ORISINALITAS/KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mazaya Linda Shilmina

NPM : 2086131029

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan Dengan Sebenarnya Bahwa Tesis Yang Berjudul “Penerapan *Job Description* dan disiplin kerja (Studi Kasus pada Pondok Pesantren Yatim Piatu Dan Dhuafa Riyadhus Sholihin Bandar Lampung) adalah benar karya asli saya, kecuali yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.



Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Bandar Lampung, 15 Oktober 2022

Yang menyatakan,

Mazaya Linda Shilmina

KATA PENGANTAR

Dengan sujud bersimpuh kepadamu ya Allah lisanku berucap lirik Al hamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT, Penuh rasa suka cita akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul: **Penerapan Job Description dan Disiplin Kerja (Studi Kasus pada Pondok Pesantren Yatim Piatu dan Dhuafa Riyadhus Sholihin Bandar Lampung.**

Shalawat beserta salam semoga dapat tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat-sahabat beliau yang telah menunjukkan jalan serta petunjuk yang benar bagi umatnya semoga kita semua mendapat syafaatnya di yaumul akhir kelak, amin yarabbal ,,alamin.

Penulis menyadari dengan sepenuhnya bahwa tugas ini tidaklah berhasil dengan begitu saja tanpa adanya bimbingan, bantuan, motivasi serta fasilitas yang di berikan. Untuk itu pada kesempatan ini penulis haturkan terimakasih yang setulusnya kepada :

1. Bapak Prof. H. Wan Jamaluddin Z, M.Ag.,Ph.D selaku Rektor UIN Raden IntanLampung.
2. Bapak Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.Si selaku Direktur Pascasarjana UIN RadenIntan Lampung.
3. Ibu Dr. Sovia Mas Ayu, MA selaku Ketua Program studi Manajemen Pendidikan IslamPascasarjana UIN Raden Intan Lampung.
4. Ibu Dr. Junaidah, S.Ag, M.A selaku Sekretaris Program studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.
5. Bapak Prof. Dr. H. Agus Pahrudin, M.Pd selaku pembimbing I yang juga telah membimbing dan mengarahkan penulis hingga terselesainya tesis ini.

6. Ibu Dr. Hj. Yetri, M.Pd selaku pembimbing II, yang telah membimbing dan memberi arahan demi keberhasilan penulis.
7. Bapak dan Ibu dosen Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung yang telah banyak membantu dan memberikan ilmunya kepada penulis selama menempuh perkuliahan sampai selesai.
8. Bapak Hi. Kgs. Ismail Zulkarnain, S.H selaku Pemilik Pondok Pesantren Yatim Piatu Dan Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung. Serta jajarannya yang telah membantu dan memberikan izin kepada penulis untuk penelitian.
9. Seluruh pihak yang membantu hingga terselesainya penyusunan tesis ini.

“Tiada insan yang tak alfa”, demikian pula dengan penulis. Penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa dalam penulisan ini tentu banyak terdapat kesalahan dan masih jauh dari ukuran kesempurnaan. Untuk itu kritik dan saran untuk menjadi sempurna dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukkan dari berbagai pihak demi kesempurnaan tesis ini.

Akhirnya, semoga tesis ini bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan umumnya bagi pembaca.

Bandar Lampung, 15 Oktober 2022
Penulis

MAZAYA LINDA SHILMINA

NPM. 2086131029

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| ABSTRAK | ii |
| LEMBAR PERNYATAAN | iii |
| LEMBAR PERSETUJUAN | iv |
| LEMBAR PENGESAHAN | v |
| MOTTO | vi |
| PERSEMBAHAN | vii |
| RIWAYAT HIDUP | viii |
| KATA PENGANTAR | ix |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian..... | 7 |
| C. Rumusan Masalah | 8 |
| D. Tujuan Penelitian | 9 |
| E. Manfaat dan Kontribusi Penelitian..... | 10 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Organisasi | 12 |
| 1. Pengertian Organisasi | 12 |
| 2. Ciri-Ciri Organisasi..... | 13 |
| 3. Unsur-Unsur Organisasi | 14 |
| 4. Teori organisasi | 14 |
| 5. Ruang Lingkup Organisasi..... | 16 |
| B. <i>Job Description</i> | 16 |
| 1. Pengertian <i>Job Description</i> | 17 |
| 2. Indikator-Indikator <i>Job Description</i> | 19 |
| 3. Tujuan <i>Job Description</i> | 26 |
| C. Disiplin Kerja..... | 26 |
| 1. Pengertian Disiplin Kerja..... | 26 |
| 2. Indikator Disiplin Kerja | 29 |
| 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja | 30 |
| 4. Tujuan Disiplin Kerja | 33 |
| 5. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja..... | 34 |

| | |
|--|----|
| D. Pondok Pesantren..... | 35 |
| 1. Pengertian Pondok Pesantren | 35 |
| 2. Unsur-Unsur Pondok Pesantren..... | 36 |
| E. Pengurus Pondok Pesantren | 39 |
| F. Pengasuh Pondok Pesantren` | 41 |
| 1. Pengertian Pengasuh Pondok Pesantren..... | 41 |
| 2. Unsur Pengasuh Pondok Pesantren..... | 42 |
| G. Hasil Penelitian yang Relevan | 47 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|--------------------------------------|----|
| A. Tempat dan Waktu Penelitian | 58 |
| B. Latar Penelitian..... | 58 |
| C. Jenis Penelitian | 59 |
| D. Sumber Data..... | 60 |
| E. Metode Pengumpulan Data | 61 |
| F. Teknik Analisis Data | 65 |
| G. Triangulasi Data | 60 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|-----|
| A. Pondok Pesantren Riyadhus Sholihin | 71 |
| 1. Sejarah Pondok Pesantren Riyadhus Sholihin..... | 71 |
| 2. Identitas Pondok Pesantren Riyadhus Sholihin | 73 |
| 3. Visi dan Misi Pondok Pesantren Riyadhus Sholihin | 74 |
| 4. Struktur Kepengurusan Pondok Pesantren Riyadus Shalihin... | 75 |
| 5. Jadwal Kegiatan Pondok Pesantren Riyadus Shalihin | 76 |
| 6. Fasilitas Pondok Pesantren Riyadus Shalihin..... | 78 |
| 7. Data Santri Pondok Pesantren Riyadus Shalihin | 85 |
| 8. Program pengajaran Di Pondok Pesantren Riyadus Shalihin... | 85 |
| B. Temuan Penelitian | 85 |
| C. Pembahasan Temuan Penelitian | 100 |

BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

| | |
|----------------------|-----|
| A. Kesimpulan | 116 |
| B. Rekomendasi | 118 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| 1. Tabel Pra Survei <i>Job Description</i> Pondok Pesantren Riyadhus Sholihin | 5 |
| 2. Tabel Struktur Kepengurusan Pondok Pesantren Riyadus Shalihin | 84 |
| 3. Tabel Fasilitas Pondok Pesantren Riyadus Shalihin | 85 |
| 4. Tabel Data Santri Pondok Pesantren Riyadus Shalihin | 85 |
| 5. Program Pengajaran dan Bahasa Pondok Pesantren Riyadus Shalihin | 91 |



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Validasi Instrumen Penelitian

Lampiran 2 Hasil Wawancara

Lampiran 3 Hasil Observasi

Lampiran 4 Foto dan Dokumen

Lampiran 5 Surat Penelitian

Lampiran 6 Balasan Penelitian

Lampiran 7 Kartu Konsultasi



MOTTO

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ۗ وَجِدِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ ۚ إِنَّ رَبَّكَ
هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٥﴾

Artinya: Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk. (QS. An Nahl:125).¹



¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, (Semarang: Pustaka Al-Alawiyah, 2006).

PERSEMBAHAN

Tesis ini kupersembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Ayahandaku Hi. Kgs. Ismail Zulkarnain,S.H dan Ibundaku Hj. Siti Musyarofah. Do'a tulus selalu kupersembahkan atas jasa, pengorbanan, yang telah mendidik dan membesarkanku dengan penuh kasih sayang hingga menghantarkanku menyelesaikan pendidikan S2 di Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.
2. Adikku Kgs. Muhammad Suharto yang selalu memberikan dukungan hingga menghantarkanku menyelesaikan pendidikan di Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.
3. Untuk yang teristimewa suamiku yang selalu memberikan semangat dan dukungannya, Soleh Abdul Rohman dan anakku tercinta Muhammad Daffa S.A.R.
4. Sahabat-sahabat yang selalu memberikan dukungan dan semangat, yang teristimewa mbak Sa'adatul Abadiyah, S.HT.I, M.Pd dan mbak Rr. Tri Arum Wulandari, S.Pd.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 18 April 1996, anak pertama dari dua bersaudara. Dari pasangan Ayahanda *Ismail Zulkarnain* dengan Ibunda *Siti Musyarofah* dan adik *Kiagus Muhammad Suharto*.

Pendidikan dimulai dari TK Al-Muhajirin Lampung Selatan 2001, SD Kartika II Bandar Lampung dan diselesaikan pada tahun 2008, kemudian melanjutkan ke SMP IT Ar-Raihan Bandar Lampung dan diselesaikan pada tahun 2011, dilanjutkan ke MAN 1 (Model) Bandar Lampung dan diselesaikan pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan ke jenjang Perguruan Tinggi di IAIM NU Metro program Strata Satu (SI) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan dengan konsentrasi Pendidikan Agama Islam (PAI) dan diselesaikan pada tahun 2020. Kemudian melanjutkan ke jenjang Perguruan Tinggi di Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung program Strata Dua (S2) dengan konsentrasi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Angkatan 2020.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang semuanya akan mencirikan kondisi suatu instansi atau organisasi. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja pegawai yang baik. Selain dari pada kepemimpinan, dalam sebuah organisasi juga penting adanya rencana kerja tertulis yang dapat mempermudah pencapaian tujuan organisasi yaitu job description atau deskripsi pekerjaan.¹

Didalam suatu lembaga pendidikan keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung kepada kompetensi yang dimiliki, karena semakin meningkatnya kompetensi yang dimiliki, akan semakin meningkat pula kemajuan suatu lembaga pendidikan. Kompetensi guru, atau pengasuh pondok pesantren yang sesuai dengan bidang pekerjaan mampu membawa lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan,

¹ Triana Agustin, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kabupaten Kediri", *Jimmu*, Vol. IV No. September (2019), p. 11,.

oleh karena itu jika kompetensi yang dimiliki tidak sesuai dengan bidang pekerjaan maka guru atau pengasuh pondok pesantren tidak dapat menjalankan *job description* dengan baik sehingga dapat menyebabkan kinerja lembaga pendidikan menurun.²

Lembaga pendidikan Islam mempunyai andil yang sangat besar untuk mengiringi prosesnya dalam menjalankan hidup. Karena dalam orientasinya, pendidikan Islam harus mampu menyiapkan sumber daya manusia yang tidak sekedar sebagai penerima arus informasi global, juga harus memberikan bekal kepada mereka agar mengolah, menyesuaikan dan mengembangkan segala hal yang diterima melalui arus informasi itu, yakni manusia yang kreatif, dan produktif.

Deskripsi pekerjaan (*job description*) merupakan kumpulan informasi mengenai apa saja kewajiban, tanggung jawab, dan wewenang yang dipegang serta harus dilaksanakan oleh para pegawai.³ *Job description* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya *job description* suatu karyawan akan memahami dan dapat menentukan arah pekerjaan, kemana harus berbelok, berapa kecepatan yang diperlukan dan sebagainya. *Job Description* menurut Yuliza Nurbaiti merupakan sebuah penjabaran pekerjaan yang sudah dirincikan sesuai dengan jabatan yang di tentukan. Dalam hal ini lembaga pendidikan memerlukan *job description* untuk efektif

² Yuliza Nurbaiti et al., "Pengadministrasian Job Description Karyawan Menggunakan Aplikasi HCIS (Human Capital Information System) Di PERUM PERUMNAS", Vol. 5 No. 1 (2021), p. 73–85,.

³ Dkk Afnawati Adias, "Ketersediaan Sumber Daya Manusia Dan Pelaksanaan Job-Description Dalam Unit Kerja Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Sumberejo", *Jurnal Science Hospital*, Vol. 2 No. 2010 (2018), p. 16–21,.

dan efisiensi di dalam bekerja.⁴ *Job description* merupakan suatu peranan penting untuk job desk pekerjaan pada suatu yang menguraikan tentang wewenang dan tanggung jawab suatu kedudukan tertentu.⁵

Pada prinsipnya manusia diberi kebebasan berpikir tentang alam, di samping memanfaatkannya untuk diri sendiri atau kepentingan bersama. Bahkan dalam al-Qur'an surat Huud ayat 61, Allah berfirman:

﴿
 وَالِى تَمُودَ أَخَاهُمْ صَالِحًا قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ
 إِلَهٍ غَيْرُهُ ۗ هُوَ أَنشَأَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوهُ
 ثُمَّ تُوْبُوا إِلَيْهِ ۗ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُّجِيبٌ

Artinya: “dan kepada kaum samud (Kami utus) saudara mereka, Saleh. Dia berkata, “Wahai kaumku! Sembahlah Allah, tidak ada tuhan bagimu selain Dia. Dia telah menciptakanmu dan bumi (tanah) dan menjadikanmu pemakmurnya, karena itu mohonlah ampunan kepada-Nya, kemudian bertobatlah kepada-Nya. Sesungguhnya Tuhanku sangat dekat (rahmat-Nya) dan memperkenankan (doa hamba-Nya).” (QS. Hud: 61).⁶

Setidaknya dari ayat yang diperintahkan Allah di atas, memberi himbauan kepada hambaNya, untuk meramaikan bumi atau membangun di atas bumi ini. Jelas perintah di sini adalah untuk berbuat baik, bukan sebaliknya, untuk melakukan kerusakan seperti yang dikhawatirkan para malaikat dalam dialognya dengan Allah dalam menanggapi proses awal penciptaan manusia.

⁴ Yuliza Nurbaiti et al.,h.74

⁵ J Lau, “Pengaruh Job Description, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kinco Prima”, 2021 (On-line), tersedia di: <http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/880> (2021).

⁶ *Al-Qur'an Almunawwar*, (Jawa Barat: Cipta Bagus Segara, 2015).h.228

Pondok pesantren merupakan sebuah lembaga dan tempat bagi berkembangnya pendidikan agama sekaligus sebagai komunitas santri yang menuntut ilmu agama Islam.⁷ Pesantren merupakan lembaga pendidikan yang paling banyak berhubungan dengan rakyat secara langsung. Karena alasan itu, tidaklah berlebihan jika dinyatakan bahwa pesantren, sebagai lembaga pendidikan sudah sangat menyatu dengan kehidupan sebagian besar rakyat.⁸

Berdasarkan hasil Pra-penelitian pada tanggal 23 Februari 2022 menurut KA bidang pengasuhan Pondok Pesantren Yatim Piatu Dan Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung Terindikasi atau di duga belum ada *Job Description* yang jelas dan tertulis di Pondok Pesantren Yatim Piatu Dan Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung membuat penulis tertarik untuk mengadakan penelitian di Pondok Pesantren Yatim Piatu Dan Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung. Adapun hasil pra-penelitian penulis di Pondok Pesantren Yatim Piatu Dan Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen kinerja (*Job Description*) tidak berjalan sebagaimana mestinya yaitu tidak adanya identifikasi pekerjaan, penempatan *job description* yang tidak sesuai dengan *background* ijazah tenaga pendidik maupun kependidikan, tidak adanya ringkasan pekerjaan, tidak adanya standar kerja, tidak adanya spesifikasi pekerjaan, dan tidak sesuainya tenaga pendidik dengan jumlah santri yang ada

⁷ Haris Daryono Ali Haji, *Menggali Pemerintahan Negeri Doho Dari Majapahit Menuju Pondok Pesantren*, (Yogyakarta: Almatara, 2016).h. 175

⁸ Ading Kusdiana, *Sejarah Pesantren*, (Bandung: Humaniora, 2013).h.2

di Pondok Pesantren Yatim Piatu Dan Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung.

Tabel 1

Pra Survei Job Description Pondok Pesantren Yatim Piatu Dan Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung

| NO | KOMPONEN YANG DINILAI | ADA | TIDAK ADA |
|----|--------------------------|-----|-----------|
| 1 | Identifikasi pekerjaan | √ | |
| 2 | Ringkasan pekerjaan | | √ |
| 3 | Tugas dan Tanggung Jawab | √ | |
| 4 | Wewenang | √ | |
| 5 | Standar kerja | | √ |
| 6 | Kondisi Kerja | √ | |
| 7 | Spesifikasi Pekerjaan | | √ |

(Sumber Pondok Pesantren Yatim Piatu Dan Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung)

Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara penulis dengan pengurus Muhammad iqmal Zain di Pondok Pesantren Yatim Piatu Dan Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung yang mengatakan bahwa:

“Untuk seluruh staff sudah ada *Job Description* yang sudah lengkap di setiap bidang yang ada baik itu dari bagian pengasuhan, bagian pengajaran, bagian tahfidz dan ibadah serta bagian keamanan dan kebersihan itu sudah ada semua termasuk bagian keputrian yang satu divisi dengan pengasuhan itu ada *Job description*, namun dalam hal ini belum dibakukan dalam bentuk dokumen atau file hanya sebatas pengarahannya ketika rapat. Pelaksanaan *job description* tidak sesuai karena *job description* yang kita buat itu akhirnya tidak kita laksanakan karena adanya semacam perubahan kondisi yang ada, setiap ada perubahan kondisi maka mau tidak mau ada *job description* yang kita hilangkan atau kita tambah setelah rapat kerja dilaksanakan artinya ini sangat

fleksibel dengan keadaan, dan untuk jumlah tenaga pendidik tidak sesuai dengan jumlah santri yang ada karena pembagian kerja masih *double-double*".⁹

Hal ini juga dibuktikan dengan hasil wawancara penulis dengan pengasuh Muhammad Arsyi di Pondok Pesantren Yatim Piatu Dan Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung yang mengatakan bahwa:

“Menurut saya tidak semua tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan *background* ijazah akan tetapi kami lebih mementingkan pengalaman yang dialami oleh staff kami jadi menurut kami ijazah itu tidak menjadi prioritas akan tetapi dia sudah berpengalaman“. Dan untuk struktur organisasi ”Tidak sepenuhnya berjalan karena biasanya kita dihadapkan oleh beberapa kondisi yang akhirnya berdampak pada bagian-bagian yang lain”.¹⁰

Pelaksanaan Manajemen kinerja yang diberikan dengan seadanya, namun bagaimana bisa tujuan pendidikan tersebut dapat terlaksana dengan baik. Sebagai contoh ketika penulis mengadakan pra-survei menanyakan tentang dokumen job description yang telah dibuat pada kenyataannya tidak ada malah mereka baru membuat job description ketika penulis memintanya untuk kebutuhan penelitian. Berdasarkan uraian diatas, peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **Penerapan Job Description dan Disiplin Kerja (Studi Kasus pada Pondok Pesantren Yatim Piatu dan Dhuafa Riyadhus Sholihin Bandar Lampung.**

⁹ Muhammad Arsyi, Pengurus di Pondok Pesantren Yatim Piatu Dan Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung, Wawancara, tanggal 14 Februari 2022

¹⁰ Muhammad iqmal Zain, Pengasuh di Pondok Pesantren Yatim Piatu Dan Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung, Wawancara, tanggal 14 Februari 2022

B. Fokus dan Sub Fokus

1. Fokus

Berdasarkan latar belakang masalah di atas agar penelitian tidak meluas, maka peneliti perlu membatasi permasalahan dalam penelitian ini, yaitu penelitian yang difokuskan pada “Penerapan *Job Description* dan Disiplin Kerja (Studi Kasus pada Pondok Pesantren Yatim Piatu dan Dhuafa Riyadhus Sholihin Bandar Lampung.” Dalam hal ini yang diteliti ialah tenaga pendidik di Pondok Pesantren Dan Implikasinya Terhadap Disiplin Kerja Di Pondok Pesantren Yatim Piatu Dan Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung

2. Sub Fokus

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian di atas agar penelitian lebih terfokus, maka sub fokus masalahnya sebagai berikut:

- a. Identifikasi pekerjaan dalam Penerapan *Job Description* dan Disiplin Kerja (Studi Kasus pada Pondok Pesantren Yatim Piatu dan Dhuafa Riyadhus Sholihin Bandar Lampung.
- b. Ringkasan pekerjaan dalam Penerapan *Job Description* dan Disiplin Kerja (Studi Kasus pada Pondok Pesantren Yatim Piatu dan Dhuafa Riyadhus Sholihin Bandar Lampung.
- c. Tugas dan tanggung jawab dalam Penerapan *Job Description* dan Disiplin Kerja (Studi Kasus pada Pondok Pesantren Yatim Piatu dan Dhuafa Riyadhus Sholihin Bandar Lampung.

- d. Wewenang dalam Penerapan Job Description dan Disiplin Kerja (Studi Kasus pada Pondok Pesantren Yatim Piatu dan Dhuafa Riyadhus Sholihin Bandar Lampung.
- e. Standar kinerja dalam Penerapan Job Description dan Disiplin Kerja (Studi Kasus pada Pondok Pesantren Yatim Piatu dan Dhuafa Riyadhus Sholihin Bandar Lampung.
- f. Kondisi kerja dalam Penerapan Job Description dan Disiplin Kerja (Studi Kasus pada Pondok Pesantren Yatim Piatu dan Dhuafa Riyadhus Sholihin Bandar Lampung.
- g. Spesifikasi pekerjaan dalam Penerapan Job Description dan Disiplin Kerja (Studi Kasus pada Pondok Pesantren Yatim Piatu dan Dhuafa Riyadhus Sholihin Bandar Lampung.



C. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti menentukan satu rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi identifikasi pekerjaan dalam *job description* pengurus Pondok Pesantren Yatim Piatu dan Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung?
2. Bagaimana implementasi ringkasan pekerjaan dalam *job description* pengurus Pondok Pesantren Yatim Piatu dan Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung?

3. Bagaimana implementasi tugas dan tanggung jawab dalam *job description* pengurus Pondok Pesantren Yatim Piatu dan Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung?
4. Bagaimana implementasi wewenang dalam *job description* pengurus Pondok Pesantren Yatim Piatu dan Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung?
5. Bagaimana implementasi standar kerja dalam *job description* pengurus Pondok Pesantren Yatim Piatu dan Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung?
6. Bagaimana implementasi kondisi kerja dalam *job description* pengurus Pondok Pesantren Yatim Piatu dan Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung?
7. Bagaimana implementasi spesifikasi pekerjaan dalam *job description* pengurus Pondok Pesantren Yatim Piatu dan Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Bagaimana implementasi identifikasi pekerjaan dalam *job description* pengurus Pondok Pesantren Yatim Piatu dan Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui Bagaimana implementasi ringkasan pekerjaan dalam *job description* pengurus Pondok Pesantren Yatim Piatu dan Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung.

3. Untuk mengetahui Bagaimana implementasi tugas dan tanggung jawab dalam *job description* pengurus Pondok Pesantren Yatim Piatu dan Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui Bagaimana implementasi wewenang dalam *job description* pengurus Pondok Pesantren Yatim Piatu dan Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung.
5. Untuk mengetahui Bagaimana implementasi standar kerja dalam *job description* pengurus Pondok Pesantren Yatim Piatu dan Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung.
6. Untuk mengetahui Bagaimana implementasi kondisi kerja dalam *job description* pengurus Pondok Pesantren Yatim Piatu dan Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung.
7. Untuk mengetahui Bagaimana implementasi spesifikasi pekerjaan dalam *job description* pengurus Pondok Pesantren Yatim Piatu dan Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung.

E. Manfaat dan Kontribusi Penelitian

Dalam penelitian ini, hasil yang akan dicapai diharapkan akan membawa manfaat yang banyak, antara lain sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini berguna untuk menambah dan memperluas ilmu pengetahuan tentang *job description* Pondok Pesantren Yatim Piatu dan Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung.

2. Secara Praktis

a. Bagi peneliti

Penambah pemahaman mengenai *job description* Pondok Pesantren, serta dapat mengetahui berapa besar pengaruh kemajuan teknologi di era millennial.

b. Bagi akademisi

Memberikan tambahan informasi bagi pembaca dan sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam hal lembaga tarbiyah.

c. Bagi pondok

Supaya pondok membuat Job Description sesuai kebutuhan pondok

Setelah dipaparkan secara berurutan dari latar belakang sampai manfaat dan kontribusi penelitian dapat dibuat rangkaian hipotesis sebagai berikut: “bertolak dari judul penelitian ini (Penerapan Job Description dan Disiplin Kerja (Studi Kasus pada Pondok Pesantren Yatim Piatu dan Dhuafa Riyadhus Sholihin Bandar Lampung) diduga bahwa setelah diterapkannya job description bagi pondok Riyadhus Sholihin maka akan terjadi perubahan yang signifikan dan memberi implikasi pada disiplin kerja.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Organisasi

1. Pengertian Organisasi

Organisasi merupakan alat atau wadah yang statis, setiap orang tentunya pernah ataupun sedang berada di dalam sebuah organisasi, secara sederhana dapat dikatakan bahwa organisasi yang terkecil adalah sebuah keluarga dan tentunya setiap orang dilahirkan dalam sebuah keluarga. Kemudian yang dikatakan sebagai organisasi yang terbesar adalah sebuah Negara. Oleh karena itu tentunya seseorang secara sadar atau tidak sadar, mau tidak mau, ia telah berada di dalam sebuah organisasi. Berikut ini ada beberapa definisi mengenai organisasi, antara lain¹¹:

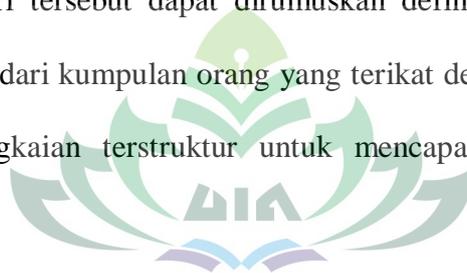
- a. Gaus Supardi, mendefinisikan organisasi sebagai tata hubungan antara orang-orang untuk dapat memungkinkan tercapainya tujuan bersama dengan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab.
- b. Malinowski Cahyani, mendefinisikan organisasi sebagai suatu kelompok orang yang bersatu dalam tugas-tugas, terikat pada lingkungan tertentu, menggunakan alat teknologi dan patuh pada peraturan.
- c. Siagian Sofyandi, mendefinisikan organisasi sebagai bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam

¹¹ Sahrul, "Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Makassar Utara", 2016, p. 69,.

ikatan mana terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

- d. Trewatha Winardi, mendefinisikan bahwa sebuah organisasi dapat dinyatakan sebagai sebuah struktur sosial yang didesain guna mengkoordinasi kegiatan dua orang atau lebih, melalui suatu pembagian kerja dan hirarki otoritas guna melaksanakan pencapaian tujuan umum tertentu. Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui beberapa elemen dasar yang menjadi ciri organisasi yaitu, kumpulan orang, suatu wadah, terstruktur, tujuan bersama.

Berdasarkan ciri tersebut dapat dirumuskan definisi organisasi yaitu suatu wadah yang terdiri dari kumpulan orang yang terikat dengan hubungan-hubungan formal dalam rangkaian terstruktur untuk mencapai tujuan bersama secara efektif.¹²



2. Ciri-Ciri Organisasi

- a. Formalitas, adalah ciri organisasi sosial yang merujuk pada perumusan tertulis daripada peraturan-peraturan, ketentuan-ketentuan prosedur, kebijaksanaan, tujuan, strategi dan seterusnya.
- b. Hierarki, adalah ciri organisasi yang mengacu pada pola kekuasaan dan kewenangan yang berbentuk piramida, artinya terdapat orang-orang tertentu dengan kekuasaan dan kewenangan yang tinggi dari pada orang biasa dalam organisasi tersebut.

¹² *Ibid.*h.16

- c. Besar dan Kompleksnya, adalah ciri organisasi sosial yang memiliki banyak anggota sehingga hubungan sosial antar anggota adalah tidak langsung (impersonal) yang biasanya disebut dengan “gejala birokrasi”.
- d. Lamanya (Duration), adalah ciri organisasi dimana eksistensi organisasi lebih lama dari pada keanggotaan pada organisasi tersebut.
- e. Lembaga sosial yang terdiri atas kumpulan orang dengan berbagai pola interaksi yang ditetapkan.
- f. Dikembangkan untuk mencapai tujuan.
- g. Secara sadar dikoordinasi dan dengan sengaja disusun.
- h. Instrumen sosial yang mempunyai batasan yang secara relatif dapat diidentifikasi.¹³

3. Unsur-Unsur Organisasi

Sebuah organisasi terdiri dari 3 unsur pokok yakni orang-orang, tujuan, dan struktur. Sehingga fungsi utama organisasi adalah sebagai wadah bagi orang-orang dalam bekerja sama mencapai satu tujuan, sebagai wadah bagi orang-orang dalam membentuk perilaku dan budaya organisasi, dan sebagai wadah untuk mencapai sasaran yang sulit dicapai seorang diri. Orang-orang dalam organisasi pada akhirnya membentuk struktur yang menunjang pencapaian tujuan.¹⁴

4. Teori Organisasi

Teori organisasi merupakan sejumlah pemikiran dan konsep yang menjelaskan atau memperkirakan bagaimana organisasi/kelompok dan individu di dalamnya “berperilaku”, dalam berbagai jenis struktur dan kondisi tertentu. Dari definisi

¹³ Kekuasaan Politik et al., “Perilaku- Organisasi”, n.d.

¹⁴ Ade Heryana, “Organisasi Dan Teori Organisasi”, *Academia*, No. April 2018 (2018), p. 1–11, <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.14347.11041>.

tersebut, organisasi seperti juga manusia memiliki perilaku yang bisa diamati dengan baik oleh orang di dalamnya maupun oleh pihak luar. Ahli manajemen dan organisasi menyatakan teori organisasi berakar dan telah ada sejak zaman purbakala atau abad pertengahan. Namun studi formal tentang teori organisasi baru dilakukan ketika pabrik-pabrik mulai dikenal di Inggris Raya. Terdapat berbagai jenis teori organisasi dari berbagai literatur dan sumber pustaka. Penulis mengutip karya Scott dalam Legaard yang membagi teori organisasi ke dalam tiga level analisis, yaitu:

- a. Level sosial-psikologis, yakni teori organisasi yang berfokus pada hubungan individu dan antar personal/individu dalam organisasi. Pada kelompok teori ini, ahli organisasi berupaya menjelaskan bagaimana orang-orang di dalam organisasi tersebut saling berhubungan untuk mencapai tujuan masing-masing.
- b. Level struktural, yakni teori organisasi yang berfokus pada organisasi secara umum dan subdivisi dari organisasi seperti departemen, tim, dan sebagainya. Pada kelompok teori ini, ahli organisasi menjelaskan bagaimana antar unit dalam organisasi (departemen, bagian, seksi, dll) saling berkaitan untuk mencapai tujuan masing-masing unit tersebut.
- c. Level makro, yakni teori organisasi yang berfokus pada peran organisasi dalam hubungannya dengan organisasi dan komunitas lainnya. Pada level ini, ahli organisasi berupaya menjelaskan hubungan antar organisasi untuk mencapai tujuan masing-masing.¹⁵

¹⁵ *Ibid.*h.20

Sementara Legaard sendiri membagi teori organisasi ke dalam tiga perspektif yang merupakan wilayah utama yang menjadi pusat studinya, yaitu: Teori organisasi yang berfokus pada kinerja dalam menjalankan tugas dan struktur, Teori organisasi yang berfokus pada motivasi karyawan; dan Teori organisasi yang berfokus pada penyesuaian dengan lingkungan sekitar.¹⁶

5. Ruang Lingkup Organisasi

Ruang lingkup organisasi perkantoran. Menurut George R. Terry terdiri dari manusia, mesin, barang, uang, tata cara dan pasar yang disebut sebagai : *the six M's of management*. Adanya ruang lingkup organisasi tergantung dari tujuan organisasi yang bersangkutan dan kegiatan kegiatan apa yang harus dilakukan dalam usaha mencapai tujuan tersebut.

B. Job description

Job description berisikan informasi tentang pengidentifikasian pegawai, riwayat pegawai, kewajiban-kewajiban pegawai, pertanggung jawaban, serta spesifikasi pegawai atau informasi mengenai standar-standar pegawai.¹⁷

Allah memerintahkan agar Muhammad Sallahu Alaihi Wasallam menyampaikan kepada umatnya bahwa tiap-tiap orang itu bekerja menurut kemampuan sendiri-sendiri. Allah SWT sebagai penguasa semesta alam mengetahui siapa diantara manusia yang mengikuti yang hak dan siapa diantara mereka yang mengikuti yang batil, semua akan diberi keputusan dengan adil, tidak ada seseorang pun yang tidak memperoleh keputusan

¹⁶ *Ibid*.h.10

¹⁷ Rosidah Ambar Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009).h. 150

dengan adil dari Allah, sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S Al-An'am:135 dan Q.S Al-Israa:[17]:84 berikut di bawah ini:

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ﴿٨٤﴾

Artinya: Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya[867] masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.

قُلْ يَتَقَوَّمُوا عَمَلُهُمْ عَلَىٰ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ۗ إِنَّ رَبَّهُم بِمَا كَانُوا يَفْعَلُونَ وَهُمْ لَا يَشْعُرُونَ ﴿٥٠٦﴾

Artinya: Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu[506], Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini[507]. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.¹⁸

Dalam tafsir Ruhul Bayan dijelaskan:Kata Al Makaanah dijelaskan merupakan bentuk mashdar yang mempunyai makna tamakkana yaitu kekuatan dan kemampuan. Sehingga makna ayat itu adalah: berbuatlah sampai akhir batas kekuatan kalian, yakni kerjakan apa yang sedang kalian kerjakan dan tetapkan kalian dalam kekafiran dan permusuhan kalian. Sesungguhnya akupun berbuat apa yang telah diwajibkan Allah kepadaku dengan sabar, memegang teguh agama Islam dan terus menerus beramal shaleh. Perintah diatas

¹⁸ "Departemen Agama RI, Al-Qur'an Tajwid Warna Dan Terjemahnya, Surat Al-Mujaadila Ayat 11, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009). Hal. 543", n.d.

menunjukkan ancaman dari aspek isti'arah, karena merupakan keburukan yang diancamkan dengan sesuatu yang diperintahkan, yang wajib dan mesti adanya. Dalam kitab Al Ta'wilatun Najmiyyah dikatakan berbuatlah sepenuh kemampuanmu.

Dari ayat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya suatu pekerjaan akan dianalisis sebagai kegiatan rutin. Sejalan dengan itu, proses analisis selalu digunakan untuk pengembangan deskripsi dan fungsi jabatan atau penentuan respons terhadap masing-masing posisi.¹⁹

1. Pengertian *Job Description*

Menurut Garry Dessler, deskripsi pekerjaan (*job description*) merupakan suatu daftar tugas, tanggung jawab, hubungan laporan, kondisi kerja, kepedulian atas tanggung jawab suatu jabatan, serta produk dari analisis jabatan.²⁰ Deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis tentang apa yang sebenarnya dilakukan oleh pekerja, bagaimana orang itu melakukannya, dan bagaimana kondisi kerjanya. Kita dapat menggunakan informasi ini untuk menuliskan spesifikasi pekerjaan, hal ini menyebutkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan secara memuaskan.²¹

Deskripsi-deskripsi pekerjaan harus memberikan pernyataan yang ringkas mengenai apa yang diharapkan untuk dikerjakan para karyawan dalam pekerjaan, bagaimana mereka mengerjakannya, dan kondisi-kondisi

¹⁹ Suriyadi, "Profesionalisme Guru Dalam Prespektif Al-Qur'an", Vol. 02 (2018), p. 1–26,.

²⁰ Terakreditasi Nasional et al., "Jurnal Mirai Management", Vol. 4 No. 2 (2019), p. 366–376,.

²¹ Garry Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Indeks, 2008).h.130

di mana tugas-tugas dijalankan. Deskripsi pekerjaan yang ringkas menutup kemungkinan terdengarnya ucapan “ini bukan pekerjaan saya”.²² Diantara item-item yang sering dimasukkan dalam deskripsi pekerjaan terdapat :

- a. Tugas-tugas utama yang dikerjakan.
- b. Persentase waktu yang dialokasikan untuk setiap tugas.
- c. Standar-standar kinerja yang harus dicapai.
- d. Kondisi-kondisi kerja dan bahaya yang mungkin terjadi.
- e. Jumlah karyawan yang menjalankan pekerjaan dan kepada siapa mereka harus melapor.
- f. Mesin-mesin dan peralatan yang digunakan dalam pekerjaan.

Dari uraian diatas peneliti dapat melihat bahwa uraian pekerjaan atau job description harus diuraikan secara jelas agar pejabat yang akan menduduki jabatan tersebut mengetahui tugas, tanggung jawab dan standar prestasi yang harus dicapainya. Uraian pekerjaan harus menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan, supaya pengisian jabatan didasarkan apa baru siapa sehingga mismanajemen dapat dihindari.

2. Indikator- indikator *Job Description*

Indikator *job description* menurut Teori Dessler dapat diuraikan sebagai berikut²³:

a. Identifikasi pekerjaan

Bagian identifikasi pekerjaan berisi beberapa jenis informasi seperti jabatan pekerjaan. Hal ini mencakup seperti

²² R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*, (New Jersey: Erlangga, 2008).h.101

²³ Yuliza Nurbaiti et al., .

nama pekerjaan, departemen dan lokasi pekerjaan, hubungan pelapor, dan tanggal *job description* terakhir direvisi. Nama pekerjaan yang baik dapat memberikan perkiraan yang tepat mengenai karakteristik muatan pekerjaan dan akan membedakan satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya.²⁴

b. Ringkasan pekerjaan

Ringkasan pekerjaan adalah pernyataan singkat yang merangkum esensi pekerjaan, dan harus mencakup fungsi atau aktivitas utamanya.

c. Tugas dan tanggung jawab

Di dalam *job description* harus menyajikan daftar tanggung jawab dan tugas pekerjaan. Seperti tingkat tanggung jawab atas tugas, pentingnya tugas dan seberapa sering dilakukan. Tanggung jawab karyawan menjelaskan tiga unsur, yaitu:

- 1) Memperoleh kejelasan mengenai tanggung jawab yang keseluruhan, maksudnya adalah mendapatkan peranan dan tugas dalam tanggung jawab secara jelas agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
- 2) Arah pertanggung jawaban jelas, maksudnya adalah memberikan pengetahuan dan adanya pertanggung jawaban terhadap tiap tindakan, keputusan dan kebijakan, juga pelaksanaan dalam

²⁴ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2008).h.110

lingkup peran atau posisi kerja yang mencakup di dalam mempunyai suatu kewajiban untuk melaporkan, menjelaskan dan dapat dipertanyakan bagi setiap konsekuensi yang sudah dihasilkan.

- 3) Kompensasi yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, maksudnya adalah memberikan kesejahteraan sesuai dengan posisi dan juga kelayakan yang semestinya harus diberikan agar selaras dengan pekerjaan.

d. Wewenang

Wewenang merupakan hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu. Bagian ini menentukan batas wewenang pemegang pekerjaan. Wewenang menjelaskan tiga unsur, yaitu²⁵:

- 1) Kewenangan terdefiniskan secara jelas, maksudnya adalah kekuasaan yang diformalkan baik terhadap segolongan orang tertentu, maupun kekuasaan terhadap sesuatu bidangnya.
- 2) Tidak Overlapping dengan posisi lain, maksudnya keadaan menunjukkan bahwa satu pekerjaan yang sama dilakukan oleh beberapa orang atau kelompok sehingga menghasilkan pekerjaan kembar atau ganda.

²⁵ Garry Dessler, *Loc.Cit.h.23*

- 3) Kesesuaian wewenang dengan posisi maksudnya kekuasaan yang sah untuk melaksanakan peranan sesuai dengan jabatan untuk mewujudkan harapan-harapan selaras dengan lingkungannya.²⁶

Pendelegasian adalah konsep yang sudah sangat familiar dalam organisasi. Pendelegasian merupakan pengambilan keputusan, tugas-tugas mana yang dikerjakan dan diserahkan kepada orang lain (bawahan/karyawan/staf). Menurut Hasibuan Pendelegasian wewenang adalah memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh delegator (pemberi wewenang) kepada delegate (penerima wewenang) untuk dikerjakannya atas nama delegator. Wewenang merupakan alat untuk bertindak dan berbuat, sedangkan delegasi wewenang (delegation of authority) merupakan kunci dinamika organisasi. Delegator walaupun telah mendelegasikan sebagian wewenang dan tugas-tugasnya, tetapi pada saat yang bersamaan delegator masih tetap memiliki wewenang tersebut. Pendelegasian wewenang oleh pimpinan kepada bawahan sangat diperlukan agar organisasi dapat berfungsi secara efisien, karena tidak seorang pimpinan pun yang dapat menyelesaikan sendiri atau melakukan supervisi menyeluruh terhadap semua hal yang terjadi dalam organisasi. Pelimpahan wewenang merupakan penugasan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan. Pelimpahan wewenang ini berpengaruh pada semua keputusan tidak tersentralisasi pada pimpinan puncak. Hal yang menjadi komponen mendasar dalam proses pendelegasian wewenang adalah penetapan hasil-hasil yang diharapkan, penentuan tugas dan tanggung

²⁶ Diajukan Guna et al., “Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan 2019”, 2019.

jawab secara jelas untuk mencapai hasil yang telah diharapkan dan pertanggungjawaban hasil yang telah dicapai. Efektifitas delegasi merupakan faktor utama yang membedakan pimpinan yang sukses dan yang tidak sukses.²⁷

Hal inilah yang menyebabkan seorang manajer masih tetap berhak untuk memerintah, mengkoordinasi, dan mengintegrasikan semua tugas dalam organisasi. Delegator harus melaksanakan tugas-tugas dan kewajibannya sesuai dengan wewenang yang diterimanya, jika tidak delegator berhak menarik kembali wewenang tersebut. Pemimpin efektif dalam kepemimpinannya, jika ia mampu dan cakap mendelegasikan wewenang kepada seseorang (delegate) yang tepat, mampu bertanggung jawab atas hasil wewenang yang diterimanya.

Yukl menjelaskan sembilan cara mendelegasikan wewenang, yaitu: 1) menspesifikasi tanggung jawab yang jelas; 2) memberikan otoritas yang cukup dan terperinci; 3) merinci pelaksanaan persyaratan pelaporan; 4) memastikan penerimaan tanggung jawab dari bawahan; 5) meneruskan informasi kepada mereka yang harus mengetahuinya; 6) memantau kemajuan dengan cara yang sesuai; 7) mengusahakan agar bawahan memperoleh informasi yang dibutuhkan; 8) memberi dukungan dan bantuan; 9) kesalahan adalah proses belajar.²⁸

e. Standar kinerja

Bagian standar kinerja mencantumkan standar yang diharapkan perusahaan untuk dicapai oleh karyawan untuk setiap tugas dan tanggung jawab utama uraian pekerjaan. Standar

²⁷ Handoko, Hani T. Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi. (Yogyakarta :BPFE, 1984).

²⁸ Mansyur, : “: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan (Trust) Pendelagasian Wewenang Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Pengambilan Keputusan Guru SMA Di Kota Kendari”, *Jurnal Pemikiran Islam*, Vol. 5 No. 2 (2019), p. 377–404,.

kinerja biasa mencakup persyaratan tugas, fungsi dan perilaku yang ditetapkan oleh atasan sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.

Menurut Sinambela dalam Rahayu mengemukakan bahwa kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Untuk meningkatkan kinerja yang maksimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang bisa menjadi pedoman atau acuan untuk seluruh karyawan. Kinerja karyawan akan tercipta jika karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan benar.

Sedangkan menurut Hadari Nawawi dalam Annisa Fajriani Standar kerja adalah sejumlah kriteria yang dijadikan tolak ukur atau pembandingan untuk menetapkan keberhasilan atau kegagalan seorang karyawan atau pekerjaan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas tentang pengertian standar kerja, maka standar kerja merupakan sejumlah kriteria yang dijadikan tolak ukur atau pembandingan untuk menetapkan keberhasilan atau kegagalan seorang karyawan atau pekerjaan dalam melakukan pekerjaannya.²⁹

f. Kondisi kerja

Kondisi kerja pekerjaan ini termasuk lingkungan fisik, seperti panas atau dingin, kebisingan, cahaya, risiko

²⁹ M. Asnawi and Universitas Dharmawangsa, "PENGARUH KOMUNIKASI, STANDAR KERJA, PEMBERDAYAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN", Vol. 14 No. April (2020), p. 240–257,.

kecelakaan dan kesehatan, jam kerja dan waktu kerja yang tidak biasa; gaji dan tunjangan; kesempatan untuk fleksibilitas dalam jam kerja atau tempat kerja. Kondisi pekerjaan menjelaskan dengan dua unsur, yaitu:

- 1) Peraturan atau kebijaksanaan perusahaan dapat dipahami, maksudnya peraturan atau kebijaksanaan perusahaan sesuai dengan gambaran karyawan atau pekerja juga tidak terlalu rumit kejelasan pada SOP perusahaan dan dapat di pahami pada karyawan atau pekerja.
- 2) Adanya kejelasan koordinasi dalam melaksanakan pekerjaan, maksudnya adalah kewenangan untuk menggerakkan, menyelaraskan, menyerasikan dan menyeimbangkan kegiatan-kegiatan yang spesifik atau berbeda, agar nantinya semua terarah pada pencapaian tujuan tertentu pada waktu yang telah ditetapkan.³⁰

g. Spesifikasi pekerjaan

Spesifikasi pekerjaan adalah uraian karakteristik fisik dan psikologis individu yang dapat memenuhi tuntutan pekerjaan agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten. Pada umumnya spesifikasi pekerjaan memuat ringkasan pekerjaan yang jelas dan kualitas definitif yang dibutuhkan dari pemangku jabatan itu. Spesifikasi pekerjaan dapat memberikan

³⁰ *Ibid.*h.43

informasi seperti tingkat pendidikan pekerja, jenis kelamin, keadaan fisik, pengetahuan dan kecakapan, batas umur pekerja, dan sebagainya.³¹ Spesifikasi pekerjaan (*job specification*) disusun berdasarkan uraian pekerjaan dengan menjawab pertanyaan tentang ciri, karakteristik, pendidikan, pengalaman dan yang lainnya dari orang yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik.³²

Berdasarkan pengertian diatas dapat kita simpulkan bahwasannya *Job Specification* atau Spesifikasi Pekerjaan adalah menjelaskan tentang suatu tugas atau tanggung jawab dan struktur yang disyaratkan pada sebuah kelompok atau organisasi maupun perusahaan sesuai keterampilan dan pengalaman untuk menduduki suatu jabatan agar kinerja tidak mengalami kendala yang tidak diinginkan ataupun menghemat biaya pada sebuah organisasi maupun perusahaan.

3. Tujuan Job Description

Tujuan *Job Description* menurut Yuliza adalah untuk membantu dan mempelajari tugas pekerjaan dan mengingatkan tentang hasil yang diharapkan untuk dicapai. Bagi atasan, job description dapat meminimalkan kesalahpahaman yang terjadi antara atasan dan bawahan mengenai persyaratan pekerjaan. Job description yang baik juga menetapkan hak manajemen untuk mengambil

³¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2020).h.34

³² Fridayanty Dina, “Pengaruh Job Description Dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Telkom Professional Certification Center Bandung”, *Journal of Chemical Information and Modeling*, Vol. 53 No. 9 (2018), p. 1689–1699,.

tindakan korektif jika tugas yang ditentukan dalam dokumen tidak dilakukan sama sekali atau dilakukan pada tingkat yang tidak memadai atau tidak sesuai.³³

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Alex S.Nitisemita Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Prajudi Atmosudirjo dalam I.G.Wursanto Disiplin kerja adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, hanya berdasarkan keinsafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam tujuan organisasi tidak tercapai. Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan – aturan, norma – norma, hukum dan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan mentaatinya. Dalam disiplin kerja yang menjadi faktor pokok adalah adanya kesadaran dan keinsafan terhadap aturan-aturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil.³⁴

Dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar disiplin kerja dikenakan hukuman. Pelanggar disiplin adalah setiap ucapan dan perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan- ketentuan atau aturan-aturan disiplin kerja karyawan baik

³³ Yuliza Nurbaiti et al.,h. 75

³⁴ Darodjat, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung”, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 3 No. 1 (2018), p. 22,.

yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja, sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan karena melanggar aturan disiplin kerja karyawan. Tingkat dan jenis hukuman menurut dibedakan menjadi :

- 1) Hukuman ringan seperti teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis,
- 2) Hukuman sedang, meliputi penundaan kenaikan gaji dan kenaikan pangkat,
- 3) Hukuman berat, meliputi penurunan pangkat yang setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian dengan tidak hormat.

Disiplin sangat penting dalam kehidupan manusia yang tidak luput dari kesalahan. Penanaman disiplin seharusnya dilakukan sejak dini dan dilakukan secara terus-menerus agar menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya, orang yang gagal umumnya tidak disiplin.³⁵

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang sangat lama salah satu proses untuk membentuk melalui proses pelatihan agar mencapai kinerja yang baik.³⁶ Tujuan disiplin kerja pada dasarnya adalah untuk pembinaankaryawan dalam mengikuti aturan yang ada perusahaan tempat ia

³⁵ Aida Rahmita Sari, *Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Muhammadiyah 2 Yogyakarta*, 2013.

³⁶ Dewi Lestari, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Negeri 2 Tangerang", *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, Vol. 2 No. 3 (2019), p. 1–15, <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i3.3393>.

bekerja, semata-mata demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan.³⁷

Kedisiplinan perlu diterapkan dan ditingkatkan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas guru, banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya : Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Pengawasan melekat, Sanksi hukuman, Ketegasan, Hubungan kemanusiaan.

2. Indikator Disiplin Kerja

Ada beberapa indikator disiplin kerja yang dapat dijadikan sebagai ukuran kedisiplinan yaitu:

- a. Ketepatan waktu meliputi ketepatan jam pulang, ketepatan jam masuk, kepatuhan pada jam kerja.
- b. Kesetiaan atau patuh pada peraturan atau tata tertib yang ada, meliputi kepatuhan untuk memakai seragam dan kepatuhan terhadap peraturan dan komitmen yang telah disepakati.
- c. Mempergunakan dan memelihara peralatan kantor. Berdasarkan dua pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kunci terwujudnya suatu tujuan. Begitu juga yang terjadi di sekolah, dengan disiplin yang baik berarti guru sadar dan bersedia

³⁷ Lutfi khaikal Pasha, “Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Studi Kasus Pada SMA Negeri 7 Tangerang Selatan)”, 2016, p. 14-16,.

mengerjakan semua tugas dengan baik. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja guru, diharapkan hasil kerja akan semakin baik.³⁸

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja adalah: kesejahteraan karyawan, ancaman, teladan pimpinan, ketegasan, tujuan dan kemampuan karyawan.

a. Kesejahteraan Karyawan

Untuk menegakkan kedisiplinan tidak cukup hanya dengan ancaman-ancaman saja tetapi perlu diimbangkan dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maksudnya besarnya upah yang diterima dapat membiayai hidupnya secara layak. Dengan hidup yang layak karyawan akan lebih tenang dalam melaksanakan tugasnya, dan dengan ketenangan tersebut diharapkan akan lebih berdisiplin ancaman, untuk meningkatkan kedisiplinan perlu adanya ketegasan bagi mereka yang melakukan tindakan indisipliner. Disini berarti ancaman tidak dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan. Tapi apabila ancaman atau tindakan tegas dilakukan sebagai pendamping kesejahteraan, maka disiplin kerja akan lebih diharapkan untuk berhasil. Dalam memberikan suatu ancaman atau hukuman terhadap pelanggar harus dibuat secara menyeluruh dimana peraturan yang satu akan menunjang peraturan yang lain. Untuk mengusahakan efektifitas ancaman hukuman tersebut dalam rangka menegakkan disiplin, hendaknya dihindarkan peraturan yang tidak seragam antara satu bagian dengan bagian yang lain.

³⁸ Aida Rahmita Sari, *Loc.Cit.h.* 67

Keadaan ini untuk menghindari timbulnya rasa iri antara bagian yang satu dengan bagian yang lain, sebab mereka merasa dalam satu kesatuan pada suatu perusahaan tersebut. Disamping itu ancaman hukuman yang diberikan tidaklah bertujuan untuk menghukum, tetapi lebih bertujuan untuk mendidik mereka supaya bertingkah laku sesuai yang perusahaan inginkan.³⁹

b. Teladan Pimpinan

Dalam usaha menegakkan kedisiplinan, maka sebenarnya untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu adanya teladan pemimpin. Teladan pemimpin mempunyai pengaruh sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pemimpin adalah merupakan panutan dan sorotan dari bawahannya. Dengan demikian bila suatu perusahaan ingin menegakkan kedisiplinan agar para karyawan datang tepat waktu, maka hendaknya diusahakan pimpinan datang tepat pada waktunya. Dengan demikian maka dapat diharapkan para karyawan akan dapat lebih berdisiplin, bukan hanya sekedar takut akan hukuman, akan tetapi lebih lagi karena segan atau malu pada pimpinannya.⁴⁰

c. Ketegasan

Seperti telah dijelaskan bahwa dengan peningkatan kesejahteraan dan ancaman, hukuman yang bersifat mendidik, kita dapat mengharapkan kedisiplinan karyawan meningkat. Namun demikian hal ini belum mencukupi, sebab suatu ancaman hukuman yang tidak dilaksanakan dengan tegas dan konsekuen justru

³⁹ Darodjat, *Loc. Cit.*h.23

⁴⁰ *Ibid.*h.24

akan lebih buruk akibatnya daripada tanpa sesuai ancaman. Dengan membiarkan pelanggaran tanpa tindakan tegas sesuai ancaman, maka karyawan tersebut akan menganggap ancaman yang diberikan tersebut hanyalah kosong belaka. Artinya mereka berani melanggar lagi, karena tidak ada tindakan tegas.

d. Tujuan dan Kemampuan Karyawan

Kedisiplinan pada hakekatnya juga merupakan pembatas kebebasan dari karyawan, oleh karena itu dalam usaha menegakkan suatu kedisiplinan tidak asal melaksanakan. Dengan kata lain kedisiplinan bukan hanya sekedar untuk kedisiplinan saja, tetapi kedisiplinan juga harus dapat menunjang tujuan perusahaan. Selain harus dapat menunjang tujuan perusahaan, maka kedisiplinan yang harus ditegakkan tersebut haruslah sesuai dengan kemampuan dari para karyawan. Dengan kata lain kita jangan menyuruh karyawan mengerjakan sesuatu yang sulit dilakukan. Sebab bila demikian maka aturan yang kita keluarkan apalagi disertai dengan ancaman hanya akan tinggal di atas kertas. Dan ini akan mengurangi kewibawaan dari pimpinan itu sendiri. Dengan demikian perusahaan harus meneliti terlebih dahulu peraturan yang akan diterapkan, mungkin peraturan itu sesuai dengan kemampuan karyawan atau tidak.⁴¹

4. Tujuan Disiplin Kerja

⁴¹ *Ibid.*h.25

Menurut Rizki dan Suprajang maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:⁴²

- a. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu:
 - 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.
 - 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
 - 5) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

⁴² Diah Pranasari and Khusnul Khotimah, "Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bont Technologies Nusantara", *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 18 No. 01 (2021), p. 22–38, <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>.

5. Bentuk-bentuk disiplin kerja

Terdapat dibagi menjadi dua bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Ilahi dua bentuk tersebut, antara lain ⁴³:

- a. *Self imposed discipline* (Disiplin yang timbul dari dirinya). Disiplin yang timbul dari diri sendiri kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, yang artinya jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin karyawan tersebut. Dan sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin karyawan tersebut juga rendah kesadaran karyawan itu sendiri, karena tugas dan kewajibannya. Jadi siklus yang ada pada diri karyawan mengikuti tingkat kepuasan karyawan.
- b. *Comand discipline* (Disiplin berdasarkan perintah). Disiplin ini yang timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlakukan di dalam organisasi. Tetapi disiplin terbut ialah disiplin yang tidak ada niatan dari seorang karyawan, melainkan hanya paksaan dan hanya mengikutin peraturan yang ada, agar tidak dikenakan surat teguran dari pihak Human Resources (HR).⁴⁴

⁴³ *Ibid.*h.34

⁴⁴ *Ibid.*h.25

D. Pondok Pesantren

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, dimana secara naluri manusia ingin hidup berkelompok. Memanifestasi dari kehidupan kelompok diantaranya dengan munculnya banyak organisasi sosial atau lembaga pendidikan salah satunya adalah Pondok Pesantren. Maka dibawah ini akan di jelaskan tentang pengertian dari Pondok Pesantren, tujuan pendidikan Islam, unsur-unsur pondok pesantren dan fungsi sosial keagamaan Pondok Pesantren.

1. Pengertian Pondok Pesantren

Pondok mempunyai arti bangunan untuk tempat sementara, sedangkan pesantren atau asrama adalah tempat para murid atau santri untuk belajar atau mengkaji agama Islam.⁴⁵

Sedangkan menurut Halim pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang mengajarkan ilmu-ilmu keislaman, yang dipimpin oleh kyai sebagai pemangku atau pemilik pondok pesantren dan dibantu oleh ustadz atau guru yang mengajarkan ilmu-ilmu keislaman kepada santri, melalui metode atau teknik yang khas (seorang kiai membacakan materi atau pelajaran kemudian murid atau santri mendengarkan atau menyimak) diantaranya dengan metode bandongan, sorogan, halaqoh, dan menghafal yang terakhir evaluasi belajar mengajar.⁴⁶

⁴⁵ *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Bayumedia Publishing, 2005).h.886

⁴⁶ dkk Halim,Ahmad, *Manajemen Pesantren*, (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005).h.247

Lembaga pendidikan merupakan badan atau wadah yang melaksanakan aktivitas individu dalam proses belajar mengajar terarah yang mempunyai otoritas formal dan sanksi hukum gunatercapainya kebutuhan-kebutuhan sosial dasar.⁴⁷

Menurut Ziemek, bahwa pondok pesantren adalah sebagai lembaga pendidikan yang ciri-cirinya dipengaruhi dan ditentukan oleh pribadi para pendiri dan pimpinannya dan cenderung untuk tidak mengikuti suatu pola jenis tertentu. Dari pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa pondok pesantren merupakan lembaga yang memberikan pendidikan dan pengajaran agama Islam dengan sistem bandongan, sorogan atau wetonan serta para santri disediakan pondokan atau asrama untuk tempat tinggal, pondok pesantren yang juga menyelenggarakan pendidikan formal berbentuk madrasah bahkan sekolah umum dalam berbagai bentuk tingkatan sesuai kebutuhan masyarakat dan perkembangan pondok pesantren.

2. Unsur unsur Pondok Pesantren

Adapun unsur-unsur pondok pesantren, yaitu:

a. Kyai, ustadz, pengurus, murid atau santri

Pengasuh atau Kyai, Pengurus, dan Santri atau murid merupakan unsur dari pada manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren. Pengasuh atau Kyai adalah orang yang memiliki pondok pesantren serta memimpin dan menentukan jalannya pondok pesantren, sementara pengurus adalah orang yang

⁴⁷ Hasybi Indra, *Pesantren Dan Transformasi Sosial*, (Jakarta: Penamadani, 2003).h.212

membantu dan menangani hal praktis yang berkaitan dengan santri. Sedangkan santri adalah orang yang bermukim dan belajar di pondok pesantren, adapun santri biasanya mempunyai bakat atau potensi bawaan seperti kemampuan membaca Al-Qur'an mempunyai ketrampilan dalam hal kaligrafi, pertukangan, peternakan, pertanian dan lain sebagainya.⁴⁸

b. Bangunan masjid, aula, asrama atau pesantren

Bangunan rumah Kyai (Ndalem) dan asrama merupakan tempat tinggal pengasuh, pengurus, dan santri untuk melakukan aktivitasnya. Sedangkan masjid atau mushalla dan aula merupakan tempat untuk melaksanakan ibadah salah satunya sholat dan semua kegiatan proses belajar mengajar (pengajian), dan sebagian besar pesantren tradisional tampil dengan sarana dan prasarana sederhana.⁴⁹

d. Pengajian atau proses belajar mengajar dan metode

Pengajian merupakan proses belajar mengajar dalam penyampaian materi yang mana dilakukan antara (orang yang memberikan ilmu pengetahuan) dan murid (orang yang mendapat ilmu pengetahuan) dan mengajar adalah salah satu bentuk upaya mendidik. Dalam pengajian terdapat metode yang digunakan untuk menyampaikan materi, dimana metode merupakan cara untuk menyampaikan suatu materi kepada orang lain. Adapun metode yang digunakan dalam pendidikan pesantren adalah:

1. Bandongan

⁴⁸ dkk Halim,Ahmad, *Loc. Cit.*h.226

⁴⁹ Hasybi Indra, *Loc. Cit.*h.92

Metode bandongan ini merupakan metode kuliah dimana para santri mengikuti pelajaran atau menyimak materi dengan duduk di sekeliling kyai yang menerangkan pelajaran atau materi.

2. Sorogan

Metode ini merupakan metode pengajian dimana santri menghadap guru satu persatu dengan membawa kitab yang dipelajari sendiri dan kiai membacakan serta menerjemahkan kalimat demi kalimat kemudian menerangkan maksudnya, kyai cukup menunjukkan cara membaca yang benar tergantung materi yang diajarkan dan kemampuan santri.

3. Hafalan

Metode hafalan berlangsung dimana santri menghafal teks atau kalimat tertentu dari kitab yang dipelajarnya.⁵⁰

4. Materi atau pelajaran dan media

Materi merupakan isi atau bahasan daripada karya ilmiah yang berupa teori-teori dan tersusun menjadi sebuah kajian ilmu (Tafsir, 2008:18). Dalam pendidikan pesantren pada dasarnya mengajarkan ilmu dengan sumber kajiannya dalam kitab-kitab yang berbahasa Arab, sumber-sumber tersebut merupakan Al-Qur'an beserta Tajwid dan tafsirnya, aqidah dan ilmu kalam, fiqh dan ushul fiqh atau fatkhul qarib, Al-Hadits dan mushtalah al Hadits, bahasa Arab dengan seperangkat ilmu alatnya, seperti nahwu,

⁵⁰ Farchan Hamdan, *Titik Tengker Pesantren Dan Resolusi Konflik Masyarakat Pesantren*, (Yogyakarta: Pilar Religia, 2005).h.89

sharaf, bayan, ma‘ani, badi‘ dan aurdh, tarikh, manthiq dan tasawuf.

Sumber-sumber kajian ini bisa disebut sebagai kitab-kitab kuning.⁵¹

Sedangkan media adalah segala sesuatu yang dapat dijadikan sebagai alat perantara untuk mencapai tujuan tertentu, diantaranya media lisan, media tulisan, dan media audial (pendengaran), visual (penglihatan) maupun audio visual.⁵² Namun unsur terpenting dari semua itu adalah kiai atau pemimpin pondok pesantren, ia adalah tokoh utama yang menentukan corak kehidupan pesantren.

E. Pengurus Pondok Pesantren

Pengurus adalah sekelompok orang yang mengurus dan memimpin suatu perkumpulan. Jadi pengurus pondok pesantren adalah sekelompok orang yang ditunjuk dan diberi wewenang oleh pengasuh untuk mengerahkan, menghandle, serta menyusun dan menjalankan peraturan pondok guna untuk dipatuhi santri.⁵³

Dalam dunia pendidikan khususnya pesantren, pengurus merupakan santri yang memiliki tanggung jawab besar atas amanah yang diterima dari pengasuh pondok pesantren. Pengurus pesantren menjadi suri tauladan bagi para santri dalam membiasakan menjalani kehidupan dengan baik khususnya dalam menanamkan jiwa kepemimpinan santri selama ada di

⁵¹ *Ibid.*h.90

⁵² Aswawir Basyiruddin Usman, *Media Pembelajaran*, (Jakarta: Ciputat Press, 2002).h.21

⁵³ Dwi Cahyanti Wabula Et Al., “Jurnal Al-Makrifat Vol 3 , No 2 , Oktober 2018 Peran Pengurus Pondok Pesantren Dalam”, *Jurnal Al-Makrifat*, Vol. 3 No. 2 (2018), P. 12–30,.

pesantren, serta diharapkan bisa digunakan saat bersama orang tuanya, keluarga dan masyarakat sekitar atau masa depan santri.⁵⁴

Penerapan jiwa kepemimpinan kepada santri harus dimaksimalkan sebaik mungkin, khususnya pengurus pondok pesantren yang notabene merupakan pemimpin kepengurusan pesantren yang mengatur dan menjalankan amanah dari pengasuh pondok pesantren. Kurangnya kedisiplinan dan jiwa kepemimpinan santri pada pengurus adalah masalah yang harus diantisipasi.⁵⁵

Perubahan sistem kepengurusan juga ada perubahan di pondok tersebut, yang dulunya pengurus pondok dijadikan satu tempat dan satu kamar besar. Sejak kepengurusan tahun 2016 diubah menjadi beda kamar dan setiap satu kamar terdapat satu pengurus dan satu ketua kamar. Perubahan tersebut memiliki tujuan menyeimbangkan pengawasan santri oleh pengurus. Pengurus dan santri merupakan asset pesantren yang mana lulusannya di optimalkan menjadi pribadi yang insan kamil dan memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi. Karena arus globalisasi mengharuskan tuntutan profesionalisme dalam mengembangkan sumber daya manusia yang bermutu.⁵⁶

⁵⁴ Eva Maghfiroh Nur Muslimah, "PERAN PENGURUS PESANTREN DALAM MENANAMKAN JIWA KEPEMIMPINAN SANTRI DI PONDOK PESANTREN RAUDLATUR ROCHMANIYAH LUMAJANG", Vol. 3 No. July (2016), p. 1–23,.

⁵⁵ *Ibid.*h.24

⁵⁶ *Ibid.*h.25

F. Pengasuh Pondok Pesantren

1. Pengertian Pengasuh Pondok Pesantren

Pengasuh adalah seseorang yang bertugas memelihara, melindungi, mendampingi, mengajar dan membimbing anak selama masa perkembangan. Pengasuh bertanggung jawab menjaga, merawat dan mendidik anak yang masih kecil. Pengasuh harus mampu mempersiapkan anak untuk dapat bertingkah laku sesuai dengan dan berpedoman pada kebudayaan yang didukungnya.⁵⁷

Pengasuh pondok pesantren adalah tenaga pendidik yang bertanggung jawab mencerdaskan kehidupan peserta didik (para santri). Oleh karena itu, pengasuh pondok pesantren harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin.⁵⁸

Pengasuh pondok pesantren harus mampu mengambil keputusan secara mandiri (Independent), terutama dalam berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran dan pembentukan kompetensi, serta bertindak sesuai dengan kondisi santri dan lingkungan.

Pengasuh pondok pesantren harus mampu bertindak dan mengambil keputusan secara cepat, tepat waktu dan tetap sasaran, terutama berkaitan dengan masalah pembelajaran dan para santri dan tidak sekedar menunggu perintah atasan. Berdasarkan pernyataan di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa pengasuh pondok pesantren adalah tenaga pendidik

⁵⁷ Peter Salim MA, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer*, ed. Modern English Press (Jakarta, 1991).h.1691

⁵⁸ Syaiful bahri djamarah dan aswan zain, *Psikologi Belajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002).h.34

di pondok pesantren yang bertanggung jawab mencerdaskan kehidupan santrinya dan ia memiliki pribadi yang bertanggung jawab, berwibawa, mandiri dan disiplin.

2. Unsur Pengasuh Pondok Pesantren

Dalam pendidikan Islam yang disebut pondok pesantren terdapat unsurunsur pondok diantaranya:

a. Kyai

Kyai adalah tokoh sentral dalam pesantren, maju mundurnya suku pesantren ditentukan oleh wibawa dan karisma sang kyai. Menurut asal mulanya perkataan kyai dalam bahasa jawa dipakai untuk tiga jenis gelar yang saling berbeda. kyai dalam pesantren merupakan hal mutlak bagi sebuah pesantren, sebab dia adalah tokoh sentral yang memberikan pengajaran, sebagai tokoh sentral yang memberikan pengajaran, sebab kyai merupakan salah satu unsur yang paling dominan dalam kehidupan suatu pondok pesantren.⁵⁹

Kyai juga disebut alim benar-benar memahami, mengamalkan dan memfatwakan kitab kuning. Kyai menjadi panutan bagi santri pesantren, bahkan bagi masyarakat Islam secara luas.

Kyai menurut Manfred Ziemek adalah pendiri atau pimpinan sebuah pondok pesantren, yang sebagai muslim terpelajar telah memberikan hidupnya demi Allah serta memperluaskan ajaran-ajaran islam melalui kegiatan pendidikan. Kyai berfungsi sebagai ulama, artinya ia

⁵⁹ Dayun Riadi Sri Rahmaningsi, *Sejarah Pendidikan Islam*, (curup: Lp 2 Stain Curup, 2013).h.200

mengetahui dalam tata masyarakat Islam dan menafsirkan peraturan-peraturan dalam hukum Islam, dengan demikian ia mampu memberikan nasehat.⁶⁰

Jadi kyai adalah orang yang memiliki ilmu agama (Islam) plus amal dan akhlak yang sesuai dengan ilmunya. Menurut Saiful Akhyar Lubis, menyatakan bahwa “kyai adalah tokoh sentral dalam suatu pondok pesantren, maju mundurnya pondok pesantren ditentukan oleh wibawa dan karisma sang kyai. Karena itu, tidak jarang terjadi apabila sang kyai disalahkan satu pondok wafat, maka pamor pesantren tersebut merosot kyai yang menggantikannya tidak sepopuler kyai yang telah wafat itu, maka gelar kyai biasanya diberikan kepada orang yang mempunyai ilmu pengetahuan yang mendalam tentang agama Islam pada pondok pesantren dan mengajarkan kitab-kitab klasik kepada para santrinya, sebagai bentuk membimbing, mengatur, serta menjadi tuntunan bagi santri pondok pesantren.

b. Murobbi dan Murabbiah

Kata “*Murabbiy*” berasal dari kata dasar “*raba*”, Tuhan adalah sebagai *rab al Alamin* dan *rab al-Nas*, yaitu menciptakan, mengatur, dan memelihara alam seisinya termasuk manusia. Manusia sebagai khalifah diberi tugas untuk menumbuh dan mengembangkan kreativitasnya agar mampu mengkreasi, mengatur dan memelihara alam seisinya.⁶¹

Murobbi atau murobbiah dalam Islam membawa maksud yang luas mengacu kepada pendidik yang tidak hanya mengajarkan sesuatu ilmu tetapi

⁶⁰ Manfred Ziemek, *Pesantren Dalam Perubahan Sosial*, (Jakarta: P3M, 1936).h.131

⁶¹ Muhaimin, *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: pustaka pelajar, 2003).h.210

dalam waktu yang sama mencoba mendidik rohani, jasmani, fisik, dan mental anak didiknya untuk menghayati dan mengamalkan ilmu yang dipelajarinya.⁶²

Murobbi adalah sebutan bagi orang yang memiliki jiwa memperbaiki, menguasai, memimpin, menjaga, dan memelihara. Lebih tepatnya adalah guru yang mendidik dan mengasuh para santri di pondok pesantren. Dan nama lain dari guru atau pengajar dalam bahasa arab ustadz, mudarris, muallim, mu'addib serta murabbiy dan murabbiyah.

c. Santri

Kata santri menurut kamus besar bahasa indonesia (KBBI) berarti orang yang mendalami agama, orang yang beibadah dengan sungguh-sungguh, orang yang mendalami pengajiannya dalam agama Islam dengan berguru ketempat yang jauh seperti pondok pesantren dan lain sebagainya. Santri merupakan peserta didik atau objek pendidikan, tetapi di beberapa pesantren, santri yang memiliki kelebihan potensi intelektual (santri senior) sekaligus merangkap tugas mengajar santri-santri junior.

Santri dibedakan menjadi dua yaitu santri mukim dan santri kalong, santri mukim adalah santri yang berdatangan dari tempat-tempat yang jauh yang tidak memungkinkan dia untuk pulang kerumahnya, maka ia mondok di pesantren sedangkan santri kalong adalah siswa-siswa yang berasal dari daerah sekitar yang memungkinkan mereka untuk pulang ketempat

⁶² Abudin Nata, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta: Logoswacana Ilmu, 1997).h.61

kediaman masing-masing. Santri ini mengikuti pelajaran dengan cara pulang pergi antara rumahnya dengan pesantren.

Jadi secara umum santri adalah sebutan bagi seseorang yang mengikuti pendidikan agama Islam di pesantren, yang tinggal menetap di asrama pondok pesantren untuk mempelajari ajaran agama Islam.

d. Asrama

Asrama adalah tempat tinggal bersama atau pemondokan sekaligus tempat belajar para santri dibawa bimbingan ustadz. Asrama untuk para santri ini berada dalam komplek pesantren dimana ustadz beserta keluarganya bertempat tinggal. Pada pesantren dikelilingi oleh pagar pembatas untuk mengawasi keluar masuknya para santri, serta untuk memisahkan dengan lingkungan sekitar. Dan di dalam komplek ini adanya pemisah secara jelas antara ustadz dengan asrama, santri putra dan santri putri.⁶³

Jadi asrama adalah tempat tinggal atau tempat menetapnya para santri yang diawasi para ustadz, di dalam lomplek pondok yang dipisahkan dengan lingkungan masyarakat serta santri putri dipisahkan dengan santri putra sebagai tempat menimba ilmu ajaran agama Islam yang lebih mendalam bagi santri.

e. Masjid

Masjid adalah pasilitas yang sangat penting dalam pondok pesantren sebagai tempat yang paling tepat untuk mendidik para santri, baik untuk pelaksanaan shalat lima waktu, shalat jum'at, khutbah maupun untuk kegiatan

⁶³ Bahri Gazali, *Pesantren Berwawasan Lingkungan*, (Jakarta: Prasasti, 2003).h.10

Islami lainnya seperti pengajaran kitab kuning. Kedudukan masjid sebagai pusat pendidikan ini merupakan pemikiran untuk mewujudkan sesuatu secara menyeluruh dari sistem pendidikan Islam sebagai mana yang dilakukan oleh rasullulah, sahabat dan orang-orang sesudahnya.⁶⁴

Jadi masjid adalah tempat utama bagi santri dalam beribadah maupun tempat pendidikan yang dibutuhkan para santri dalam pondok pesantren.

3. Peran Pengasuh Pondok Pesantren

Secara etimologi peran berasal dari kata “peran” kata ini ditambah dengan akhiran sehingga menjadi kata peranan yang berarti sesuatu yang memegang pimpinan terutama karena suatu hal peristiwa. Sedangkan pengasuh memiliki kata dasar asuh yang berarti mengurus mendidik, melatih, memelihara, dan mengajar. Kemudian diberi awalan peng (pengasuh) berarti kata pelatih, pembimbing.⁶⁵

Pengasuh yang dimaksud mempunyai makna menerima, merawat, memelihara, melindungi, memberikan pengasuhan dan kasih sayang serta pola asuh yang baik.⁶⁶

Pengasuh pondok pesantren harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin adalah kyai, murobbi dan murobbiah, ustadz, ustzah serta disebut juga dengan sebutan guru.⁶⁷

⁶⁴ dkk Sri Rahmaningsih, *Sejarah Pendidikan Islam*, (curup: Lp2 Stain Curup, 2013).h.197

⁶⁵ “Peran Pengasuh Dalam Meningkatkan Kemandirian Anak Disabilitas Netra Di Panti Sosial Bertemeus Manado”, *Jurnal, Acta Diurnal*, Vol. Volume VI, (2017), p. 3,.

⁶⁶ Rifa Hidayah, *Psikologi Pengasuhan Anak*, (UIN: Malang Press, 2009).h.18

⁶⁷ Saypul Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar*, (Jakarta: : Rineka Cipta, 2002).h.34

Adapun peran pengasuh yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Membimbing merupakan suatu proses pemberian bantuan kepada individu yang dilakukan secara kesinambungan supaya individu dapat memahami dirinya sehingga sanggup mengarahkan dirinya dan dapat bertindak wajar sesuai dengan ketentuan dan keadaan keluarga serta masyarakat.
- b. Mendidik merupakan peran yang berkaitan dengan tugas memberi bantuan dan dorongan serta pengawasan sebagai Pembinaan yang berkaitan dengan mendisiplinkan anak agar menjadi petuh terhadap aturan pondok/sekolah.
- c. Menasehati merupakan tugas seorang pengasuh, sebagai pengganti orang tua santri, meskipun mereka tidak memiliki latihan khusus sebagai penasehat dan dalam beberapa hal tidak dapat berharap untuk menasehati orang. Santri senantiasa berharap dengan kebutuhan untuk membuat keputusan dan dalam prosesnya sebagai orang kepercayaan dan penasehat secara lebih mendalam, maka seorang pengasuh memahami psikologi kepribadian dan ilmu kesehatan mental.⁶⁸

G. Hasil Penelitian yang Relevan

Dari hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya terdapat perbedaan dari segi objek, tempat, subjek, dan waktu penelitian. Adapun hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan “Penerapan dan Implikasi *Job Description*” adalah sebagai berikut:

⁶⁸ “Peran Urgen Guru Dalam Medidik (IAIN Maulana Hasanuddin Banten”, *Jurnal Juhji*, Vol. Volume 10, (2016), p. 52–56..

1. **Judul:** *The Effect Of Job Description And Job Specification On Process Performance* (Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Proses).⁶⁹

Penulis: Salmah Pattisahusiwa

Hasil Penelitian: *Based on the results of the research, discussion and interpretation that have been described in the previous chapter by referring to several theories and the results of previous research, then some conclusions can be drawn as follows:* (Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan interpretasi yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dengan mengacu pada beberapa teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:)

- a. *The improvement and implementation of job descriptions (Job Discriptions) clearly turned out to be capable improve process performance, namely the elaboration of authority, responsibility, conditions employment, work facilities, work standards, by applying the principles Responsiveness, Responsibility, Accountability, Adaptability, Survival, Openness/transparency, and Empathy in the organization.* (Penyempurnaan dan penerapan uraian tugas (*Job Discriptions*) secara nyata ternyata mampu meningkatkan kinerja proses, yaitu penjabaran wewenang, tanggung jawab, kondisi kerja, fasilitas kerja, standar kerja, dengan menerapkan

⁶⁹ Salmah Pattisahusiwa et al., "The Effect Of Job Description And Job Specification On Process Performance", Vol. 10 No. 1 (2013), p. 57–65,.

prinsip *Responsiveness, Responsibility, Accountability, Adaptability*, Kelangsungan hidup, Keterbukaan/transparansi, dan Empati dalam organisasi.)

- b. *Poor implementation of job specifications (Job Specifications) turns out not to be able to improve Process Performance, namely in SKPD Job Specifications are less attention to the suitability of Education and Training as well as Competence in consideration of job placement to improve Process Performance. (Penerapan spesifikasi pekerjaan (Job Spesification) yang kurang baik ternyata tidak mampu meningkatkan Process Performance yaitu pada SKPD Spesifikasi Jabatan kurang memperhatikan kesesuaian Diklat serta Kompetensi dalam pertimbangan penempatan kerja untuk meningkatkan Process Performance.)*⁷⁰
- c. *The government, especially the Regional Apparatus Work Unit, should always apply the description the task (Job Discription) clearly because the results of research have proven it is able to improve process performance, namely the elaboration of authority, responsibility, conditions employment, work facilities, work standards, by applying the principles Responsiveness, Responsibility, Accountability, Adaptability, Survival, Openness/transparency, and Empathy*

⁷⁰ *Ibid.*h.65

in the organization.(Pemerintah khususnya Satuan Kerja Perangkat Daerah hendaknya selalu menerapkan uraian tugas (*Job Discription*) secara jelas karena hasil penelitian terbukti mampu meningkatkan kinerja proses yaitu penjabaran wewenang, tanggung jawab, kondisi ketenagakerjaan, fasilitas kerja. standar kerja, dengan menerapkan prinsip *Responsiveness, Responsibility, Accountability, Adaptability, Survival, Openness/transparency, dan Empathy* dalam organisasi.)

- d. *The government or the Regional Apparatus Work Unit should prioritize application of job specifications (Job Specifications) because it turns out the results of research unable to improve Process Performance, namely in SKPD Job Specifications are lacking attention to the suitability of Education and Training as well as Competence inconsideration of placement in the organization.*⁷¹ (Seharusnya pemerintah atau Satuan Kerja Perangkat Daerah mengutamakan penerapan spesifikasi pekerjaan (Spesifikasi Pekerjaan) karena ternyata hasil penelitian tidak mampu meningkatkan Kinerja Proses yaitu di SKPD Spesifikasi Jabatan kurang memperhatikan kesesuaian

⁷¹ Salmah Pattisahusiwa et al., “The Effect Of Job Description And Job Specification On Process Performance”, Vol. 10 (2013), p. 57–65,.

Diklat serta Kompetensi tidak mempertimbangkan penempatan dalam organisasi.)⁷²

- 2. Judul:** *Analysis of the application of employee job descriptions (case studies at the Surakarta District Salmah Pattisahusiwa et al., “The Effect Of Job Description And Job Specification On Process Performance”, Vol. 10 No. 1 (2013), p. 57–65,. Court for special classes) (Analisis penerapan uraian tugas pegawai (studi kasus di Pengadilan Negeri Surakarta untuk kelas khusus)*

Penulis: Intan Mukti Suryani , Cicilia Dyah Sulistyaningrum , Tri Murwaningsih Tahun 2018

Hasil Penelitian: *This study aims to analyze the application of employee job descriptions (a case study in the Surakarta District Court for Special Classes). Application of employee job descriptions at the Special Class IA Surakarta District Court based on guidelines for implementing employee job descriptions through job analysis based on regulation Number 7 of 2015. The procedure for applying job descriptions starts from the organizational vision and mission, organizational structure, position, job analysis, job description and job evaluation . Assessment of employee job descriptions through SKP DP 3 which is distributed at the end of each year. Barriers to the application of employee job descriptions at the Special Class IA*

⁷² Salmah Pattisahusiwa et al., *Loc.Cit.*

Surakarta District Court, namely the lack of availability of employees, low quality of employees, the existence of duplicate job descriptions of employees, the existence of employee rotations that are not based on job analysis, and inappropriate employee job description assessments

*Efforts are made to overcome obstacles to implementation job descriptions for employees at the Surakarta District Court Class IA Special, namely the recruitment of interns, improving the quality of human resources through independent study, implementing regulations that prohibit duplicate job descriptions for employees, coordinating the implementation of employee job descriptions, and revising employee job description data.*⁷³ (Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan deskripsi pekerjaan pegawai (studi kasus di Pengadilan Negeri Surakarta untuk Kelas Khusus). Penerapan uraian tugas pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas Khusus IA Surakarta berdasarkan pedoman pelaksanaan uraian tugas pegawai melalui analisis jabatan berdasarkan peraturan Nomor 7 Tahun 2015. Tata cara penerapan uraian tugas dimulai dari visi dan misi organisasi, struktur organisasi, jabatan , analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan. Penilaian uraian tugas pegawai melalui SKP DP 3 yang dibagikan setiap akhir tahun. Hambatan penerapan job description pegawai di Pengadilan Negeri Kelas Khusus IA Surakarta yaitu kurangnya ketersediaan pegawai, rendahnya kualitas pegawai,

⁷³ Intan Mukti Suryani et al, ““Analysis of the Application of Employee Job Descriptions (Case Studies at the Surakarta District Court for Special Classes)”, *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, Vol. 2 No. 5, Vol. 2 (2018).

adanya duplikasi job description pegawai, adanya rotasi pegawai yang tidak berdasarkan jabatan. analisis, dan penilaian uraian tugas pegawai yang tidak sesuai Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala pelaksanaan uraian tugas bagi pegawai di PN Khusus Kelas IA Surakarta yaitu rekrutmen tenaga magang, peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui studi mandiri, penerapan peraturan yang melarang duplikasi uraian tugas pegawai, mengkoordinasikan pelaksanaan uraian tugas pegawai, dan merevisi data uraian tugas pegawai).

3. **Judul:** *The Effect Of Job Description, Work Training And Work Stress On Employee Performance Impact On Work Satisfaction* (Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdampak Pada Kepuasan Kerja).⁷⁴

Penulis: Khoirur Rahmawati, Heru Sri Wulan SE, MM, Aziz Fathoni SE, MM

Hasil Penelitian: *The results of this study indicate that all variables in the study have a positive and significant influence on employee performance variables and job satisfaction both through the t test (partial) and F test (multiple). Job description variables, job training and employee stress have an effect of 26.9 % of employee performance and 27.4% of job satisfaction. Companies should pay more attention to job training within their company because job training variables*

⁷⁴ Aziz Fathoni SE MM3 Khoirur Rahmawati1 , Heru Sri Wulan SE, MM2, ““THE EFFECT OF JOB DESCRIPTION, WORK TRAINING AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IMPACT ON WORK SATISFACTION””, n.d., p. n.d., 1–16,..

*have the most influence compared to other variables and pay more attention to employee job stress to support job satisfaction. Companies should pay more attention to employee job stress because work stress variables have the greatest influence over other variables and companies must be able to minimize the better employee performance.*⁷⁵ (Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan kepuasan kerja baik melalui uji t (parsial) maupun uji F (berganda). Variabel job description, pelatihan kerja dan stres karyawan berpengaruh sebesar 26,9% terhadap kinerja karyawan dan 27,4% terhadap kepuasan kerja. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan pelatihan kerja di dalam perusahaannya karena variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya dan lebih memperhatikan stres kerja karyawan untuk menunjang kepuasan kerja. Perusahaan harus lebih memperhatikan stres kerja karyawan karena variabel stres kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap variabel lain dan perusahaan harus dapat meminimalkan kinerja karyawan yang lebih baik.)

4. Judul: *Re-Design Organizational Structure and Job Analysis PT Citra International Underwriters (CIU Insurance)* (Perancangan

⁷⁵ Mm³ Khoirur Rahmawati¹, Heru Sri Wulan Se, Mm², Aziz Fathoni Se, "The Effect Of Job Description, Work Training And Work Stress On Employee Performance Impact On Work Satisfaction", N.D., P. 1–16,.

Ulang Struktur Organisasi dan Analisis Jabatan PT Citra International Underwriters (CIU Insurance)

Penulis: Tantyo Prayoga

Hasil Penelitian: *The conclusions of this study are summarized from the results and analysis discussion of the previous chapter. The results of the research are the formulation of a vision, mission, goals and strategies for PT Citra International Underwriters (CIU Insurance). Then from the formulation it is revealed to be a structural design new organization adapted to the needs of the company. Result of the next research is the Job Description and Job Specifications of everything in PT Citra International Underwriters. Job description and Job Specifications This has been able to contribute to achievement of the organization's vision, mission, goals, and strategies.*⁷⁶ (Kesimpulan penelitian ini dirangkum dari hasil dan analisis pembahasan bab sebelumnya. Hasil penelitian berupa rumusan visi, misi, tujuan dan strategi PT Citra International Underwriters (CIU Insurance). Kemudian dari rumusan tersebut diturunkan menjadi desain struktur organisasi baru yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Hasil dari penelitian selanjutnya adalah Job Description dan Job Specification dari semua yang ada di PT Citra International Underwriters. Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan Hal ini

⁷⁶ Tantyo Prayoga, "Re-Design Organizational Structure and Job Analysis PT Citra International Underwriters (CIU Insurance), 2016 (On-Line), Tersedia Di: [Http://Repository.Unair.Ac.Id/29847/1/MM04-16Pra r - ADLN Tdk Dpt Di Delete.Pdf](http://Repository.Unair.Ac.Id/29847/1/MM04-16Pra-r-ADLN%20TdkDptDiDelete.Pdf)", 2016.

telah mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian visi, misi, tujuan, dan strategi organisasi.)

5. **Judul:** *Assessment Of The Effect Of Job Specification Requirements On Employee Performance At Subcounty Hospitals In Kericho County, Kenya* (Penilaian Pengaruh Persyaratan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Subcounty Di Kabupaten Kericho, Kenya).⁷⁷

Penulis: Froze Nyamoita Ongwesa

Hasil Penelitian: *From the discoveries, the investigation reasons that, worker's training wins a capacity to play out all obligations viably and serenely, additionally different occupations directly affect accomplishing the authoritative destinations by having different scholarly capabilities and representatives work appraisal report is fit by sets of responsibilities on the objectives of the association. This examination will be guided by Human capital theory was proposed by Schutz (1961) this theory express that individuals collect human capital by speculation, time and money (counting put off profit), in instruction, preparing, mastery and elective characteristics, to expand their gainful capacity thus evaluating a pioneer though all the staff conveys some capacity and expertise to the execution of their errands, gathered scholarly accomplishments and aptitude deliver to separation inside the level of remuneration required to attract and*

⁷⁷ "Assessment of the Effect of Job Specification Requirements On", 2018.

*hold quality people.*⁷⁸ (Dari penemuan-penemuan tersebut, penelitian tersebut beralasan bahwa, pelatihan pekerja memenangkan kapasitas untuk menjalankan semua kewajiban dengan baik dan tenang, selain itu pekerjaan yang berbeda secara langsung mempengaruhi pencapaian tujuan resmi dengan memiliki kemampuan ilmiah yang berbeda dan laporan penilaian kerja perwakilan sesuai dengan set tanggung jawab pada tujuan asosiasi. Pemeriksaan ini akan berpedoman pada teori modal manusia yang dikemukakan oleh Schutz (1961) teori ini menyatakan bahwa individu mengumpulkan modal manusia melalui spekulasi, waktu dan uang (menghitung keuntungan yang tertunda), dalam pengajaran, persiapan, penguasaan dan karakteristik pilihan, untuk mengembangkan kemampuan mereka. kapasitas yang menguntungkan sehingga mengevaluasi seorang perintis meskipun semua staf menyampaikan beberapa kapasitas dan keahlian untuk pelaksanaan tugas mereka, mengumpulkan prestasi ilmiah dan keterampilan memberikan pemisahan dalam tingkat remunerasi yang dibutuhkan untuk menarik dan mempertahankan orang-orang berkualitas).

⁷⁸ Assessment of the Effect of Job Specification Requirements On”,2018

DAFTAR PUSTAKA

- Abudin Nata. *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Logoswacana Ilmu, 1997.
- Ading Kusdiana. *Sejarah Pesantren*. Bandung: Humaniora, 2013.
- Afnawati Adias, Dkk. “Ketersediaan Sumber Daya Manusia Dan Pelaksanaan Job-Description Dalam Unit Kerja Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Sumberejo”. *Jurnal Science Hospital*. Vol. 2 No. 2010 (2018), P. 16–21.
- Agustin, Triana. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kabupaten Kediri”. *Jimmu*. Vol. Iv No. September (2019), P. 11.
- Al-Qur’an Almunawwar*. Jawa Barat: Cipta Bagus Segara, 2015.
- Ambar Teguh, Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Asnawi, M., And Universitas Dharmawangsa. “Pengaruh Komunikasi, Standar Kerja, Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan”. Vol. 14 No. April (2020), P. 240–257.
- “Assessment Of The Effect Of Job Specification Requirements On”., 2018.
- Aswawir Basyiruddin Usman. *Media Pembelajaran*. Jakarta: Ciputat Press, 2002.
- Bahri Gazali. *Pesantren Berwawasan Lingkungan*. Jakarta: Prasasti, 2003.
- Darodjat. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan Cv. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung”. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 3 No. 1 (2018), P. 22.
- “Departemen Agama Ri, Al-Qur’an Tajwid Warna Dan Terjemahnya, Surat Al-Mujaadila Ayat 11, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009). Hal. 543”., N.D.
- Dina, Fridayanty. “Pengaruh Job Description Dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Telkom Professional Certification Center Bandung”. *Journal Of Chemical Information And Modeling*. Vol. 53 No. 9 (2018), P. 1689–1699.
- Farchan Hamdan. *Titik Tengker Pesantren Dan Resolusi Konflik Masyarakat Pesantren*. Yogyakarta: Pilar Religia, 2005.
- Fuchana. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Garry Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks, 2008.

- Guna, Diajukan Et Al. “Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan 2019”., 2019.
- Halim,Ahmad, Dkk. *Manajemen Pesantren*. Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005.
- Haris Daryono Ali Haji. *Menggali Pemerintahan Negeri Doho Dari Majapahit Menuju Pondok Pesantren*. Yogyakarta: Almatara, 2016.
- Hasybi Indra. *Pesantren Dan Transformasi Sosial*. Jakarta: Penamadani, 2003.
- Heryana, Ade. “Organisasi Dan Teori Organisasi”. *Academia.*, No. April 2018 (2018), P. 1–11. <https://doi.org/10.13140/Rg.2.2.14347.11041>.
- Intan Mukti Suryani Et Al. ““Analysis Of The Application Of Employee Job Descriptions (Case Studies At The Surakarta District Court For Special Classes)””. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, Vol. 2 No. 5. Vol. 2 (2018).
- Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Bayumedia Publishing, 2005.
- Khoirur Rahmawati¹, Heru Sri Wulan Se, Mm², Aziz Fathoni Se, Mm³. “The Effect Of Job Description, Work Training And Work Stress On Employee Performance Impact On Work Satisfaction”., N.D., 1–16.
- Lau, J. “Pengaruh Job Description, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kinco Prima”., 2021 (On-Line), Tersedia Di: <http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/880> (2021).
- Lestari, Dewi. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Negeri 2 Tangerang”. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*. Vol. 2 No. 3 (2019), P. 1–15. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i3.3393>.
- Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif Xxxv*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016.
- . *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.
- M. Quraish Shihab. “Tafsir Al-Misbah”. Vol. 8 (N.D.), P. 335.
- Manajemen, Program Studi Et Al. “Pengaruh Job Description Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kinco”., 2021.
- Manfred Ziemek. *Pesantren Dalam Perubahan Sosial*. Jakarta: P3m, 1936.
- Mansyur. : “: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan (Trust) Pendelagasian Wewenang Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Pengambilan Keputusan Guru Sma Di Kota Kendari”. *Jurnal Pemikiran Islam*. Vol. 5 No.

2 (2019), P. 377–404.

Mardalis. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara, 1993.

Mardalis. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.

Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta Cet 2, 2003.

Mm3 Khoirur Rahmawati1 , Heru Sri Wulan Se, Mm2, Aziz Fathoni Se. ““The Effect Of Job Description, Work Training And Work Stress On Employee Performance Impact On Work Satisfaction””, N.D., N.D., 1–16,.

Muhaimin. *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003.

Nasional, Terakreditasi Et Al. “Jurnal Mirai Management”. Vol. 4 No. 2 (2019), P. 366–376.

Nur Muslimah, Eva Maghfiroh. “Peran Pengurus Pesantren Dalam Menanamkan Jiwa Kepemimpinan Santri Di Pondok Pesantren Raudlatur Rochmaniyah Lumajang”. Vol. 3 No. July (2016), P. 1–23.

Nurbaiti, Yuliza Et Al. “Pengadministrasian Job Description Karyawan Menggunakan Aplikasi Hcis (Human Capital Information System) Di Perum Perumnas”. Vol. 5 No. 1 (2021), P. 73–85.

Pasha, Lutfi Khaikal. “Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Studi Kasus Pada Sma Negeri 7 Tanggerang Selatan)”, 2016, 14–16.

Pattisahusiwa, Salmah Et Al. “The Effect Of Job Description And Job Specification On Process Performance”. Vol. 10 No. 1 (2013), P. 57–65.

“Peran Pengasuh Dalam Meningkatkan Kemandirian Anak Disabilitas Netra Di Panti Sosial Bertemeus Manado”. *Jurnal, Acta Diurnal*. Vol. Volume Vi, (2017), P. 3.

“Peran Urgen Guru Dalam Medidik (Iain Maulana Hasanuddin Banten”. *Jurnal, Juhji*. Vol. Volume 10, (2016), P. 52–56.

Peter Salim Ma. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer* Edited By Modern English Press. Jakarta, 1991.

Politik, Kekuasaan Et Al. “Perilaku- Organisasi”., N.D.

Pranitasari, Diah, And Khusnul Khotimah. “Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bont Technologies Nusantara”. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*. Vol. 18 No. 01 (2021), P. 22–38. <https://doi.org/10.36406/Jam.V18i01.375>.

R. Wayne Mondy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Gelora Aksara

- Pratama, 2008.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. New Jersey: Erlangga, 2008.
- Rifa Hidayah. *Psikologi Pengasuhan Anak*. Uin: Malang Press, 2009.
- Rukaesih A. Maolani Dan Ucu Cahyana. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Sahrul. “Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Makassar Utara”., 2016, 69.
- Salmah Pattisahusiwa Et Al. “The Effect Of Job Description And Job Specification On Process Performance”. Vol. 10 (2013), P. 57–65.
- Sari, Aida Rahmita. *Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Muhammadiyah 2 Yogyakarta*, 2013.
- Saypul Bahri Djamarah. *Psikologi Belajar*. Jakarta: : Rineka Cipta, 2002.
- Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jakarta: Bumi Aksara, 2020.
- Sri Rahmaningsi, Dayun Riadi. *Sejarah Pendidikan Islam*. Curup: Lp 2 Stain Curup, 2013.
- Sri Rahmaningsih, Dkk. *Sejarah Pendidikan Islam*. Curup: Lp2 Stain Curup, 2013.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2014.
- Suriyadi. “Profesionalisme Guru Dalam Prespektif Al-Qur’an”. Vol. 02 (2018), P. 1–26.
- Suryani, Intan Mukti Et Al. “Analysis Of The Application Of Employee Job Descriptions (Case Studies At The Surakarta District Court For Special Classes)”. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*. Vol. 2 No. 5 (2018) (On-Line), Tersedia Di: [Http://Jurnal.Fkip.Uns.Ac.Id/Index.Php/Jikap](http://Jurnal.Fkip.Uns.Ac.Id/Index.Php/Jikap) (2018).
- Sutrisno Hadi. *Metodologi Research Jilid I*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, 1991.
- Syaiful Bahri Djamarah Dan Aswan Zain. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Tantyo Prayoga. “Re-Design Organizational Structure And Job Analysis Pt Citra

International Underwriters (Ciu Insurance), 2016 (On-Line), Tersedia Di: [Http://Repository.Unair.Ac.Id/29847/1/Mm 04-16 Pra R - Adln Tdk Dpt Di Delete.Pdf](http://Repository.Unair.Ac.Id/29847/1/Mm_04-16_Pra_R_-_Adln_Tdk_Dpt_Di_Delete.Pdf)., 2016.

Teungku Muhammad Hasby Ashshidiqy. *Tafsir Al-Qur'an Majid An-Nuur*. Semarang: Pt Pustaka Rizki Putra, 2000.

Wabula, Dwi Cahyanti Et Al. “Jurnal Al-Makrifat Vol 3 , No 2 , Oktober 2018 Peran Pengurus Pondok Pesantren Dalam”. *Jurnal Al-Makrifat*. Vol. 3 No. 2 (2018), P. 12–30.

Yasmina Al-Qur'an Terjemah Dan Tajwid. Bandung: Sygma Creative Media Corp, 2014.

