

Penerapan Job Description Pengurus Pondok Pesantren Yatim Piatu Dan Dhuafa Riyadhus Sholihin Bandar Lampung Dan Implikasinya Terhadap Disiplin Kerja

Mazaya Linda Shilmina, Junaidah, Agus Pahrudin,
Yetri Hasan, & Sovia Mas Ayu

mazayalinda274@gmail.com, junaidah@radenintan.ac.id, agus.pahrudin@radenintan.ac.id,
yetri.hasan@radenintan.ac.id, & sovia.masayu@radenintan.ac.id

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan penerapan job description pengurus pondok pesantren dan implikasinya terhadap disiplin kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan tahapan yakni reduksi data, display data, dan diverifikasi dan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan job description di Pondok Pesantren Riyadhus Shalihin Bandar Lampung belum dilakukan dengan baik. Keadaan ini dilihat dari indikator sebagai berikut identifikasi pekerjaan, ringkasan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab, wewenang, standar kerja, kondisi kerja, dan spesifikasi pekerjaan.

Kata Kunci: Job Description, Disiplin Kerja

Abstract: This research aims to describe the application of job descriptions for boarding school administrators and their implications for performance discipline. This study uses a descriptive qualitative approach. Data collection is done by conducting interviews, observation, and documentation. Analysis of the data used in this study was carried out in stages, namely data reduction, data display, and verification and conclusions. The results of this study indicate that the application of job descriptions at the Riyadhus Shalihin Islamic Boarding School in Bandar Lampung has not been carried out properly. This situation is seen from the following indicators as job assistance, job summary, duties and responsibilities, authority, work standards, working conditions, and job specifications.

Keywords: Job Description, Work Discipline

Pendahuluan

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 (Adias Dkk, 2018). 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 merupakan sebuah penjabaran pekerjaan yang sudah dirincikan sesuai dengan jabatan yang di tentukan. Dalam hal ini lembaga pendidikan memerlukan job description untuk efektif dan efisiensi di dalam bekerja (Nurbaiti, 2021: 74). Job description merupakan suatu peranan penting untuk job desk pekerjaan pada suatu yang menguraikan tentang wewenang dan tanggung jawab suatu kedudukan tertentu (Lau, 2021: 228). Indikator *job description* menurut Teori Dessler dapat diuraikan sebagai berikut: identifikasi pekerjaan, ringkasan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab, wewenang, standar kinerja, kondisi kerja, dan 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 informasi seperti tingkat pendidikan pekerja, jenis kelamin, keadaan fisik, pengetahuan dan kecakapan, batas umur pekerja, dan sebagainya (Siagian, 2020: 34).

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, yang 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).*

Setidaknya dari ayat yang diperintahkan Allah di atas, memberi himbauan kepada hamba-Nya, 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.

Pondok pesantren merupakan sebuah lembaga dan tempat bagi berkembangnya pendidikan agama sekaligus sebagai komunitas santri yang menuntut ilmu agama Islam (Haji, 2016:175). 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 (Kusdiana, 2013: 2).

Berdasarkan hasil Pra-penelitian 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 backround 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.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan pendekatan studi deskriptif analitik (Lexy Moleong, 2014: 155). Dalam konteks ini peneliti adalah sebagai instrument kunci, dan teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara triangulasi sumber, analisis data bersifat induktif kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih kepada makna dari pada generalisasi (Anwar, 2014: 43). Alat pengumpul data menggunakan wawancara observasi dan dokumentasi. Analisis data secara kualitatif deskriptif, yakni dengan mendeskripsikan keadaan data/informasi yang sudah diperoleh melalui instrumen penelitian selanjutnya diolah sesuai fokus dan temanya. Langkah-

langkah analisis datanya meliputi: (1) reduksi data, (2) penyajian data, dan (3) verifikasi dan penarikan kesimpulan (Moleong, 2010: 245).

Hasil Dan Pembahasan

Job description berisikan informasi tersebut mengetahui tugas, tanggungjawab 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 (Mondy, 2008: 110). Dalam penelitian di Pondok Pesantren Riyadus Shalihin Bandar Lampung ini penulis mengguna-kan teori dari Dessler yang menyebutkan ada tujuh indikator *job description* yaitu: identifikasi pekerjaan, ringkasan pekerja-an, tugas dan tanggung jawab, wewenang, standar kerja, kondisi kerja, dan spesifikasi pekerjaan (Nurbaiti, 2021: 74).

Identifikasi Pekerjaan di Pondok Pesantren Riyadus Shalihin Bandar Lampung

Bagian identifikasi pekerjaan berisi beberapa jenis informasi seperti jabatan pekerjaan. Hal ini mencakup seperti 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 (Nurbaiti, 2021: 110). Allah memerintahkan agar Muhammad SAW menyampaikan kepada umatnya bahwa tiap-tiap orang itu bekerja menurut kemampuannya sendiri-sendiri. Dalam hal ini Allah SWT sebagai penguasa semesta alam mengetahui siapa diantara manusia yang mengikuti hak dan siapa di antara mereka yang mengikuti yang batil, semua akan diberi keputusan dengan adil, tidak ada seseorang pun yang tidak memperoleh keputusan dengan adil dari Allah SWT. Proses analisis selalu digunakan untuk pengembangan deskripsi dan fungsi jabatan atau penentuan respons terhadap masing-masing posisi.

Identifikasi pekerjaan di Pondok Pesantren Riyadus Shalihin Bandar Lampung sudah mempunyai identifikasi pekerjaan terlihat ada beberapa departemen yang telah disebutkan oleh KA pengasuhan yang 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). Dimana setiap dewan asatidz

memiliki bawahan yang terdiri dari beberapa pengurus dan dewan asatidz juga memiliki tugas sebagai pengajar tetap santri riyadhus sholihin. Alhamdulillah sudah sesuai dengan SOP yang berlaku namun sayangnya dari hasil dokumentasi tidak ditemukannya SOP di Pondok Pesantren Riyadus Shalihin Bandar Lampung. Berdasarkan penjelasan diatas Penerapan identifikasi pekerjaan belum terlaksananya dengan maksimal dikarenakan tidak adanya SOP yang mengikat Pengurus Pondok Pesantren.

Penelitian yang dilakukan penulis selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Salmah Pattisahusiwa yang membahas tentang pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja proses hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa Penyempurnaan dan penerapan uraian tugas (*Job Discriptions*) secara nyata ternyata mampu meningkatkan kinerja proses, yaitu penjabaran wewenang, tentang pengidentifikasian pegawai, riwayat pegawai, kewajiban-kewajiban pegawai, pertanggungjawaban, serta spesifikasi pegawai atau informasi mengenai standar-standar pegawai uraian pekerjaan atau *job description* harus diuraikan secara jelas agar pejabat yang akan menduduki jabatan tanggung jawab, kondisi kerja,

fasilitas kerja, standar kerja, dengan menerapkan prinsip *responsiveness, responsibility, accountability, adaptability*, kelangsungan hidup, keterbukaan/transparansi, dan Empati dalam organisasi (Pattisahusiwa et al, 2013: 56).

Ringkasan Pekerjaan di Pondok Pesantren Riyadus Shalihin Bandar Lampung

Ringkasan pekerjaan adalah pernyataan singkat yang merangkum esensi pekerjaan, dan harus mencakup fungsi atau aktivitas utamanya (Nurbaiti, 2021: 74). Pondok Pesantren Riyadus Shalihin Bandar Lampung telah merumuskan dan melaksanakan ringkasan pekerjaan namun sering kali tumpang tindih. Karena ada beberapa ustadz yang sebenarnya sudah paham dengan *job description*, tapi karena ada pekerjaan lain, maka diarahkan ke yang lain. Artinya dalam hal ini berarti Pondok Pesantren Riyadus Shalihin Bandar Lampung tidak mempunyai SOP yang baku dan resmi. Berdasarkan penjelasan diatas penerapan ringkasan pekerjaan belum terlaksananya dengan maksimal dikarenakan seringnya tumpang tindih antara *job description* satu dengan yang lainnya.

Surat ini diturunkan di Madinah, dalam surat Ash Shaff ayat 4 terdapat lima konsep besar yang harus ada untuk mewujudkan organisasi yang kokoh yaitu

kesesuaian konsep dan pelaksanaan dalam organisasi, solidaritas tim, ketepatan mengukur dan mengetahui kekuatan dan tantangan, serta memiliki kader yang militan. Untuk mewujudkan itu semua diperlukan adanya ringkasan pekerjaan, dalam perusahaan biasanya diwujudkan dalam bentuk bagan organisasi yang kemudian dipecah menjadi berbagai jabatan. Pada setiap jabatan biasanya memiliki tugas, tanggung jawab, wewenang, dan uraian jabatan (*job description*). Semakin tinggi suatu jabatan, semakin tinggi pula tugas, tanggung jawab dan wewenangnya. Dengan pembagian tugas tersebut maka pekerjaan menjadi ringan yaitu membagi tugas dan pekerjaan tumpang tindih antara *job description* satu dengan yang lainnya.

Tugas dan tanggung jawab itu merupakan amanat ketuhanan yang sungguh besar dan berat. Oleh karena itu, semua yang ada di langit dan di bumi menolak amanat yang sebelumnya telah Allah SWT tawarkan kepada mereka. Akan tetapi, manusia berani menerima amanat tersebut, padahal ia memiliki potensi untuk mengingkarinya seperti firman Allah SWT dalam surat Al-Ahzab ayat 72 yakni terdapat lima konsep besar yang harus ada untuk mewujudkan organisasi yang kokoh yaitu kesesuaian

konsep dan pelaksanaan dalam organisasi, solidaritas tim, ketepatan mengukur dan mengetahui kekuatan dan tantangan, serta memiliki kader yang militan. Untuk mewujudkan itu semua diperlukan adanya ringkasan pekerjaan, dalam perusahaan biasanya diwujudkan dalam bentuk bagan organisasi yang kemudian dipecah menjadi berbagai jabatan. Pada setiap jabatan biasanya memiliki tugas, tanggung jawab, wewenang, dan uraian jabatan (*job description*). Semakin tinggi suatu jabatan, semakin tinggi pula tugas, tanggung jawab dan wewenangnya. Dengan pembagian tugas sesuai dengan keahlian masing-masing tersebut maka pekerjaan menjadi ringan.

Penelitian yang dilakukan penulis selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Salmah Pattisahusiwa yang membahas tentang Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Proses hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa 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 (Pattisahusiwa et al, 2013: 57).

Tugas dan Tanggung Jawab di Pondok Pesantren Riyadus Shalihin Bandar Lampung

Di dalam job description harus menyajikan daftar tanggung jawab dan tugas pekerjaan. Seperti tingkat tanggung jawab atas tugas, pentingnya tugas dan seberapa sering dilakukan.¹⁶ Pondok Pesantren Riyadus Shalihin Bandar Lampung belum mempunyai SOP hal ini menyebabkan tugas dan tanggung jawab yang belum terlaksana dengan baik dan sesuai dengan job description. Berdasarkan penjelasan diatas Penerapan tugas dan tanggung jawab belum terlaksananya dengan baik dikarenakan seringkali tumpang tindih antara job description satu dengan yang lainnya.

Tugas dan tanggung jawab itu merupakan amanat ketuhanan yang sungguh besar dan berat. Oleh karena itu, semua yang ada di langit dan di bumi menolak amanat yang sebelumnya telah Allah SWT tawarkan kepada mereka. Akan tetapi, manusia berani menerima amanat tersebut, padahal ia memiliki potensi untuk mengingkarinya seperti firman Allah SWT dalam surat Al-Ahzab ayat 72.

Penelitian yang dilakukan penulis selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh: Intan Mukti Suryani, Cicilia Dyah

Sulistyaningrum, Tri Murwaningsih Tahun 2018 yang membahas tentang Analisis penerapan uraian tugas pegawai (studi kasus di Pengadilan Negeri Surakarta untuk kelas khusus hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa Hambatan penerapan job description pegawai di Pengadilan Negeri Kelas Khusus IA Surakarta yaitu kurangnya ketersediaan pegawai, rendahnya kualitas pegawai, 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 (Suryani et al., 2018).

Wewenang di Pondok Pesantren Riyadus Shalihin Bandar Lampung

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.¹⁸ Pondok Pesantren Riyadus Shalihin

Bandar Lampung telah melaksanakan wewenang yang diberikan pimpinan dan berdasarkan job description nya dengan baik. Berdasarkan penjelasan diatas Penerapan Wewenang terlaksananya dengan baik dikarenakan Pondok Pesantren Riyadus Shalihin Bandar Lampung telah melaksanakan wewenang yang diberikan pimpinan dan berdasarkan job description nya.

Umar bin Khatab dalam hal wewenang, sangat tegas, hal ini seperti cerita pertemuan Umar dengan utusan dari Azerbaijan datang ke kota Madinah. Selesai shalat fajar, Umar RA mengajak tamunya singgah di rumahnya. Ia berkata kepada istrinya, "Wahai Ummu Kultsum, suguhkan makanan yang ada. Kita kedatangan tamu jauh dari Azerbaijan." "Kita tidak mempunyai makanan, kecuali roti dan garam." jawab istri Umar. "Tidak mengapa," kata Umar. Akhirnya mereka berdua makan roti dengan garam. Walikota Azerbaijan menyuruhku menyampaikan hadiah ini untuk Amirul Mukminin, "kata utusan Azerbaijan selesai makan, sembari menunjukan sebuah bungkus. "Bukalah bungkus ini dan lihat apa isinya!" perintah Umar RA setelah dibuka, ternyata berisi gula-gula. "ini adalah gula-gula khusus buatan Azerbaijan," utusan itu menjelaskan. "Apakah semua kaum

muslimin mendapatkan kiriman gula-gula ini?" tanya Umar. Utusan itu tertegun atas pertanyaan Umar, kemudian menjawab, "Oh tidak, Baginda, gula-gula ini khusus untuk Amirul Mukminin". Mendengar jawaban itu, Umar tampak amat marah. Segera ia memerintahkan kepada utusan Azerbaijan untuk membawa gula-gula tersebut ke masjid dan membagikannya kepada fakir miskin. "Barang ini haram masuk kedalam perutku, kecuali jika kaum muslimin memakannya juga, kata Umar dengan nada agak marah". "Dan engkau cepatlah kembali ke Azerbaijan, beritahukan kepada yang mengutusmu, bahwa jika ia mengulangi ini kembali, aku akan memecat dari jabatannya.

Penelitian yang dilakukan penulis selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Salmah Pattisahusiwa yang membahas tentang pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja proses hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa 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 (Pattisahusiwa et al, 2013: 57).

Standar Kerja di Pondok Pesantren Riyadus Shalihin Bandar Lampung

Bagian standar kinerja mencantumkan standar yang diharapkan perusahaan untuk dicapai oleh karyawan untuk setiap tugas dan tanggung jawab utama uraian pekerjaan. Standar kinerja biasa mencakup persyaratan tugas, fungsi dan perilaku yang ditetapkan oleh atasan sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan. Pondok Pesantren Riyadus Shalihin Bandar Lampung tidak memiliki standar kerja. Berdasarkan penjelasan diatas Penerapan Standar kinerja belum terlaksananya dengan maksimal dikarenakan tidak adanya standar kerja yang sesuai dengan SOP Pengurus Pondok Pesantren.

Di dalam Al-Qur'an membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti dijelaskan di dalam surat Al-Shaff ayat 4 bagaimana Allah memberikan petunjuk kepada kaumNya untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang nasuk (bekerja dalam) organisasi tertentu. "dalam barisan yang teratur" dapat dijelaskan bahwa ketika masuk di dalam sebuah barisan (organisasi) haruslah melakukan sesuatu yang dengannya

diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan, standar-standar kinerja organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat.

Penelitian yang dilakukan penulis selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Salmah Pattisahusiwa yang membahas tentang pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja proses hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa Penerapan standar kerja 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 (Pattisahusiwa et al, 2013: 57).

Kondisi Kerja di Pondok Pesantren Riyadus Shalihin Bandar Lampung

Kondisi kerja pekerjaan ini termasuk lingkungan fisik, seperti panas atau dingin, kebisingan, cahaya, risiko kecelakaan dan kesehatan, jam kerja dan waktu kerja yang tidak biasa; gaji dan tunjangan; kesempatan untuk fleksibilitas dalam jam kerja atau tempat kerja.²²Kondisi 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. Dan pimpinan tidak memperdulikan proses dan mementingkan hasil. Namun untuk fasilitas kenyamanan Pondok Pesantren Riyadus Shalihin Bandar Lampung cukup nyaman dan baik. Berdasarkan penjelasan diatas Penerapan Kondisi kerja belum terlaksananya dengan maksimal dikarenakan bekerja tanpa aturan main.

Dalam kandungan surat As-Shof dijelaskan bahwa orang-orang yang berperang diibaratkan sebagai orang yang bekerja, karena orang yang bekerja sama dengan berjihad dijalan Allah untuk mencari nafkah. Berperang dalam barisan yang teratur sama dengan bekerja dalam satu lembaga atau perusahaan (organisasi). Selanjutnya organisasi haruslah rapi dan seakan-akan seperti bangunan yang kokoh. Rapi diartikan kekompakan dalam satu suara tanpa perpecahan didalamnya, sedangkan laksana bangunan yang kokoh bisa berarti seluruh komponen di dalamnya saling menguatkan dengan yang lain, solid, bersinergi dalam bekerja serta memiliki program yang jelas (Amalee, 2017: 56).

Kesimpulan surat As-Shof tersebut adalah bahwa sesungguhnya Allah swt menyukai orang-orang yang berkumpul dalam suatu perkumpulan yang layaknya seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh dan saling menguatkan satu sama

lain. Penelitian yang dilakukan penulis selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Salmah Pattisahusiwa yang membahas tentang pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja proses hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa 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.

Spesifikasi Pekerjaan di Pondok Pesantren Riyadus Shalihin Bandar Lampung

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 informasi seperti tingkat pendidikan pekerja, jenis kelamin, keadaan fisik, pengetahuan dan kecakapan, batas umur pekerja, dan sebagainya (Siagian, 2020: 34). Pondok Pesantren Riyadus Shalihin Bandar Lampung spesifikasi

pekerjaan yang ada di pondok pesantren tidak sesuai dengan ijazah karena staff pengajar mengajar dengan berlandaskan pengalaman dan mayoritas staff pengajar berasal dari lulusan pondok pesantren. Berdasarkan penjelasan diatas Penerapan Spesifikasi pekerjaan belum terlaksananya dengan maksimal dikarenakan cara perekrutan staff pengajarnya tidak sesuai dengan bidang namun hanya berdasarkan pengalaman.

Allah memerintahkan agar Muhammad SAW menyampaikan kepada umatnya bahwa tiap-tiap orang itu bekerja menurut kemampuannya sendiri-sendiri. Dalam hal ini Allah SWT sebagai penguasa semesta alam mengetahui siapa diantara manusia yang mengikuti hak dan siapa di antara mereka yang mengikuti yang batil, semua akan diberi keputusan dengan adil, tidak ada seseorang pun yang tidak memperoleh keputusan dengan adil dari Allah SWT. Sebagaimana firman dalam Q.S Al-An'aam:135 bahwa 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.

Penelitian yang dilakukan penulis selaras dengan penelitian yang dilakukan

oleh Salmah Pattisahusiwa yang membahas tentang pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja proses hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa 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 (Pattisahusiwa et al, 2013: 58).

Implikasinya penerapan spesifikasi pekerjaan terhadap disiplin kinerja Di Pondok Pesantren Yatim Piatu Dan Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung kurang baik dan tidak berjalan sesuai dengan job description masing-masing. Hal ini pun sesuai dengan permasalahan yang ada yaitu belum ada Job Description yang jelas dan tertulis, pelaksanaan manajemen kinerja (Job Descriptioni) 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.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang penulis buktikan bahwa Penerapan Job Description Pengurus Pondok Pesantren Yatim Piatu Dan Dhuafa Tahfidzul Qur'an "Riyadhus Sholihin" Bandar Lampung Dan Implikasinya Terhadap Disiplin Kerja yaitu: 1) Identifikasi pekerjaan di Pondok Pesantren Riyadus Shalihin Bandar Lampung terdiri dari Dewan Asatidz, tetapi belum terlaksananya dengan maksimal dikarenakan tidak adanya SOP yang mengikat Pengurus Pondok Pesantren. 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 belum terlaksana dengan baik dan sesuai dengan job description dikarenakan belum mempunyai SOP sebagai pijakan. 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 /santar kerja atau SOP yang jelas. 7) Spesifikasi Pekerjaan di Pondok Pesantren Riyadus Shalihin Bandar Lampung tidak sesuai dengan backroud ijazah karena staff pengajar mengajar dengan berlandaskan pengalaman dan mayoritas staff pengajar berasal dari lulusan pondok pesantren.

Daftar Pustaka

- Adias, Afrawati; Dkk. 2018. Ketersediaan Sumber Daya Manusia Dan Pelaksanaan Job-Description Dalam Unit Kerja Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Sumberejo. *Jurnal Science Hospital*, Vol. 2, No. 20, Pp. 16–21.
- Nurbaiti, Yuliza et al. 2021. Pengadministrasian Job Description Karyawan Menggunakan Aplikasi HCIS (Human Capital Information System) Di Perum Perumnas. *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, Vol. 5, No. 1, Pp. 73–85.
- Lau, Jacky. 2021. Pengaruh Job Description, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kinco Prima. Universitas Putera Batam
- Siagian, Sondang P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Haji, Haris Daryono Ali. 2016. *Menggali Pemerintahan Negeri Doho Dari Majapahit Menuju Pondok Pesantren*. Yogyakarta: Almatara.
- Kusdiana, Ading. 2013. *Sejarah Pesantren*. Bandung: Humaniora.
- Moleong, Lexy J. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif XXXV*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Anwar, Saifuddin. 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pattisahusiwa, Salmah et al. 2013. Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Proses. *Akuntabel: Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 10, No. 1, Pp. 57–65.
- Suryani, dkk. 2018. *Media Pembelajaran Inovatif*. Bandung: PT Remaja.
- Amalee, Irfan. 2017. *Islam Itu Ramah Bukan Marah*. Jakarta Selatan: Mizan Publika.