

**PELAYANAN ADMINISTRASI MELALUI MEDIA SOSIAL  
DALAM PENINGKATAN KINERJA TENAGA  
KEPENDIDIKAN DI PESANTREN  
MODERN AL-MANAR**

Skripsi

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mencapai  
Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh

**LAILA MAGHFIRAH**  
NIM. 200206060

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2023**

*Lembar Pengesahan Pembimbing*

**PELAYANAN ADMINISTRASI MELALUI MEDIA SOSIAL DALAM  
PENINGKATAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI PESANTREN  
MODERN AL-MANAR ACEH BESAR**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)  
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh  
Sebagai Beban Studi Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Oleh

LAILA MAGHFIRAH

NIM. 200206060

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui oleh:

Pembimbing I,

Pembimbing II,



**Muhammad Faisal, M. Ag**  
NIP. 197108241998031002

**Ainul Mardhiah, MA. Pd**  
NIP. 197510122007102001

**PELAYANAN ADMINISTRASI MELALUI MEDIA SOSIAL DALAM  
PENINGKATAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI  
PESANTREN MODERN AL-MANAR ACEH BESAR**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)  
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh  
Sebagai Beban Studi Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Pada Hari/Tanggal

Rabu, 13 Desember 2023 M  
30 Jumadil Awal 1445 H

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,

**Muhammad Faisal, M. Ag**  
NIP. 197108241998031002

Sekretaris,

**Ainul Mardhiah, MA. Pd**  
NIP. 197510122007102001

Penguji I,

**Lailatussaadah, S.Ag, M.Pd**  
NIP. 197512272007012014

Penguji II,

**Dr. Cut Nya Dhin, M.Pd**  
NIP. 196705232014112001

AR - RANIRY

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry  
Darussalam Banda Aceh



**Prof. Saiful Muluk, S.Ag., M.A., M.Ed., ph.D**

NIP. 197301021997031003

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Laila maghfirah

NIM : 200206060

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pelayanan Administrasi Melalui Media Sosial Dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar”** adalah benar karya asli saya, kecuali lampiran yang disebutkan sebagai sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Aceh Besar, 5 Desember 2023

Yang Menyatakan,



**Laila maghfirah**  
NIM. 200206060

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

## ABSTRAK

Nama : Laila magfirah  
Nim : 200206060  
Fakultas/prodi : Tarbiyah dan Keguruan/ Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Pelayanan Administrasi Melalui Media Sosial Dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar  
Tebal skripsi : 114  
Pembimbing 1 : Muhammad Faisal M.Ag  
Pembimbing 2 : Ainul Mardhiah MA.Pd  
Kata kunci : Pelayanan administrasi, media sosial, peningkatan kinerja tenaga kependidikan

Layanan administrasi menjadi pendukung penting dalam sebuah instansi dan Lembaga kependidikan, layanan administrasi yang optimal membutuhkan keterlibatan yang luas, sehingga penyedia layanan saat ini tidak hanya mengandalkan penggunaan situs web. Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Mengetahui bentuk layanan administrasi melalui media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di pesantren modern Al-manar. 2) Mengetahui metode layanan administrasi melalui media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di pesantren modern Al-manar. 3) Mengetahui dampak layanan administrasi melalui media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di pesantren modern Al-manar. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif, dengan teknik pengumpulan data yaitu: observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 3 informan, yaitu kepala tenaga administrasi, staf tenaga administrasi, dan tenaga kependidikan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 1) adapun bentuk layanan administrasi melalui media sosial dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan di pesantren modern Al-manar Aceh Besar adalah layanan administrasi kepegawaian. 2) metode yang digunakan secara bertahap berupa rekrutmen, analisis jabatan, training, reward dan funishment, dan evaluasi. 3) Adapun dampak peningkatan kinerja tenaga kependidikan melalui media sosial adalah memudahkan pekerjaan tenaga kependidikan menjadi lebih mudah dan teratur. Pemanfaatan media sosial menjadikan kinerja tenaga kependidikan lebih terjadwal dan terorganisir sehingga menghasilkan dampak yang baik bagi tenaga kependidikan di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar.

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “PELAYANAN ADMINISTRASI MELALUI MEDIA SOSIAL DALAM PENINGKATAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI PESANTREN MODERN AL-MANAR”.

Shalawat beriring salam penulis alamatkan ke pangkuan alam Nabi Muhammad SAW dimana beliau telah susah payah merubah pola pikir umat manusia dari alam kebodohan ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat ini.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen Pendidikan Islam. Penulis menyadari skripsi ini masih belum sempurna karena keterbatasan penulis, dalam penulisan skripsi ini penulis sudah banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Mujiburrahman, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Bapak Safrul Muluk, S.Ag., M.A., M.Ed., Ph.D selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Wakil Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh beserta seluruh staf-stafnya.

3. Bapak Dr. Safriadi, M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam beserta seluruh staf-stafnya.
4. Bapak Muhammad Faisal, M.Ag, selaku pembimbing I yang telah memberikan banyak arahan dan bimbingan yang sangat berarti demi kesempurnaan skripsi ini.
5. Ibu Ainul Mardhiah, MA.Pd, selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran serta kepeduliannya untuk dapat membimbing skripsi ini hingga dapat terselesaikan dengan baik.
6. Ibu Tihalimah M.A, selaku penasehat akademik.dari penulis
7. Pihak Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian sehingga sangat membantu penulis dalam memberi dan melengkapi data untuk menyelesaikan skripsi ini.

Atas segala bantuan dan partisipasinya semoga Allah memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak, dan semoga dapat bermanfaat untuk kita semua. Demikian juga penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan, maka dari itu penulis memohon kritik dan saran untuk perbaikan skripsi ini kedepannya.

Banda Aceh, 14 des 2023  
Penulis,

Laila Maghfirah

## LEMBAR PERSEMBAHAN

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, rahmat dan hidayah, sehingga penulis diberikan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan semangat dari orang-orang terdekat. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, ayahanda Arjuna dan ibunda Jurmiati yang sudah memberikan kasih sayang dan dukungan yang sangat besar kepada penulis serta menjadi orang pertama sebagai pembela dalam hal apapun.
2. Keluarga besarku tercinta yang telah memberi dukungan dan doa yang tulus dalam menemani penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Saipul aulia yang telah membantu dan menemani dari awal penulisan skripsi ini hingga selesai
4. Sahabat dan teman teman seperjuangan yang selalu membersamai proses perjalanan skripsi ini hingga selesai
5. Teman-teman seperjuangan prodi manajemen Pendidikan islam Angkatan 2020 yang telah memberikan saran dan moivasi kepada penulis
6. Kepada diriku sendiri yang mampu berjuang, berusaha, dan juga bertahan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang telah memberikan semangat dan bantuan. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dengan balasan yang lebih baik.

Banda Aceh, 14 des 2023

Penulis,

Laila Maghfirah



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Rumusan masalah.....	5
C. Tujuan penelitian.....	5
D. Manfaat penelitian.....	6
E. Kajian terdahulu yang relevan.....	7
F. Penjelasan istilah.....	10
G. Sistematika penulisan.....	12
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	<b>14</b>
A. Pelayanan Administrasi.....	14
1. Pengertian Pelayanan.....	14
2. Pengertian Pelayanan Administrasi.....	16
3. Ruang Lingkup Pelayanan Administrasi.....	18
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelayanan.....	26
B. Media sosial.....	27
1. Pengertian media sosial.....	27
2. Jenis jenis media sosial.....	30
3. Aplikasi-Aplikasi Media Sosial.....	32
4. Manfaat media sosial.....	34
5. Dampak positif dan negative media sosial.....	36
C. Kinerja tenaga kependidikan.....	38
1. Defenisi kinerja.....	38
2. Faktor yang mempengaruhi kinerja.....	40
3. Pengertian Tenaga kependidikan.....	43
D. Peran pesantren.....	45
1. Pengertian pondok pesantren.....	45
2. Karakteristik Pondok Pesantren.....	47
3. Peran dan Fungsi Pondok Pesantren.....	49
4. Tujuan Terbentuknya Pondok Pesantren.....	54
D. Pelayanan administrasi dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui media sosial.....	55
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>60</b>
A. Jenis Penelitian.....	60

B. Lokasi Penelitian.....	60
C. Subjek Penelitian.....	61
D. Lokasi Penelitian.....	61
E. Teknik Pengumpulan Data .....	61
F. Teknik Analisis Data.....	63
G. Uji Keabsahan Data.....	63
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>66</b>
A. Gambaran umum lokasi penelitian .....	66
1. Sejarah berdirinya pesantren modern al-manar aceh besar .....	66
2. Visi dan misi pesantren .....	68
3. Data guru.....	69
4. Sarana dan prasarana .....	70
5. Kondisi santri .....	71
B. Hasil penelitian .....	71
1. Bentuk layanan administrasi melalui media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.....	71
2. Metode layanan administrasi melalui media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.....	75
3. Dampak layanan administrasi melalui media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.....	80
C. Pembahasan hasil penelitian.....	83
1. Bentuk layanan administrasi melalui media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.....	84
2. Metode layanan administrasi melalui media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.....	85
3. Dampak layanan administrasi melalui media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.....	88
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>90</b>
A. Kesimpulan .....	90
B. Saran .....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>93</b>
<b>LAMPIRAN - LAMPIRAN</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP PENULIS</b>	

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar belakang masalah

Penggunaan teknologi dan media sosial dalam layanan telah ada sejak lama dan terus berkembang. Pada titik ini, layanan berkembang dari penyedia informasi yang mulai menggunakan website sebagai penerima layanan. Layanan yang berfungsi terbaik memerlukan banyak keterlibatan, sehingga layanan saat ini tidak hanya mengandalkan penggunaan halaman web. Penambahan media sosial akan mendorong partisipasi yang lebih besar. Sifat media sosial yang berpotensi memberdayakan sejalan dengan usulan Tutton dan Solomon bahwa media sosial memungkinkan orang untuk berkomunikasi dan berkolaborasi. Media sosial (seperti website) mungkin memuat berbagai informasi yang berguna bagi masyarakat, namun dianggap mudah diakses. Ada juga berbagai media sosial seperti Weibo, Twitter, Facebook, dan Instagram yang masing-masing memiliki ciri dan keunggulan tersendiri.<sup>1</sup>

Dalam era digital yang semakin maju, media sosial telah menjadi salah satu alat komunikasi yang sangat penting dan efektif. Banyak organisasi dan institusi menggunakan media sosial sebagai sarana untuk membangun hubungan dengan klien, pelanggan, dan masyarakat umum. Begitu pula dalam konteks administrasi,

---

<sup>1</sup> Muhammad Imam Wahyudi and Teguh Ilham, "Media Sosial Untuk Penguatan Fungsi Pelayanan," *Civitas Consecratio: Journal of Community Service and Empowerment* 1, no. 2 (2021): 85–98.

penggunaan media sosial telah menjadi tren yang semakin meluas sebagai alat komunikasi dan promosi.

Tenaga kependidikan merupakan elemen penting dalam suatu organisasi atau institusi. Mereka bertanggung jawab untuk mengelola berbagai tugas administratif, seperti pengelolaan data, penjadwalan, dan komunikasi internal maupun eksternal. Efektivitas dan efisiensi kinerja tenaga administrasi memiliki dampak langsung terhadap kelancaran operasional dan pencapaian tujuan organisasi.

Namun, masih terdapat tantangan yang dihadapi oleh tenaga kependidikan dalam mengelola media sosial. Mereka mungkin tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk mengoptimalkan penggunaan media sosial dalam pekerjaan mereka. Selain itu, kurangnya pemahaman tentang strategi pengelolaan media sosial yang efektif juga dapat menghambat peningkatan kinerja mereka.

Oleh karena itu, penelitian mengenai pelayanan administrasi melalui media sosial dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan sangat relevan dan penting. Dalam skripsi ini, akan dilakukan analisis terhadap penggunaan media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, dalam bentuk, metode dan dampak yang mereka hadapi, dan penelitian terhadap peningkatan tenaga kependidikan melalui media sosial.

Dengan memahami macam macam layanan administrasi dapat disimpulkan bahwa layanan administrasi kepegawaian menjadi salah satu layanan administrasi

yang lebih cocok dalam pembahasan kali ini yang mana didalam layanan administrasi kepegawaian ini sendiri meliputi analisis jabatan, rekrutmen, training, personal relations, dan disiplin moral, dengan demikian indikator tersebut sangat menunjang peningkatan kinerja tenaga kependidikan.

Peranan tenaga kependidikan sangatlah penting untuk mendukung kelancaran dan kesuksesan tata administrasi sekolah. Dibutuhkan kompetensi dan ketrampilan yang menunjang. Tanggung jawab dan fungsi tenaga pendidikan dasar dan menengah tidak dapat dipikul oleh pendidik dalam proses pembelajaran. Hal ini disebabkan karena pekerjaan tersebut bersifat administratif, tunduk pada aturan tertentu, merupakan pekerjaan yang berfungsi dalam proses pembelajaran agar berhasil, memerlukan kompetensi yang berbeda dengan yang dibutuhkan oleh pendidik, dan terkadang tidak mempunyai relevansi langsung dengan peserta didik. Selain itu, sesuai aturan kepegawaian, tugas penyelenggara sekolah dasar dan menengah tidak dapat ditanggung bersama oleh tenaga fungsional lainnya.

Peran kegiatan pendidikan berperan dalam menunjang terselenggaranya kegiatan primer. Meski demikian, fungsi sebagai kontributor ini tidak mengurangi statusnya dan sangat penting bagi tercapainya tujuan sekolah. Tidak mungkin suatu sekolah dapat mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan tanpa didukung oleh pelayanan administrasi yang baik dan terorganisir. Tapi itu seimbang. Perawatan sejauh ini. Bahkan pada jenjang pendidikan dasar dan khusus, kegiatan tersebut tidak dikelola oleh aparat.

Pondok Pesantren Modern Al Manar terletak di Gampong Lampermai, Kecamatan Krueng Barona Jaya, Provinsi Aceh Besar. Pondok Pesantren ini didirikan oleh H. Azhar Manyak atau lebih dikenal dengan nama Abu Manyak, seorang pengusaha kelahiran Aceh Besar yang sudah sukses di dunia bisnis sejak tahun tujuh puluhan. Badan ini didirikan pada tahun 2000 untuk merawat anak-anak yatim piatu yang terkena dampak konflik.

Al Manar sendiri berasal dari bahasa arab *nawwara-yunawwiru* yang artinya cahaya atau nur dan *manaara* artinya monumen penebar cahaya, dengan tafsir pesantren ini diharapkan mampu memberikan pencerahan kepada masyarakat hingga melahirkan generasi-generasi umat islam di Aceh pada khususnya, di Indonesia dan seluruh dunia. Perkataan Al Manar juga terinspirasi dari monumen yang berdiri sebelum dibangunnya pesantren yang dahulu bernama Tugu Bungong Jeumpa tugu tersebut akhirnya menjadi nama yayasan yang didirikan oleh Abu Manyak, yaitu Yayasan Bungong Jeumpa.

Awalnya, Pondok Pesantren Modern Al-Manar hanya menerima 71 santri laki-laki. Namun santriwati baru diterima pada tahun ajaran 2009/2010. Mengikuti permintaan orang tua dan masyarakat setempat, Pondok Pesantren Modern Al-Manar menyambut santriwati pertama kali pada tahun keempat belas, jumlah Santri mencapai 450 orang (termasuk 238 Santri laki-laki dan 152 Santri perempuan), diantaranya 89 anak yatim dan 361 Santri umum dengan kuota mandiri.

Dari hasil observasi awal, peneliti mengamati kinerja tenaga kependidikan sudah berjalan dengan baik dan efektif, hanya saja tidak melibatkan media sosial

dalam pelaksanaan maupun penerapannya melihat hal tersebut, peneliti ingin memahami dan mengetahui lebih mendalam layanan administrasi melalui media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, sebagaimana zaman sekarang yang sudah menjadi zaman modern yang menjadikan alasan untuk meneliti lebih lanjut terkait pelayanan administrasi melalui media sosial yang sedang berjalan di sekolah tersebut. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pelayanan administrasi melalui media sosial dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan di pesantren modern Al-manar Aceh Besar;

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana bentuk layanan administrasi melalui media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di pesantren modern Al-manar?
2. Bagaimana metode layanan administrasi melalui media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di pesantren modern Al-manar?
3. Bagaimana dampak layanan administrasi melalui media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di pesantren modern Al-manar?

#### **C. Tujuan penelitian**

1. Mengetahui bentuk layanan administrasi melalui media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di pesantren modern Al-manar.
2. Mengetahui metode layanan administrasi melalui media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di pesantren modern Al-manar.
3. Mengetahui dampak layanan administrasi melalui media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di pesantren modern Al-manar.

#### **D. Manfaat penelitian**

Adapun secara umum penelitian ini diharapkan berguna untuk mengetahui strategi tenaga administrasi dalam mengelola media sosial di pesantren. Disamping itu, hasil penelitian ini akan memberi kontribusi baik secara teoritis dan praktis

##### **1. Manfaat teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai salah satu rujukan dalam upaya memahami peningkatan kinerja tenaga kependidikan melalui media sosial di pesantren modern al manar

##### **2. Manfaat Praktis**

Bagi tenaga kependidikan pesantren dapat menjadi pedoman sebagai motivasi dan bekal bagi Lembaga lain dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidikan.

Bagi pembaca dan penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat Menambah wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan mengenai pelayanan didalam pesantren.

#### **E. Kajian terdahulu yang relevan**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rahma Ari Citra Dalam penelitian yang berjudul “Pengelolaan Media Sosial Instagram Untuk Meningkatkan Citra Organisasi Layanan Komunikasi dan Informasi di Kota Sukabumi”, peneliti mempelajari metode untuk mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi organisasi layanan komunikasi dan informasi dalam membangun citra melalui Instagram. Langkah Media sosial dan pemahaman perencanaan departemen. Komunikasi dan komputasi untuk konstruksi gambar melalui media sosial Instagram. Hasil dari penelitian ini adalah mengolah dan

memberikan data informasi kepada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Sukabumi untuk mengelola media sosial Instagram, mengidentifikasi permasalahan dengan mengidentifikasi konten Instagram dan keluhan masyarakat, serta menggunakan empat level Fich dalam proses pencariannya. Adapun perbedaan penelitian Rahma Ari Citra dengan penelitian penulis adalah pada penelitian ini bagaimana pemanfaatan media sosial dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan sedangkan penelitian Rahma Ari Citra dalam membangun citra, penelitian ini sama sama menggunakan jenis penelitian kualitatif dan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurul Jennah dengan judul “meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui komunikasi interpersonal kepala sekolah di sekolah menengah pertama islam Roudhatul Ulum Gedangmas Lumajang” Penelitian ini dilatarbelakangi oleh peningkatan kinerja yang dimiliki oleh tenaga kependidikan dilembaga. Meskipun lembaga tersebut terbelang kecil namun kinerjanya sangat baik hal tersebut dilandasi dengan adanya komunikasi interpersonal yang diimplementasikan oleh kepala sekolah Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif jenis penelitian studi kasus. Teknik pengumpulan data menggunakan tiga metode yakni: observasi wawancara dan dokumentasi. Sedangkan analisis datanya menggunakan analisis kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Dan yang terakhir adalah uji keabsahan data yang menggunakan triangulasi sumber dan

triangulasi teknik. Adapun persamaan penelitian ini dengan penulis adalah sama sama meneliti dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan akan tetapi dengan cara berbeda, pada penelitian penulis melalui media sosial sedangkan pada penelitian ini melalui komunikasi interpersonal. Penelitian ini sama sama menggunakan jenis penelitian kualitatif dan tehnik pengumpulan data yang sama.

3. Penelitian yang dilakukan oleh M. Frilando Pratama yang berjudul “Pengelolaan Media Sosial Humas Instagram Sebagai Media Informasi Publik di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau” pada tahun 2020 di Universitas Islam Nasional Sultan Syarif Kasim Riau. Hasil penelitian ini menemukan bahwa melalui manajemen kehumasan, media sosial Instagram berperan sebagai media informasi publik, menyampaikan pesan dalam bentuk foto, video, dan infografis, disertai teks penjelasan atau siaran. Adapun perbedaan penelitian M Frilando dengan peneliti, penelitian ini menggambarkan media sosial Instagram sebagai media informasi, sedangkan peneliti membahas tentang peran media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Penelitian ini sama sama menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan tehnik pengumpulan data yang sama namun informan yang berbeda.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Rizky Nurul Shafa yang berjudul “Manajemen Konten Instagram untuk Menjaga Citra Institusi” (Analisis Kualitatif Humas PT. Dirgantara Indonesia) pada tahun 2019, dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa PT. Dirgantara Indonesia diharapkan dapat menjaga citra dan memberikan pelayanan terbaik dalam menciptakan dan memelihara citra tersebut. Perbedaan kajian Rizky Nurul Shafa lebih terletak pada konten yang diberikan dan strategi yang diterapkan. Sementara itu, peneliti cenderung mendalami peranan media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui layanan administrasi.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Hasan Sazali pada tahun 2020 di Universitas Islam Sumatera Utara ini bertajuk “Yayasan Humas SMAU CT memanfaatkan media sosial (Instagram) sebagai media informasi dan editorial untuk meningkatkan citra lembaga pendidikan”. Temuan menunjukkan bahwa penggunaan media sosial untuk Yayasan CT Arsa PR, meningkatkan dan mempromosikan aktivitas dan prestasi siswa di Instagram, dan membangun hubungan dengan warga setempat merupakan strategi Yayasan SMAU CT Arsa PR untuk membangun komunitas yang baik. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Berbeda dengan penelitian humas media sosial yang dilakukan Hasan Sazali, peneliti mendalami layanan administrasi dalam memanfaatkan media sosial dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan, penelitian ini juga menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui tahapan observasi, wawancara, dan juga dokumentasi.\

## F. Penjelasan istilah

### 1. Penegasan konseptual

#### a. Pelayanan

Pelayanan merupakan tuntutan yang sangat mendasar bagi manajemen pemerintahan modern. Hal ini sesuai dengan pendapat Supriyatna bahwa masyarakat yang semakin maju membutuhkan pelayanan yang cepat, dihitung dengan nilai ekonomis dan menjamin adanya kepastian. Selain itu, Moenir mengemukakan bahwa pelayanan adalah proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung. Berdasarkan penjelasan tersebut, pelayanan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang membentuk suatu proses. Proses pelayanan berlangsung secara terusmenerus dan berkesinambungan, meliputi seluruh aspek kehidupan orang dalam masyarakat.

#### b. Media sosial

Media sosial dikategorikan menjadi dua kata, yaitu media dan komunitas. Media adalah alat, alat komunikasi, perantara/penghubung. Bersosialisasi adalah berhubungan dengan masyarakat dan saling membutuhkan. Media sosial merupakan salah satu fitur website yang dapat menciptakan jaringan dan terhubung satu sama lain. Media sosial memungkinkan kita berkomunikasi, menyapa, dan mengenal satu sama lain. Seperti Twitter, Facebook, WhatsApp, Instagram, dan lain sebagainya.

#### c. Tenaga kependidikan

Menurut UUSPN Nomor 20 Tahun 2003, khususnya Bab 1 Pasal 1 Ayat 5, tenaga kependidikan adalah tenaga pelayanan sosial yang ditunjuk untuk membantu kegiatan pendidikan. Jika pendidik memenuhi persyaratan peraturan perundang-

undangan, maka personel yang berwenang akan diangkat, ditempatkan, dan dibayar remunerasi sesuai dengan peraturan terkait.

Guru berbeda dengan personil di lembaga pendidikan. Lembaga Pendidikan Pegawai Negeri Sipil adalah organisasi yang menyelenggarakan pendidikan dan dikelola oleh penyelenggara pendidikan. Pendidik termasuk orang dalam pendidikan, namun orang dalam pendidikan belum tentu orang dalam pendidikan. Pendidik adalah orang yang mempunyai visi pendidikan pada suatu lembaga atau organisasi pendidikan, orang yang dapat memahami filsafat pendidikan dan ilmu pendidikan.

#### d. Pesantren

Pondok Pesantren menurut Istilah (etimologi) kata pesantren berasal dari kata santri, dengan awalan pe- dan akhiran -an. Yang berarti tempat tinggal santri. Pendapat lain menjelaskan bahwa pesantren adalah pe-santri-an, yang berarti tempat “tempat santri” yang belajar dari pemimpin pesantren (kyai) dan para guru (ulama atau astadz). pelajaran mencakup berbagai bidang tentang pengetahuan Islam. pendapat lain menyatakan bahwa Pesantren asal katanya adalah santri, yaitu seorang yang belajar agama Islam, sehingga dengan demikian Pesantren mempunyai arti tempat orang yang berkumpul untuk belajar agama Islam.

#### **G. Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan dalam skripsi ini terdiri dari lima bab yang memuat pokok bahasan sebagai berikut:

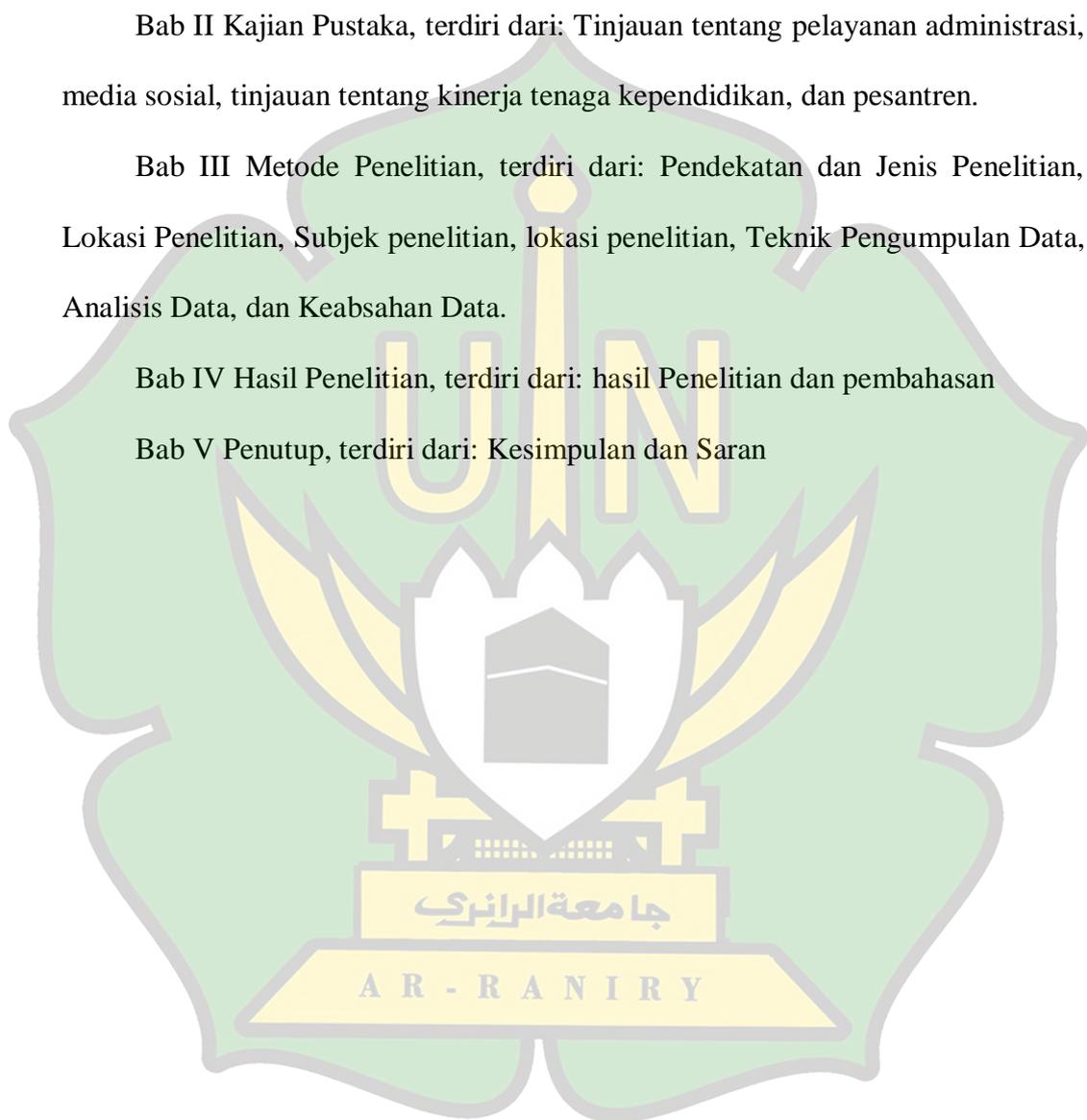
Bab I Pendahuluan, terdiri dari: Latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu, penegasan istilah, sistematika penulisan.

Bab II Kajian Pustaka, terdiri dari: Tinjauan tentang pelayanan administrasi, media sosial, tinjauan tentang kinerja tenaga kependidikan, dan pesantren.

Bab III Metode Penelitian, terdiri dari: Pendekatan dan Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, Subjek penelitian, lokasi penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Analisis Data, dan Keabsahan Data.

Bab IV Hasil Penelitian, terdiri dari: hasil Penelitian dan pembahasan

Bab V Penutup, terdiri dari: Kesimpulan dan Saran



## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Pelayanan Administrasi

##### 1. Pengertian Pelayanan

Istilah pelayanan berasal dari kata layan yang berarti menolong, menyediakan apa saja yang diperlukan orang lain baik secara individu maupun kelompok. Pada dasarnya setiap manusia membutuhkan pelayanan, bahkan secara ekstrem dapat dikatakan bahwa pelayanan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. pelayanan adalah tindakan yang dilakukan oleh manusia baik seseorang maupun sekelompok manusia dengan landasan faktor materil melalui sistem, faktor, prosedur, dan metode tertentu dengan rangka usaha memenuhi kepentingan orang lain sesuai dengan haknya. Selain itu rasa puas seseorang terhadap pelayanan dapat diartikan dengan membandingkan bagaimana pandangan antara pelayanan yang diterima dengan pelayanan yang diharapkan.<sup>2</sup>

Pelayanan adalah salah satu ujung tombak dari kepuasan pelanggan yang menjadi kewajiban yang harus dioptimalkan baik oleh individu maupun organisasi yang memberikan pelayanan yang baik. Layanan dapat ditafsirkan sebagai kegiatan yang disediakan dari satu pihak ke pihak lain untuk membantu, menyediakan, atau memelihara barang atau jasa. Pelayanan pada hakikatnya adalah sebuah kegiatan, yang mana pelayanan tersebut berlangsung secara terus menerus dan berhubungan

---

<sup>2</sup> Yunruth Marande, "Jurnal Ilmiah Administratie," *Jurnal Ilmiah Administratie* 8, no. 73 (2019): 33–39.

dengan kehidupan masyarakat. Adapun berhubungan disini adalah saling memenuhi kebutuhan antar penerima dan pemberi pelayanan.<sup>3</sup>

Pelayanan administrasi juga merupakan sebuah fungsi utama pemerintah sebagai dalam melengkapi kebutuhan masyarakat baik dalam rangka melaksanakan kebutuhan peraturan perundang-undangan, akan tetapi pelayanan administrasi di Indonesia masih menjadi persoalan yang perlu memperoleh perhatian dan penyelesaian yang komprehensif hal ini dilihat dari beberapa ketidakpuasan masyarakat dalam menerima pelayanan. Pelayanan publik dapat diartikan sebagai kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggaraan pelayanan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan publik dan pelaksanaan ketentuan perundang-undangan.

Penyelenggaraan pelayanan publik di Indonesia umumnya berlangsung melalui kontak langsung antara penyelenggara pelayanan publik dengan masyarakat, dengan tujuan agar masyarakat dapat merasakan secara langsung proses pelayanan publik yang diberikan oleh instansi pemerintah. Seperti yang kita ketahui, pelayanan publik di Indonesia masih sangat rendah. Oleh karena itu, tidak jarang pelayanan publik dikritik oleh masyarakat. Dalam rangka meningkatkan pelayanan yang baik, persaingan pelayanan dalam hal kualitas pelayanan dan kualitas pelayanan yang tinggi menjadi perhatian utama lembaga publik. Keterbukaan informasi mendorong individu untuk lebih menyadari hak dan kewajibannya dalam

---

<sup>3</sup> Dasep Dodi Hidayah, "KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (Studi Pelayanan Administrasi Kependudukan Di Kecamatan Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya)," *Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara* 7, no. 1 (2020): 28–34.

kaitannya dengan kegiatan layanan. Oleh karena itu, harapan untuk mendapatkan pelayanan terbaik kini mulai bergantung pada instansi pemerintah juga.<sup>4</sup>

## 2. Pengertian Pelayanan Administrasi

Menurut etimologi, layanan dapat diartikan sebagai upaya untuk melayani orang lain, memberikan banyak perasaan bahwa layanan yang dimaksud adalah untuk memberikan hak-hak dasar kepada masyarakat sesuai dengan persyaratan yang diinginkan sesuai dengan hukum dan peraturan. Oleh karena itu, untuk memberikan layanan yang maksimal dan profesional, Anda membutuhkan layanan dari orang-orang yang benar-benar profesional.

Pelayanan Publik (UU No. 25 Tahun 2009, 2017) menyatakan bahwa pelayanan publik adalah kegiatan atau jaringan pelayanan yang memenuhi kebutuhan pelayanan setiap warga negara dan penduduk terhadap barang, jasa, dan jasa sesuai dengan persyaratan hukum kegiatan tersebut. /atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyedia layanan publik. Monier mendefinisikan pelayanan publik sebagai upaya kelompok, individu, atau birokrasi untuk memberikan bantuan kepada masyarakat guna mencapai tujuan tertentu. Selain itu, masyarakat menyadari bahwa pelayanan publik pada dasarnya merupakan kebutuhan eksternal masyarakat dan mendapat perlakuan yang benar dan tepat dari pemerintah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Veronika Eva and Noora Fithriana, "Upaya Peningkatan Pelayanan Administrasi Kependudukan Dengan Adanya Mobil Keliling (Studi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Batu)," *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Politik* 8, no. 3 (2019): 83.

<sup>5</sup> Ardhana Januar Mahardhani, "Pelayanan Publik Di Bidang Pendidikan Pada Pandemi Covid-19," *Jurnal ilmiah Manajemen Publik dan Kebijakan Sosial* 5, no. 2 (2022): 137–155.

Pelayanan administrasi publik di bidang pendidikan penting untuk meningkatkan perilaku, sikap dan kepribadian seluruh warga sekolah termasuk guru, siswa, orang tua dan masyarakat sekitar. Hal ini penting untuk membantu menyelenggarakan pendidikan siswa dan mengatur berbagai pola perilaku anak demi layanan akademik dan proses pembelajaran yang berkualitas. Pelayanan administrasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap efektivitas organisasi dan kinerja akademik mahasiswa. Pelayanan administrasi hadir sebagai suatu proses dalam bidang pendidikan yang bertujuan untuk pengembangan, pelestarian dan transmisi nilai-nilai budaya kepada peserta didik. Pelayanan administrasi menggambarkan kerangka dalam setiap sekolah yang menyediakan pendidikan yang baik bagi anak-anak. Membangun nilai-nilai dan keyakinan pendidikan yang bermutu tinggi merupakan muatan utama guru dan peserta didik sekolah untuk mencetak lulusan yang bermutu dan berkarakter tinggi. Namun fungsi manajemen perlu dikelola dan dibakukan melalui budaya sekolah yang unggul untuk mencapai pelayanan manajemen.<sup>6</sup>

Aparatur Sipil Negara mengacu pada perspektif Serang yang menjelaskan pelayanan publik sebagai pelayanan yang diberikan sesuai dengan aturan-aturan dasar dan persyaratan yang telah ditentukan oleh orang lain atau masyarakat yang berkepentingan terhadap organisasi tersebut. Aparatur Sipil Negara atau yang biasa disebut pelayanan publik adalah segala bentuk pelayanan yang menyangkut pelayanan publik dan pelayanan publik yang menjadi tanggung jawab lembaga

---

<sup>6</sup> Asna Aneta, Yanti Aneta, and Novianty Djafri, "Pengembangan Manajemen Berbasis Pelayanan Administrasi Publik Pada Tingkat Pendidikan Anak Usia Dini," *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 6, no. 4 (2022): 3669–3679.

negara pusat dan dilaksanakan di wilayah dan lingkungan pemerintahan. Tujuannya agar pelaku usaha lokal dapat menyediakan segala kebutuhan masyarakat dengan tetap mematuhi peraturan perundang-undangan. Pelayanan adalah kegiatan yang dilakukan oleh suatu pemerintah untuk mendukung suatu badan atau organisasi dan memberikan kepuasan, meskipun produk tersebut tidak mempunyai bentuk fisik.

### 3. Ruang Lingkup Pelayanan Administrasi

Pada suatu lembaga pendidikan proses layanan administrasi pendidikan tentunya yang menjadi subsistemnya adalah sumber daya manusia baik kepala sekolah, guru, peserta didik dan orang tua murid saling mempengaruhi sehingga akan menciptakan sebuah pelayanan yang dapat memuaskan bagi peserta didik maupun orang tua murid. Layanan administrasi adalah sekelompok elemen yang berintegrasi dalam memberikan pelayanan agar kegiatan pembinaan, pengembangan dan pengadilan keuangan dalam administrasi pendidikan dapat terselenggara dengan baik. Layanan administrasi meliputi pembayaran SPP dan pembuatan surat keterangan dan sebagainya.

Ruang lingkup layanan administrasi pendidikan meliputi:<sup>7</sup>

#### 1) Layanan administrasi keuangan,

Administrasi bukanlah kata yang asing bagi semua orang. Akan tetapi ketika pengertian administrasi ditanyakan masyarakat awam, sebagian besar pasti akan menjawab Pembayaran karena itulah pengertian administrasi yang selama ini dipahami oleh sebagian besar masyarakat Indonesia. Kita tidak bisa menyalahkan

---

<sup>7</sup> Shautut Tarbiyah, "Peran Tata Usaha Dalam Peningkatan Layanan," *Jurnal Shautut Tarbiyah* 29, no. 1 (2023): 43–52.

persepsi dari masyarakat yang demikian karena kenyataan yang mereka alami memang seperti itu. Ketika mereka dihadapkan dengan urusan administrasi pasti mereka dimintai pembayaran jadi wajar jika paradigma mereka seperti itu. Beberapa ketika kita tanyakan soal administrasi kepada masyarakat yang paham tentang ekonomi, Administrasi harus mementingkan kepuasan dan bukan hanya mementingkan hasil maksimal. Sedangkan keuangan merupakan hasil dari proses pencatatan keuangan merupakan hasil dari proses pencatatan yang merupakan suatu ringkasan dari transaksi keuangan yang terjadi selama tahun buku yang bersangkutan. Administrasi keuangan adalah proses pengelolaan yang melibatkan semua kegiatan yang berhubungan dengan keuangan, pembuatan laporan keuangan, dan pencapaian tujuan untuk kepentingan bersama.<sup>8</sup>

## 2) Layanan administrasi kesiswaan,

Administrasi kesiswaan adalah usaha dan kegiatan yang meliputi pengaturan tentang administrasi yang berkaitan dengan peserta didik dalam upaya mengembangkan potensi peserta didik. Pada dasarnya, administrasi kesiswaan berfokus pada kegiatan yang bertujuan untuk memenuhi segala kebutuhan peserta didik. Oleh karena itu, kinerja dari administrasi kesiswaan dapat dinilai berdasarkan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh peserta didik.<sup>9</sup>

Asnawir mengatakan pengelolaan kesiswaan melibatkan kegiatan administrasi sekolah dan memfasilitasi proses belajar mengajar dalam bentuk upaya kolaboratif

---

<sup>8</sup> Parida Parida et al., "Administrasi Sekolah (Administrasi Keuangan, Perlengkapan, Hubungan Sekolah Dengan Masyarakat)," *Bedelau: Journal of Education and Learning* 2, no. 1 (2021): 19–33.

<sup>9</sup> Makhfudhoh Alfiani Fauziah, Abdul Aziz Hasibuan, and Lolytasari Lolytasari, "Pengaruh Layanan Administrasi Kesiswaan Terhadap Kepuasan Peserta Didik Di MA Madinatunnajah Ciputat," *Tadarus Tarbawy : Jurnal Kajian Islam dan Pendidikan* 4, no. 1 (2022): 78.

para pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Berdasarkan uraian di atas dapat saya simpulkan bahwa manajemen siswa adalah proses pendataan siswa sejak siswa masuk sekolah atau lembaga hingga siswa keluar (lulus atau keluar dari sekolah atau lembaga-alasan).<sup>10</sup>

### 3) Layanan administrasi kepegawaian,

Manajemen personalia erat kaitannya dengan pejabat atau pegawai. Selama proses manajemen personalia, segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan dibahas atau dicatat. Slamet Saksono berpendapat bahwa manajemen personalia merupakan cabang ilmu administrasi yang paling menentukan dalam siklus hidup suatu organisasi. Manajemen personalia pada hakikatnya adalah tentang orang-orang dan juga merupakan obyek atau tujuan dari kegiatan organisasi itu sendiri.

Sementara itu, Arifin Abdurachman mengatakan bahwa administrasi kepegawaian negara adalah salah satu cabang dari administrasi negara yang berkaitan dengan segala persoalan mengenai pegawai-pegawai negara. Kegiatan-kegiatan administrasi kepegawaian negara meliputi:<sup>11</sup>

#### a. Analisis jabatan

Analisis pekerjaan adalah pengumpulan informasi tentang kinerja karyawan. Analisis jabatan pelayanan publik diatur dalam Peraturan No. 1 Kementerian Dalam Negeri. Edisi 35, 2012. Perlunya analisis jabatan dalam konteks struktur kelembagaan, manajemen dan perencanaan personalia, serta

<sup>10</sup> Riskiana, "EFEKTIVITAS ADMINISTRASI KESISWAAN DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN JASA PENDIDIKAN DI SMK ALKHAIRAAT PALU", skripsi, UIN Datokarama Palu, (2022): 13-14

<sup>11</sup> Enceng, "Pengertian Dan Ruang Lingkup Administrasi Kepegawaian," *Pengertian dan Ruang Lingkup 2*, no. membahas pengertian dan ruang lingkup (2015): 1-2.

pendidikan berbasis kinerja. Analisis menyoar pelaksanaan pekerjaan dan menggambarkan kinerja masing-masing unit kerja. Instansi pemerintah dan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) melakukan analisis jabatan. Analisis jabatan dilakukan dalam rangka reformasi birokrasi yang menerapkan prinsip *right person*, *right place*, dan *right time*.<sup>12</sup>

b. Rekrutmen

Menurut Simamora rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan. Lebih lanjut menurut Hasibuan rekrutmen adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja untuk melamar dalam perusahaan sesuai posisi yang sedang kosong. Berdasarkan pengertian rekrutmen menurut para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan rekrutmen adalah suatu proses atau usaha yang dilakukan untuk mencari dan mengumpulkan sejumlah tenaga kerja yang memiliki kemampuan sesuai kebutuhan atau posisi yang kosong untuk dipekerjakan di dalam perusahaan.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Didik Haryanto, "Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan," *Kindai* 17, no. 3 (2021): 325–346.

<sup>13</sup> Ni Made Priartini and Putu Indah Rahmawati, "Analisis Proses Rekrutmen Daily Worker Pada Holiday Inn Express Baruna Bali," *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata* 3, no. 2 (2020): 58–68.

### c. Training

Pelatihan yang baik akan menghasilkan prestasi kerja yang baik pula sehingga menguntungkan perusahaan maupun karyawan, sebaliknya pelatihan yang buruk akan memberikan dampak merugikan bagi karyawan maupun perusahaan sehingga tujuan dari pada perusahaan tidak tercapai. Pelatihan terhadap sumber daya manusia menjadi kebutuhan yang akan menunjang perusahaan untuk meningkatkan kemampuan, yakni kemampuan perusahaan untuk tetap bertahan dan bersaing di era globalisasi ini. Pelatihan memberikan pengaruh terhadap kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan serta dapat memberikan semangat serta membina karyawan agar mampu untuk bekerja mandiri dan juga dapat menumbuhkan kepercayaan diri karyawan sehingga prestasi kerjanya semakin meningkat.<sup>14</sup>

### d. Penggajian

Ada banyak pengertian gaji dari berbagai sisi jika dilihat menurut ahli namun dalam penelitian ini ada dua sumber yang diambil. Yang pertama gaji merupakan sesuatu berupa uang atau yang berkaitan dengan uang dan diberikan kepada pegawai/karyawan sebagai imbalan pekerjaan. Sedangkan pengertian gaji yang kedua adalah semua yang dibayarkan perusahaan kepada pegawainya. Seorang pimpinan (manajer), para karyawan administrasi, serta karyawan bagian

---

<sup>14</sup> Reza Nurul Ichsan and Lukman Nasution, "Sosialisasi Pelatihan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan," *Amaliah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 5, no. 1 (2021): 48–53.

penjualan, umumnya diberikan gaji dari perusahaan dengan jumlah yang tetap. Besaran gaji umumnya dinyatakan dengan nilai gaji per bulan.<sup>15</sup>

e. Personal relation

Hubungan antar pribadi (personal relation) merupakan suatu hubungan dimana melibatkan perasaan antar individu, dua atau lebih orang. Hubungan antarpribadi adalah hubungan yang jika dibandingkan dengan yang lainnya jenis hubungan ini lebih intim. Didalam kehidupan sehari-hari manusia selalu melakukan interaksi dengan orang lain, baik sebagai anggota keluarga maupun sebagai anggota kelompok masyarakat, oleh karena itu manusia disebut sebagai makhluk sosial yang mana tentunya tidaklah hidup dalam lingkungan yang hampa. Segala sesuatunya perlu melalui proses, begitu juga dengan komunikasi. Proses yang terjadi dapat melalui komunikasi lisan dan tertulis.<sup>16</sup>

f. Disiplin dan moral

Menurut Suhardi Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa Inggris Disciple, discipline, yang artinya penganut atau pengikut. Ditinjau dari segi terminologi disiplin menurut para ahli pendidikan mendefinisikan berbagai pengertian disiplin. Kedisiplinan adalah kepatuhan seseorang mengikuti tata tertib disebabkan oleh adanya kesadaran yang ada padakata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar.<sup>17</sup>

<sup>15</sup> Rohmat Taufiq dkk, "Rancang Bangun Sistem Informasi Penggajian Pegawai Berbasis Web Di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Kota Tangerang," Jurnal Informatika Universitas Pamulang 4, no. 4 (2019): 119.

<sup>16</sup> Nanda syukerti dkk, *HUBUNGAN ANTARPRIBADI DALAM FILM PENDEK "TAK LAGI SAMA": PERSPEKTIF SOSIOLOGI KOMUNIKAS,* International Journal of Intellectual Discourse (IJID) 39, no. 8 (2021): 102–111.

<sup>17</sup> Siti Nuraeni and Aceng Jaelani, "Pengaruh Pembiasaan Shalat Dhuha Terhadap Karakter Disiplin Siswa Di MI Salafiyah Kota Cirebon" 2, no. 1 (2020).

4) Layanan administrasi peraturan dan kearsipan,

Manajemen kearsipan adalah rangkaian kegiatan mengelola seluruh unsur yang digunakan atau terlibat di dalam proses pengurusan fungsi-fungsi, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengendalian atau pengawasan terhadap arsip dan sumber daya yang ada untuk pengurusan kearsipan seperti pegawai kearsipan( arsiparis,archivist), fasilitas kearsipan dan keuangan yang dipergunakan untuk membiayai pelaksanaan kegiatan kearsipan

Administrasi kearsipan dilakukan dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang bentuknya yaitu aktivitas-aktivitas perencanaan kearsipan, pengorganisasian bidang kearsipan, penyusunan personalia (staf) bagian kearsipan, pengarahan kerja pegawai kearsipan dan pengawasan terhadap kegiatan pokok (operasional) kearsipan. Menurut teori diatas, fungsi-fungsi manajemen kearsipan antara lain : Fungsi perencanaan, Fungsi pengorganisasian, dan Fungsi penyusunan staf.<sup>18</sup>

5) Layanan administrasi sarana dan prasarana,

Manajemen sarana dan prasarana adalah kegiatan yang mengatur untuk mempersiapkan segala peralatan/material bagi terselenggaranya proses pendidikan di sekolah. Manajemen sarana dan prasarana dibutuhkan untuk membantu kelancaran proses belajar mengajar. Sarana dan prasarana pendidikan adalah semua benda bergerak dan tidak bergerak yang dibutuhkan untuk menunjang kegiatan belajar mengajar, baik secara langsung maupun tidak langsung. Manajemen sarana

---

<sup>18</sup> H Wardah, "Manajemen Kearsipan Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Administrasi Di SMP Negeri 1 Darussalam Aceh Besar," Skripsi, UIN Aceh (2019): 1-74.

dan prasarana merupakan keseluruhan proses perencanaan pengadaan, pendayagunaan, dan pengawasan sarana dan prasarana yang digunakan agar tujuan pendidikan di sekolah dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Kegiatan manajemen sarana dan prasarana meliputi perencanaan kebutuhan, pengadaan, penyimpanan, penginventarisasian, pemeliharaan, dan penghapusan sarana dan prasarana pendidikan. Sarana dan prasarana pendidikan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam menunjang proses pembelajaran di sekolah. Keberhasilan program pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh sarana dan prasarana pendidikan yang dimiliki sekolah oleh kondisi optimalisasi pengelolaan dan pemanfaatan.<sup>19</sup>

6) Layanan administrasi hubungan sekolah dan Masyarakat.

manajemen hubungan masyarakat (humas) adalah proses kegiatan komunikasi yang harus dilakukan secara terus menerus untuk mengetahui apakah program-program yang dibuat sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh masyarakat, dengan harapan adanya timbal balik yang diberikan kepada suatu lembaga tersebut, sehingga kedua belah pihak akan mendapatkan keuntungan masing-masing. Dalam melaksanakan manajemen humas, menurut George R. Terry, seorang praktisi humas perlu mempersiapkan unsur-unsur yang diperlukan demi tercapainya tujuan yang maksimal, yaitu :<sup>20</sup>

- 1) Manusia baik laki-laki maupun perempuan (men and women),

---

<sup>19</sup> D A Rachmah dkk, “*Manajemen Sarana Dan Prasarana Untuk Efektivitas Layanan Administrasi Akademik*,” J-STAF (Siddiq 2, no. 1 (2023): 83–99,

<sup>20</sup> Hannisa mustika, “*MANAJEMEN HUMAS DALAM MENINGKATKAN CITRA*” skripsi, uin suska Riau (2023): 11-12.

- 2) Alat-alat yang diperlukan (materials).
- 3) Sarana yang digunakan (machines),
- 4) Metode yang dipakai (methods),
- 5) Dana (money),
- 6) Pasar atau khalayak yang dituju (market).

#### 4. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelayanan

Faktor – faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada Masyarakat terdapat lima faktor yang mempengaruhi pelayanan dapat berjalan dengan baik, yaitu:

- 1) Faktor kesadaran pegawai;
- 2) Faktor aturan sebagai standar kerja pelayanan;
- 3) faktor organisasi yang dipergunakan untuk menjalankan kegiatan pelayanan;
- 4) faktor kemampuan dan keterampilan pegawai/ skill dan
- 5) faktor sarana yang menunjang dalam kegiatan pelayanan.

Berdasarkan lima faktor yang telah disampaikan oleh Moenir Menurut peneliti faktor kesadaran dan faktor aturan cukup dekat berkaitan dengan faktor organisasi. Hal ini karena sistem dan aturan yang ada dalam organisasi dapat menciptakan kesadaran pada para pegawainya sehingga peneliti akan lebih menyoroti pada tiga faktor lainnya yaitu faktor organisasi, faktor kemampuan pegawai dan faktor sarana pelayanan.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Riska Aidina Pristiria, Kismartini Kismartini, and Ida Hayu Dwimawanti, “Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Pertanahan Kota Semarang,” *Perspektif* 11, no. 2 (2022): 533–546.

## B. MEDIA SOSIAL

### 1. Pengertian media sosial

Media sosial adalah sebuah media online yang mana para penggunanya dapat mendapatkan informasi dengan cepat dan mudah. Selain itu juga dapat dengan mudah berpartisipasi, berbagi, dan menciptakan karya baru di dunia virtual. Pendapat lain mengatakan bahwa media sosial adalah media online yang mendukung interaksi sosial dan media sosial menggunakan teknologi berbasis web yang mengubah komunikasi menjadi dialog interaktif. Pengertian media sosial adalah seperangkat alat komunikasi dan kolaborasi baru yang memungkinkan terjadinya berbagai jenis interaksi yang sebelumnya tidak tersedia bagi orang awam.<sup>22</sup>

Media sosial saat ini juga dapat dikatakan dekat dengan kehidupan anak-anak. tanpa disadari, anak-anak bisa dikatakan sudah dekat dengan kehadiran media sosial sejak dini, misalnya dikarenakan orang tua yang sering membagikan kegiatan anak atau membuat konten bersama di media sosial. Survei Internet Matters menunjukkan, bahwa rata-rata anak-anak dengan usia 10-12 tahun sudah memiliki akun media sosial. Beragam dampak dapat timbul bagi anak-anak karena penggunaan media sosial, baik secara positif maupun negatif. Media sosial memberikan dampak positif bagi anak-anak, seperti membantu untuk bertukar ide, meningkatkan keterampilan dan kreativitas, menambah pengetahuan baru, dan membantu untuk menemukan daya tarik melalui fasilitas

---

<sup>22</sup> Tongkotow Liedfray, Fonny J Waani, and Jouke J Lasut, "Peran Media Sosial Dalam Mempererat Interaksi Antar Keluarga Di Desa Esandom Kecamatan Tombatu Timur Kabupaten Tombatu Timur Kabupaten Minasa Tenggara," *Jurnal Ilmiah Society* 2, no. 1 (2022): 2.

yang diberikan. Dampak negatif media sosial yang bisa timbul bagi anak, antara lain anak berisiko mengalami perundungan siber, kecanduan media sosial karena penggunaan yang berlebihan, dan mempengaruhi kemampuan anak dalam meningkatkan hubungan interpersonal.<sup>23</sup>

Media sosial adalah perpaduan sosiologi dan teknologi yang mengubah monolog menjadi dialog dan demokrasi informasi yang mengubah orang-orang dari pembuka konten menjadi penerbit konten. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa media sosial telah menjadi sangat populer karena memberikan kesempatan orang-orang untuk terhubung di dunia online dalam bentuk hubungan personal, politik dan kegiatan bisnis. Selain itu media Sosial merupakan layanan aplikasi berbasis internet yang memungkinkan konsumen untuk berbagi pendapat, pemikiran, cara pandang dan pengalaman. Menurut pendapat ahli lainnya yaitu Yoo dan Gretzdel mengatakan bahwa media sosial mampu memenuhi kebutuhan konsumen atas informasi dengan menawarkan informasi yang faktual, spesifik, berbasis pengalaman dan bersifat non-komersial, yang dapat diperoleh dan diakses melalui sumber-sumber informasi diluar batasan lingkaran kehidupan sosial konsumen tersebut.<sup>24</sup>

Media sosial merupakan platform virtual yang masih digunakan oleh masyarakat untuk melakukan kegiatan komunikasi dan membangun relasi. Fasilitas layanan di media sosial memungkinkan pengguna untuk dapat berinteraksi dengan cepat dan mudah. Carr dan Hayes bahwa media sosial memungkinkan pengguna

---

<sup>23</sup> El Chris Natalia, "Pelatihan Literasi Membaca Dan Literasi Media Sosial Bagi Anak Dan Remaja," *Journal of Servite* 5, no. 1 (2023): 33.

<sup>24</sup> Program Studi and Ilmu Komunikasi, "Tren Penggunaan Media Sosial Selama Pandemi Di Indonesia" 7, no. 2 (2020).

untuk berinteraksi secara oportunistik dan selektif dalam menampilkan diri di depan khalayak luas atau sempit, baik secara real time atau tidak dan mendapatkan nilai dan persepsi melalui konten yang mereka buat dan melalui interaksi mereka dengan orang lain. Pendapat ini sejalan dengan Nasrullah yang menyatakan bahwa media sosial adalah media berbasis internet yang memungkinkan penggunanya untuk mewakili diri sendiri atau berinteraksi, bekerja sama, berbagi, berkomunikasi dengan pengguna lain untuk membentuk ikatan sosial virtual. Media sosial merupakan alat komunikasi yang ampuh dalam sebuah proses sosial yang dapat mempengaruhi sikap, perilaku dan pendapat penggunanya, Berbagai platform media sosial terus berkembang seiring dengan kemajuan teknologi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Penggunaan media sosial dalam berinteraksi semakin akrab di masyarakat. Banyaknya pengguna media sosial membuka peluang untuk mengoptimalkan penggunaan media sosial sebagai alat komunikasi dalam pembelajaran yang menawarkan banyak kemudahan.<sup>25</sup>

## 2. Jenis jenis media sosial

Dalam buku yang berjudul Media Sosial ada enam kategori besar media sosial.

### 1. Social Networking

Social networking adalah sarana yang dapat digunakan untuk melakukan interaksi, termasuk efek yang dihasilkan dari interaksi tersebut di dunia virtual. pemeran utama dari situs jejaring sosial adalah penggunanya membentuk jaringan

---

<sup>25</sup> Rifa Suci Wulandari and Fitriana Kartika Sari, “Media Sosial Sebagai Platform Pembelajaran Alternatif Di Era Digital,” Prosiding Nasional Pendidikan: LPPM IKIP PGRI Bojonegoro 3, no. 1 (2022): 65–80.

pertemanan baru. Dalam banyak kasus, terbentuknya jaringan pertemanan baru ini berdasarkan pada ketertarikan dengan hal yang sama, seperti kesamaan hobi. Contoh dari jaringan sosial adalah Facebook dan Instagram.

## 2. Blog

Blog merupakan media sosial yang memberi kebebasan bagi pengguna untuk mengunggah kegiatan sehari-hari, memberikan komentar dan berbagi dengan pengguna lain, seperti berbagi tautan web, informasi, dan sebagainya.

## 3. Microblogging

Microblogging adalah jenis media sosial yang memfasilitasi pengguna untuk menulis dan mengunggah kegiatan serta pendapatnya. Secara historis, kehadiran jenis media sosial ini merujuk pada munculnya Twitter yang hanya menyediakan ruang tertentu yaitu maksimal 140 karakter.

## 4. Media Sharing

Media sosial ini memungkinkan penggunanya untuk berbagi dan menyimpan media, seperti dokumen, video, audio, gambar secara online. Contoh dari media sosial ini yaitu Youtube, Flickr, Photobucket, atau Snapfish.

## 5. Social Bookmarking

Penanda sosial yaitu media sosial yang bekerja untuk mengorganisasi, menyimpan, mengelola, dan juga mencari suatu informasi atau berita secara online. Situs social bookmarking yang populer yaitu Delicious.com, StumbleUpon.com, Digg.com, Reddit.com, di Indonesia sendiri yaitu LintasMe.

## 6. Wiki

Wiki atau media konten bersama merupakan sebuah situs di mana kontennya merupakan hasil dari kolaborasi para pengguna. Setiap pengguna web dapat mengubah atau menyunting sebuah konten yang sudah dipublikasi.<sup>26</sup>

### 2. Aplikasi-Aplikasi Media Sosial

Di zaman sekarang ini, media sosial telah menjadi kebutuhan dasar bagi sebagian orang, tetapi mereka tampaknya menjadi pecandu yang merasa aneh untuk tidak menggunakan situs berbagi informasi ini selama sehari. Saat ini, ada banyak jenis jaringan media sosial dan begitu banyak media sosial dapat membingungkan untuk memilih mana yang tepat untuk anda. Namun singkatnya, media sosial hanya memiliki satu fungsi: untuk menjalin komunikasi online. Sekarang, mari kita bicara tentang media sosial paling populer di Indonesia.<sup>27</sup>

#### a) Facebook

Awalnya, Facebook hanya tersedia untuk mahasiswa Harvard. Pada tahun 2005, Facebook membuka keanggotaan untuk siswa sekolah. Pada tahun 2006, keanggotaan universal dibuka, memungkinkan siapa saja mengakses Facebook dari mana saja di dunia. Ketika Facebook menjadi jejaring sosial terbesar saat ini, kita dapat memanfaatkan banyak manfaat dari Facebook.

#### a. Twitter

Twitter didirikan pada Maret 2006 oleh Jack Dorsey, Evan Williams dan Biz Stone. Konsep asli Twitter adalah sebuah sistem di mana pengguna dapat mengirim

<sup>26</sup> Dinda Sekar Puspitarini and Reni Nuraeni, “PEMANFAATAN MEDIA SOSIAL SEBAGAI MEDIA PROMOSI ( Studi Deskriptif Pada Happy Go Lucky House )” 3 (2019).

<sup>27</sup> Asrul Siregar, “Efektivitas Penggunaan Media Sosial Sebagai Media Pendidikan,” *EDU-RILIGIA: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam dan Keagamaan* 5, no. 4 (2022): 389–408.

pesan dan mendistribusikannya ke semua teman mereka. Melalui percakapan dan umpan balik pada sistemnya, Twitter kini telah berkembang menjadi layanan jejaring sosial yang mampu mengirimkan pesan singkat atau status mirip SMS yang dapat diakses di web..

b. Youtube

Youtube diciptakan oleh 3 orang mantan karyawan paypal (website online komersial), Chad Hurley, Steve Chen, dan Jawed Karim pada Februari 2005. Sejak awal diluncurkan, youtube langsung mendapat sambutan baik di masyarakat. Youtube adalah video online dan yang utama dari kegunaan situs ini adalah sebagai media untuk mencari, melihat dan berbagi video yang asli dan dari segala penjuru dunia melalui suatu web.

c. Instagram

Instagram saat ini menjadi media sosial terpopuler untuk berbagi foto atau video. Awalnya Instagram hanya tersedia di aplikasi iOS (iPhone/iPad) namun kini sudah tersedia di berbagai sistem operasi lain seperti Android, Symbian, Windows Phone, dll. Hebatnya media sosial Instagram adalah Anda dapat mengedit foto Anda menjadi membuat mereka terlihat lebih baik dan profesional. Fungsi media sosial ini hampir sama dengan media sosial lainnya, seperti tag, komentar, mention, like, follow dan lain-lain. Jutaan foto dan video diunggah ke Instagram hampir setiap hari.

d. Whatsapp

WhatsApp didirikan pada tahun 2009 oleh Jan Koum dan Brian Acton, yang menghabiskan 20 tahun di Yahoo. WhatsApp bergabung dengan Facebook pada tahun 2014 namun terus beroperasi sebagai aplikasi mandiri, dengan fokus

membangun layanan perpesanan yang bekerja dengan cepat dan andal di mana pun di dunia. WhatsApp dipromosikan sebagai alternatif SMS untuk mengirim dan menerima berbagai media seperti teks, gambar, video, file, lokasi, dan panggilan suara. Pesan dan panggilan dilindungi oleh enkripsi ujung ke ujung, yang berarti tidak ada pihak ketiga, termasuk WhatsApp, yang dapat membaca pesan atau mendengarkan panggilan.<sup>28</sup>

#### 4. Manfaat media sosial

Manfaat media sosial kini tidak bisa dipisahkan dari kehidupan sehari-hari. Media sosial telah menjadi bagian integral dari kehidupan saat ini. Tua, muda, laki-laki, perempuan, bos besar, dan lain-lain semuanya sudah mengenal dan memahami media sosial.

Kemajuan dan perkembangan internet sangat pesat dalam artian hampir setiap orang di seluruh dunia menggunakannya dengan berbagai latar belakang kepentingan. Hamdi, Munawarah and Hamidah menjelaskan, fasilitas internet melalui media sosial kini telah dimanfaatkan sebagai sumber informasi yang banyak digunakan khususnya untuk memantau berbagai berita yang berkaitan dengan agama.<sup>29</sup>

Berikut beberapa manfaat media sosial dilihat dari berbagai bidang yaitu:

##### a) Media Sosial Untuk Bersosialisasi

Manfaat media sosial kini tidak bisa dipisahkan dari kehidupan sehari-hari. Media sosial telah menjadi bagian dari kehidupan saat ini. Tua, muda, laki-laki,

---

<sup>29</sup> Yakobus Adi Saingo, "Pemanfaatan Media Sosial Sebagai Sarana Pembentukan Karakter Kristiani Tingkat Sekolah Menengah Pertama," *Jurnal Shanana* 6, no. 1 (2022): 89–110.

perempuan, bos besar, dll semuanya tahu dan paham media sosial.

b) Media Sosial Menggantikan Fungsi Buku Harian

Mereka yang lahir di tahun 80an dan 90an pasti sudah tidak asing lagi dengan surat kabar. Buku ini kerap memuat curahan emosi untuk mengungkapkan emosi. Bisa berisi cerita sedih dan gembira, atau perjalanan. Saat ini fungsi surat kabar tidak bisa diabaikan dan bisa digantikan oleh media sosial. Bukan rahasia lagi jika banyak pengguna media sosial yang mencatat perasaannya seperti: mengeluh, sedih, jatuh cinta, dan bersenang-senang. Karena media sosial mudah digunakan, seringkali menjadi tempat penggunanya mengekspresikan diri.

c) Media Sosial Dapat Mempertemukan Teman Lama

Masyarakat masih berperan. Media sosial memungkinkan kita terhubung dengan teman lama, teman masa kecil, mitra bisnis yang hilang, dan bahkan mungkin bertemu dengan kerabat yang sudah lama hilang.

d) Media Sosial Menemukan Teman Baru

Dari hasil bermain di media sosial, bisa mendapatkan teman-teman baru yang mungkin cocok dengan pengguna media sosial.

e) Memberikan Berbagai Macam Informasi

Media sosial banyak memuat berita, informasi, ilmu pengetahuan, pengetahuan dan berita terkini, informasi ini menyebar melalui media sosial lebih cepat dibandingkan media elektronik seperti televisi dan radio.

3. Dampak positif dan negative media sosial

Kemajuan dan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi akan

mempengaruhi perilaku seseorang sebagai pengguna media sosial. Di era milenial, kehidupan manusia tidak terlepas dari kehadiran media sosial di dunia maya, dan dampaknya bagi penggunanya ada yang positif dan negatif. Penggunaan media sosial yang dilengkapi dengan berbagai fasilitas membawa banyak kemudahan, namun di sisi lain fasilitas tersebut juga membawa dimensi lain yang berdampak negatif terhadap perilaku penggunanya.<sup>30</sup>

#### a. Dampak Positif

Beberapa dampak positif dari penggunaan media sosial terhadap perilaku seseorang, yaitu :

- 1) Hal ini memudahkan untuk berbicara dengan banyak orang. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi tidak dapat dihindari, dan kehadiran media sosial akan memberikan pengaruh yang bermanfaat bagi masyarakat..
- 2) Dengan berbisnis online, masyarakat pengguna media sosial dapat memanfaatkan peluang yang diberikan oleh aktivitas bisnis berbasis online, antara lain transaksi online, reservasi online, pemesanan online, belanja online, bahkan belanja online. Jadi bagi seorang pebisnis mudah sekali menjadikan kegiatan ini sangat bermanfaat untuk menghasilkan keuntungan.

#### b. Dampak Negatif

Pesatnya perkembangan media sosial telah memudahkan masyarakat di seluruh dunia untuk melakukan berbagai aktivitas. Namun, jika media sosial

---

<sup>30</sup> Juhaepa, "Dampak Media Sosial Terhadap Perilaku Sosial Remaja Di Kelurahan Anduonohu Kecamatan Poasia Kota Kendari," *Jurnal Neo Societal* 7, no. 2 (2022): 71.

digunakan secara tidak bijaksana, hal ini dapat menimbulkan dampak yang serius di kemudian hari. Penjelasan ini akan menjelaskan dampak negatif penggunaan media sosial terhadap perilaku individu.

- 1) Kecanduan Orang yang kecanduan media sosial selalu meluangkan waktu untuk merasa puas. Informan seharusnya bisa memanfaatkan waktunya dengan lebih baik, namun pengalaman kecanduannya terbuang percuma karena ia tidak bisa melepaskan diri dari penggunaan media sosial yang terus-menerus.
- 2) Kurangi interaksi sosial secara langsung. Perkembangan media sosial dan berbagai alatnya telah menjadi fenomena sosial yang tidak dapat dihindari sehingga mengakibatkan berbagai perubahan pada perilaku dan perilaku masyarakat itu sendiri..
- 3) Mengunjungi website dewasa Kehadiran media sosial pada diri seseorang merupakan sarana penting untuk membantu individu itu sendiri. Media sosial merupakan alat berbasis internet yang digunakan untuk memperoleh informasi dalam ruang dan waktu yang relatif bebas. Meski media sosial beragam, penyebaran konten pornografi dan perilaku seksual seringkali muncul langsung di layar utama.

#### C. Kinerja tenaga kependidikan

##### 1. Defenisi kinerja

Menurut Eko Budiyanto kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Dalam studi manajemen kinerja pegawai terdapat beberapa hal yang perlu dipertimbangkan karena kinerja individu pegawai pada

suatu organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi itu sendiri yang bisa menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Keberhasilan yang dicapai dari kinerja pegawai dalam organisasi tersebut bisa dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu ataupun kelompok<sup>31</sup>

Kinerja adalah hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan diukur dengan keterampilan dan waktu yang dibutuhkan seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Faktor kinerja karyawan juga dapat ditentukan oleh masa kerja dan kehadiran karyawan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang harus selalu mematuhi semua aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun, kinerja harus memenuhi standar yang wajar untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja seperti yang diinginkan oleh bisnis. Keberhasilan kinerja diukur berdasarkan kinerja tim dan kinerja individu karyawan dan diukur dengan mengevaluasi perilaku karyawan. Kinerja karyawan memiliki dampak yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang baik membawa hasil positif bagi perusahaan. Di sisi lain, kinerja karyawan yang buruk berdampak negatif bagi perusahaan. Produktivitas suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya. Semakin karyawan merasa termotivasi, semakin baik mereka dapat melakukan pekerjaan mereka.<sup>32</sup>

Kinerja seorang karyawan merupakan serangkaian kemampuan, usaha serta

---

<sup>31</sup>Budiyanto Eko, *Kinerja Karyawan*, (Banten: Tim kreatif AA rizky, 2020), 9

<sup>32</sup> Salsabila Putri Adhisty, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan : Stress Kerja , Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja ( Literature Review MSDM )" 4, no. 1 (2023): 134–148.

kesempatan yang dapat diukur dari hasil kerjanya. Kinerja yaitu suatu catatan outcome yang diperoleh dari fungsi karyawan dengan kriteria tertentu atau dapat diartikan sebagai suatu aktivitas yang dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan adalah level atau jenjang dimana para karyawan telah mencapai kriteria-kriteria persyaratan pekerjaan. Kinerja juga merupakan usaha dan upaya yang diperlihatkan atau ditonjolkan oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu aktivitas, tugas serta tanggung jawabnya sehingga didapatkan hasil yang optimal dari usahanya tersebut. Pendapat lain menyampaikan bahwa baik atau buruknya kinerja tidak hanya diukur dari level kuantitasnya saja dalam hal ini banyak pekerjaan yang dilakukan tetapi juga diukur dari kualitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja adalah melaksanakan kerja, adanya unjuk kerja, dan hasil kerja yang mampu dilampaui seorang karyawan yang sesuai dengan tugas serta tanggung jawabnya sehingga mampu mencapai tujuan organisasi atau Lembaga.<sup>33</sup>

Dari pengertian kinerja di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang tepat. Dengan demikian istilah kinerja memiliki pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan seseorang dalam melaksanakan aktifitas tertentu.

---

<sup>33</sup> Okvi Maharani and Ida Rindaningsih, "Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi Dan Kinerja Tenaga Kependidikan: Literature Review," *MAMEN: Jurnal Manajemen* 2, no. 1 (2023): 159–170.

## 2. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Ada banyak faktor yang menjadi pengaruh penilaian kinerja yaitu, faktor kemampuan potensi dan kemampuan reality. Kemampuan ini mengacu bahwa karyawan pada dasarnya harus mampu memenuhi standar minimal jenjang pendidikan formalnya yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang digelutinya. Faktor berikutnya yaitu adanya motivasi pada diri seorang karyawan. Motivasi ini hendaknya dari awal sudah dimiliki oleh karyawan, bukan karena keterpaksaan atau suatu hal yang kebetulan. Pada penelitian yang lain menyebutkan aspek yang dapat memberi pengaruh pada kinerja karyawan yaitu adanya kecakapan serta motivasi. Dalam ilmu psikologi kecakapan karyawan dalam hal ini pendidik terbagi dalam dua kecakapan yaitu kecakapan potensi dan kecakapan reality. Kecakapan reality ini meliputi pengetahuan dan skill. Di mana dapat dijelaskan bahwa background pendidikan seorang pendidik harus sesuai dengan bidang pengajarannya sehingga akan mampu terwujud karyawan yang berkompeten dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kriteria tersebut maka kinerja yang baik akan dapat dengan mudah diperolehnya. Suasana kerja yang mendukung dalam keseharian juga mampu meningkatkan motivasi seorang karyawan atau pendidik.<sup>34</sup>

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja antara lain:

### 1) Kuantitas kerja

Kuantitas yang dihasilkan dalam kerja dapat menggambarkan kinerja

---

<sup>34</sup> Okvi Maharani and Ida Rindaningsih, "Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi Dan Kinerja Tenaga Kependidikan" hal 161.

karyawan karena kuantitas kerja dapat dilihat dari seberapa banyak hasil kerja yang dapat terselesaikan. Agar dapat mengukur produktivitas sumber daya manusia karyawan bisa diberi target yang akan dicapai untuk mengetahui seberapa besar nilai yang bisa diberikan pada mereka.

## 2) Kualitas kerja

Selain dari seberapa besar pekerjaan yang diselesaikan ada satu indikator lagi yang dapat menilai kinerja yakni kualitas kerja yang dihasilkan. Proses karyawan dalam melakukan pekerjaan itu berbanding lurus dengan kualitas hasil kerjanya. Maka pimpinan hendaknya memberikan yang sesuai dengan panduan yang jelas.

## 3) Pengetahuan tentang pekerjaan

Karyawan harus memiliki pengetahuan ataupun keahlian tentang suatu pekerjaan yang dilakukan. Pengetahuan yang diberikan oleh perusahaan baik yang meliputi pelatihan ataupun latar belakang pendidikan dapat meningkatkan kinerja yang dicapai oleh karyawan.

## 4) Perencanaan Kegiatan

Dalam mencapai target pekerjaan pimpinan maupun karyawan harus memiliki perencanaan yang matang. Jika perencanaan atau standar kerja sudah dibuat maka hal itu akan mempermudah dalam mengukur sejauh mana pekerjaan yang sudah dicapai.

## 5) Otoritas

Prawirosentono mengatakan bahwa dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kontribusi yang diperintahkan oleh anggota organisasi di dalam organisasi

formal adalah sifat dari komunikasi yang disebut dengan otoritas.

#### 6) Disiplin

Menurut Prawirosentono taat terhadap peraturan yang berlaku merupakan definisi dari disiplin. Jadi dapat kita simpulkan disiplin ialah menghormati perjanjian kerja dengan organisasi pada saat karyawan melaksanakan pekerjaan.

#### 7) Inisiatif

Inisiatif adalah merencanakan hal hal yang ada kaitannya dengan tujuan organisasi melalui ide yang dibentuk dari daya pikir serta kreatifitas.

### 3. Pengertian Tenaga kependidikan

Menurut UUSPN No. 20 Tahun 2003 khususnya Bab I Pasal 1 ayat 5 menyebutkan bahwa tenaga kependidikan ialah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Yang mana tenaga kependidikan tersebut dapat memenuhi syarat yang sudah ditentukan oleh undang-undang yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan dan digaji pula menurut aturan yang berlaku. Standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.” Artinya standar itu meliputi sejumlah kriteria yang harus dipenuhi sebelum dan setelah menjalani jabatan sebagai pendidik dan tenaga kependidikan.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Heri Susanti, “Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, Dan Mutu Pendidikan,” Asatiza: Jurnal Pendidikan 2, no. 1 (2021): 33–48.

Tenaga kependidikan berbeda dengan tenaga lembaga pendidikan. Tenaga Lembaga pendidikan ialah organisasi pelaksana pendidikan dan yang menjadi pengelola penyelenggara pendidikan. Tenaga pendidikan termasuk personil yang ada di dalam lembaga pendidikan, akan tetapi personil yang ada di dalam lembaga pendidikan belum tentu bagian dari tenaga pendidikan. Tenaga kependidikan adalah personil yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan dan sudah memiliki wawasan pendidikan yakni dapat memahami falsafah maupun ilmu pendidikan dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan.

a. Tugas tenaga kependidikan

Berdasarkan undang-undang no. 20 tahun 2003 pasal 39; tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Pendidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Dengan demikian Daryanto menyebutkan bahwa kegiatan dalam tenaga kependidikan meliputi perencanaan, pengadaan, pembinaan dan penilaian.<sup>36</sup>

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan pegawai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan

---

<sup>36</sup> Ummi Zahidah, “*Pengelolaan Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan*” (2022): 309–319.

rencana personalia yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam organisasi. Karena itu, sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan (job analisis) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan). Informasi ini sangat membantu dalam menentukan jumlah pegawai yang diperlukan, dan juga untuk menghasilkan spesifikasi pekerjaan (job specification).

## 2. Pengadaan

Pengadaan pegawai merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada suatu lembaga, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan rekrutmen, yaitu usaha untuk mencari calon-calon pegawai yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercapak. Untuk kepentingan tersebut perlu dilakukan seleksi, melalui ujian lisan, tertulis, dan praktek. Namun adakalanya, pada suatu organisasi, pengadaan pegawai dapat didatangkan secara intern atau dari dalam organisasi saja, apakah melalui promosi atau mutasi.

## 3. Pembinaan dan pengembangan

Pembinaan dan pengembangan pegawai merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak perlu, untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja pegawai. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan cara on the job training dan in service training. Kegiatan pembinaan dan pengembangan ini tidak hanya menyangkut aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karier pegawai.

## D. Peran pesantren

### 1. Pengertian pondok pesantren

pesantren adalah lembaga pendidikan tradisional Islam untuk memahami, menghayati dan mengamalkan ajaran agama Islam (tafaqquh fiddin) dengan menekankan moral agama Islam sebagai pedoman hidup bermasyarakat sehari-hari. Secara etimologi, istilah pesantren berasal dari kata santri, yang dengan awalan pe dan akhiran an berarti tempat tinggal santri. Kata “santri” juga merupakan penggabungan antara suku kata sant (manusia baik) dan tra (suka menolong), sehingga kata pesantren dapat diartikan sebagai tempat mendidik manusia yang baik.

Pesantren atau pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang cukup unik karena memiliki elemen dan karakteristik yang berbeda dengan lembaga pendidikan Islam lainnya. Elemen-elemen Islam yang paling pokok, yaitu: Pondok atau tempat tinggal para santri, masjid, kitab-kitab klasik, kiai dan santri. Kelima elemen inilah yang menjadi persyaratan terbentuknya sebuah pesantren, dan masing-masing elemen tersebut saling terkait satu sama dengan lain untuk tercapainya tujuan pesantren, khususnya, dan tujuan pendidikan Islam, pada umumnya, yaitu membentuk pribadi muslim seutuhnya (insan kamil). Adapun yang dimaksud dengan pribadi muslim seutuhnya adalah pribadi ideal meliputi aspek individual dan sosial, aspek intelektual dan moral, serta aspek material dan spiritual. Sementara, karakteristik pesantren muncul sebagai implikasi dari penyelenggaraan pendidikan yang berlandaskan pada keikhlasan, kesederhanaan, kemandirian (menolong diri sendiri dan sesama), ukhuwwah diniyyah dan

islamiyyah dan kebebasan. Dalam pendidikan yang seperti itulah terjalin jiwa yang kuat, yang sangat menentukan falsafah hidup para santri.<sup>37</sup>

## 2. Karakteristik Pondok Pesantren

Sekarang ini banyak ditemukan model-model pesantren di Indonesia yang nyaris berbeda desain bangunannya dengan pesantren-pesantren klasik. Menurut Manfred Ziemek, maka tipe-tipe pesantren di Indonesia dapat digolongkan sebagai berikut.

1. Tipe A, yaitu pondok pesantren yang seluruhnya dilaksanakan secara tradisional, dalam arti tidak mengalami transformasi yang berarti dalam sistem pendidikannya atau tidak ada inovasi yang menonjol dalam corak pesantrennya dan masih tetap eksis mempertahankan tradisi-tradisi pesantren klasik dengan corak keislamannya berdasarkan peraturan menteri Agama Nomor 3 Tahun 1979 tentang Bantuan kepada Pondok. Masjid digunakan untuk pembelajaran Agama Islam disamping tempat shalat. Tipe ini biasanya digunakan oleh kelompok-kelompok tarikat dan disebut pesantren tarikat. Para santri pada umumnya tinggal di asrama yang terletak di sekitar rumah kyai atau di rumah kyai. Tipe ini sarana fisiknya terdiri dari masjid dan rumah kyai, pada umumnya dijumpai awal-awal berdirinya pesantren.

2. Tipe B, pesantren yaitu yang mempunyai sarana fisik, seperti; masjid, rumah kyai, pondok atau asrama yang disediakan bagi para santri, utamanya adalah dari daerah jauh, sekaligus menjadi ruangan belajar. Tipe ini adalah pesantren tradisional yang sangat sederhana sekaligus merupakan ciri pesantren tradisional. Sistem

---

<sup>37</sup> M. Hadi Purnomo, *MANAJEMEN PENDIDIKAN PONDOK PESANTREN*, (Yogyakarta: Bildung Nusantara, 2017), hal 1

pembelajaran pada tipe ini adalah individual (sorogan), bandungan, dan wetonan.

3. Tipe C, atau pesantren salafi ditambah dengan lembaga sekolah (madrasah, SMU atau kejuruan) merupakan karakteristik pembaharuan dan modernisasi pendidikan Islam di pesantren. Meskipun demikian, pesantren tidak menghilangkan sistem pembelajaran yang asli yaitu sistem sorogan, bandungan, dan wetonan yang dilakukan oleh kyai atau ustadz.

4. Tipe D, yaitu pesantren modern terbuka untuk umum, corak pesantren ini telah mengalami transformasi yang sangat signifikan baik dalam sistem pendidikan maupun unsur-unsur kelebagaannya. Materi dan sistem pembelajaran sudah menggunakan sistem modern dan klasikal. Jenjang pendidikan yang diselenggarakan mulai dari tingkat dasar sampai pada perguruan tinggi. Tipe ini sangat memperhatikan terhadap mengembangkan bakat dan minat santri sehingga santri bisa mengeksplor diri sesuai bakat dan minat. Hal yang tidak kalah penting adalah keseriusan dalam penguasaan bahasa asing, baik bahasa Arab dan Inggris maupun bahasa internasional lainnya. Contohnya, pesantren Gontor, Tebuireng dan pesantren modern lainnya yang ada di tanah air.

5. Tipe E, yaitu pesantren yang tidak memiliki lembaga pendidikan formal, tetapi memberikan kesempatan kepada santri untuk belajar pada jenjang pendidikan formal di luar pesantren. Pesantren tipe ini, dapat dijumpai pada pesantren salafi dan jumlahnya di nusantara relatif lebih kecil dibandingkan tipe-tipe lainnya.

6. Tipe F, atau ma'had Aly, tipe ini, biasanya ada pada perguruan tinggi agama atau perguruan tinggi bercorak agama. Para mahasiswa di asramakan dalam waktu tertentu dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perguruan

tinggi, mahasiswa wajib mentaati peraturan-peraturan tersebut bagi mahasiswa yang tinggal di asrama atau ma'had. Sebagai contoh, ma'had aly UIN Malang yang telah ada sejak tahun 2000 dan semua mahasiswa wajib diasramakan selama satu tahun. Kemudian ma'had aly IAIN Raden Intan Lampung yang telah berdiri sejak 2010 yang lalu. Tujuan dari ma'had aly tersebut adalah untuk memberikan pendalaman spiritual mahasiswa dan menciptakan iklim kampus yang kondusif untuk pengembangan bahasa asing.<sup>38</sup>

### 3. Peran dan Fungsi Pondok Pesantren

Peranan generasi muda untuk membangun bangsa sangat besar, cara berpikir generasi muda yang luas dapat membuat perubahan dan dapat menjadi pelopor bukan hanya sekedar mengikuti tren yang sudah ada, akan tetapi dapat menciptakan hal-hal yang baru di masyarakat. Potensi kewirausahaan dikalangan muda saat ini sangat besar. Potensi kewirausahaan di Indonesia menurut Frinces Indonesia hanya butuh 2% dari jumlah penduduk berwirausaha. Untuk dapat menciptakan kesejahteraan dan meningkatkan daya beli masyarakat. Student's Column menjelaskan bahwa generasi milenial mempunyai pemikiran yang lebih inovatif, kreatif dan kritis, Pertumbuhan.<sup>39</sup>

Kebanyakan pesantren mutakhir hanya berperan pada sudut internalnya saja, yaitu pembelajaran bagi para santri, dan meninggalkan peran eksternalnya sebagai media pemberdayaan masyarakat. Sehingga pengaruh pesantren mulai menipis dan

<sup>38</sup> Universitas Islam, Negeri Raden, and Intan Lampung, "PONDOK PESANTREN : Awal Kehadiran Boarding School Bersifat Tradisional Untuk Mendalami Ilmu-Ilmu Agama Islam" 8, no. I (2017): 61–82.

<sup>39</sup> Agustinus Doedyk Setiyawan, "Pelatihan Instalasi Hardware - Software Komputer Dan Digital Entrepreneurship Bagi Santri Pondok Pesantren PUBRO WIJOYO Dan Pondok Pesantren AR-ROUDLOH Kabupaten Madiun" 4, no. 3 (2023): 2279–2284.

tidak sekuat sebelumnya. Kekuatan akar pesantren di tengah masyarakat karena perannya yang memilih lebih dekat dan ikut serta dalam memecahkan segala persoalan yang dihadapinya. Sehingga segala persoalan yang berkembang di tengah masyarakat dapat diselesaikan oleh pesantren, baik pendidikan, sosial, ekonomi, budaya, dan lain sebagainya. Jika pesantren meninggalkan jauh perannya yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat, maka eksistensi dan popularitasnya akan menurun dan melemah. Di samping peran eksternal pesantren menjadi penguat eksistensinya di tengah masyarakat, kebutuhan masyarakat juga merupakan tanggung jawab pesantren. Fungsi dan peran pesantren juga dapat diukur dari bahan ajar yang disuguhkan kepada para santri. Karena bahan ajar merupakan bagian kurikulum yang dapat membentuk mindset dan kiprah santri di tengah masyarakat kelak. Menurut KH. Ali Ma'shum, setidaknya setiap pesantren membekali para santri dengan 6 pengetahuan, yaitu: ilmu syariah (ulum al-Qur'an, tafsir, hadis, fiqh, tauhid, dan ilmu-ilmu lain yang bersangkutan dengannya, termasuk bahasa Arab), ilmu empiris (sejarah Islam, sejarah umum, ilmu kemasyarakatan, dan ilmu kenegaraan.<sup>40</sup>

Menurut Bani berikut peran dan kontribusi pesantren terhadap pendidikan nasional, baik secara langsung maupun tidak langsung

- a) Pesantren mampu mengangkat harkat ekonomi santri dan warga masyarakat di sekitar pesantren. Ketika kemiskinan masih menjadi beban bangsa, sepantasnya umat Islam dan pesantren mengembangkan etos sosial.

---

<sup>40</sup> Ainul Fiqih dkk, "TRADISI-BUDAYA DAN MORAL BANGSA" Pandawa, jurnal pendidikan dan dakwah 4, no 1 (2022): 42-65.

- b) Pesantren sejak awal telah berpartisipasi membantu pemerintah mencerdaskan anak bangsa hingga pelosok negeri. Fakta ini juga menunjukkan bahwa pesantren telah terlebih dahulu berdiri di desa-desa sebelum sekolah pemerintah.
- c) Dari aspek politik, meskipun pesantren cita-cita awal pendiriannya murni untuk mendidik generasi muda, terutama pengetahuan agama, namun dalam perkembangannya mengalami dinamika yang sangat bervariasi.
- d) Pesantren dalam menyikapi dinamika perkembangan di dunia luar sangat responsif, terbuka dan inklusif.
- e) Pendidikan multikultural, merupakan salah satu bentuk pendidikan yang diterapkan di pesantren yang memberi kontribusi besar terhadap pendidikan nasional. Pesantren memperkenalkan bentuk multikultural ke dalam kurikulum pesantren sehingga sejak awal para santri telah mengenal adanya keragaman dan perbedaan dalam kehidupan.

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa pesantren dan pendidikan Islam menginginkan terciptanya manusia yang memiliki kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual, sebab hakikat tujuan manusia yang sesungguhnya yaitu manusia paripurna. Sebagai lembaga pendidikan Islam khas Indonesia, eksistensi pesantren diakui banyak kalangan telah memberikan kontribusi yang sangat besar bagi peningkatan kualitas kehidupan umat manusia. Banyak peran telah dimainkan oleh dunia pesantren;

baik dalam aspek sosial, politik, perekonomian, budaya; dan tentunya aspek keagamaan yang merupakan basic studinya.<sup>41</sup>

Fungsi Pondok Pesantren Dari waktu ke waktu fungsi pesantren berjalan secara dinamis, berubah dan berkembang mengikuti dinamika masyarakat global. Pada awalnya yayasan tradisional ini mengembangkan fungsi sebagai yayasan sosial dan penyiaran agama. Menurut Azyumarti Azra melalui Mohamad Ircam fungsi pesantren ada 3 yaitu:

- 1) Transmisi dan transfer ilmu-ilmu Islam,
- 2) Pemeliharaan tradisional Islam, dan
- 3) Reproduksi Ulama'

Dalam perjalanannya hingga sekarang, sebagai yayasan sosial, pesantren telah menyelenggarakan pendidikan formal baik berupa sekolah umum maupun sekolah agama. Di samping itu, pesantren juga menyelenggarakan pendidikan nonformal berupa madrasah diniyah yang mengajarkan bidang-bidang ilmu agama saja. Pesantren juga telah mengembangkan fungsinya sebagai yayasan solidaritas sosial dengan menampung anak-anak dari segala lapisan masyarakat muslim dan memberi pelayanan yang sama kepada mereka, tanpa membedakan tingkat sosial ekonomi mereka.<sup>42</sup>

Pondok pesantren berfungsi sebagai lembaga pendidikan, lembaga sosial, juga berfungsi sebagai pusat penyiaran agama Islam yang mengandung kekuatan

---

<sup>41</sup> Ainul Fiqih dkk, "TRADISI-BUDAYA DAN MORAL BANGSA" (2022): 42–65.

<sup>42</sup> Muhammad Mustafid Hamdi, "Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan Pada Pondok Pesantren," *JIEM: Jurnal of Islamic Education and Manajemen* 2, no. 1 (2021): 15–30.

terhadap dampak modernisasi, sebagaimana telah diperankan pada masa lalu dalam menentang penetrasi kolonialisme walaupun dengan cara uzlah atau menutup diri. Keberadaan pondok/asrama dalam sebuah pesantren juga sangat besar manfaatnya. Dengan sistem pondok, santri dapat konsentrasi belajar sepanjang hari. Kehidupan dengan model pondok atau asrama juga sangat mendukung bagi pembentukan kepribadian santri baik dalam tata cara bergaul dan bermasyarakat dengan sesama santri lainnya. Pesantren juga telah mengembangkan fungsinya sebagai lembaga sosial dengan menampung anak-anak dari segala lapisan masyarakat muslim dan memberi pelayanan yang sama kepada mereka, tanpa membedakan tingkat sosial ekonomi mereka.<sup>43</sup>

Dalam buku Pendidikan Pesantren karya Achmad Muchaddam Fahham disebutkan bahwa pondok pesantren memiliki beberapa peran di antaranya:

- a) Sebagai pusat berlangsungnya transmisi ilmu-ilmu Islam tradisional;
- b) Sebagai penjaga dan pemelihara keberlangsungan Islam tradisional;
- c) Sebagai pusat pembentukan cikal bakal penerus para ulama’;
- d) Sebagai wadah pencerdasan kehidupan bangsa melalui program Pendidikan yang dilaksanakan;
- e) Turut mensukseskan program-program Pemerintah.

Sedangkan fungsi pondok pesantren yaitu: berfungsi sebagai tempat penyiaran agama Islam, mencetak para ahli agama, dan sebagai tempat untuk mencari ilmu terkait ilmu agama maupun pengetahuan umum.

---

<sup>43</sup> Dhian Wahana Putra, “Pesantren Dan Pemberdayaan Masyarakat (Analisis Terhadap Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2019),” Proceeding IAIN Batusangkar (2021): 71–80.

Sedangkan menurut Mujamil Qomar dalam bukunya, Pondok Pesantren didefinisikan sebagai suatu tempat pendidikan dan pengajaran yang menekankan pelajaran agama Islam dan didukung asrama sebagai tempat tinggal santri yang bersifat permanen Nurcholish Madjid menegaskan bahwa pondok pesantren adalah artefak peradaban Indonesia yang dibangun sebagai institusi pendidikan keagamaan bercorak tradisional, unik, dan indigenous asli.<sup>44</sup>

#### 4. Tujuan Terbentuknya Pondok Pesantren

Pesantren sebagai lembaga pendidikan yang menciptakan dan mengembangkan kepribadian Muslim, yaitu kepribadian yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan, berakhlak mulia, dan bermanfaat bagi masyarakat serta menjadi pelayan bagi masyarakat sebagaimana kepribadian Nabi Muhammad SAW, mampu berdiri sendiri, bebas dan teguh dalam kepribadian, menyebarkan agama Islam ditengah-tengah masyarakat dan mencintai ilmu dalam rangka mengembangkan kepribadian manusia. Tujuan umum pesantren adalah membina warga negara agar berkewajiban muslim sesuai dengan ajaran-ajaran agama Islam dan menanamkan rasa keagamaan tersebut pada semua segi kehidupannya serta menjadikannya sebagai orang yang berguna bagi agama, masyarakat, dan negara.

Dimensi berfungsinya pesantren tidak lepas dari esensi dasar bahwa pesantren muncul dari masyarakat sebagai lembaga informal desa dalam bentuk yang sangat sederhana. Oleh karena itu, pengembangan masyarakat sekitar tentang pemahaman agama (Islam) jauh lebih ke arah normatif, pendidikan, nilai-nilai progresif. Nilai

---

<sup>44</sup> Aceng Abdul Aziz, "Manajemen Pondok Pesantren Dalam Membentuk Santri Yang Berjiwa Entrepreneur," *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* 5, no. 3 (2020): 233–254.

normatif pada dasarnya mencakup kemampuan masyarakat dalam menafsirkan dan menggali ajaran Islam dalam hal ibadah Mahdah sehingga masyarakat sadar akan pelaksanaan ajaran agama yang telah diusung. Kebanyakan orang cenderung memiliki agama baru (to have religion) tetapi belum hidup beragama (to be religion).<sup>45</sup>

Jadi tujuan pesantren pada dasarnya adalah lembaga Pendidikan Islam yang mengajarkan banyak ilmu-ilmu agama yang bertujuan membentuk manusia bertaqwa, mampu untuk hidup mamndiri, ikhlas dalam melakukan suatu perbuatan, berijtihad membela kebenaran islam, berakhlak mulia dapat bermanfaat dikehidupan sehari-hari sebagaimana kepribadian Nabi Muhammad (mengikuti sunah nabi), mampu berdiri sendiri, bebas, dan teguh dalam kepribadian menyebarkan agama atau menegakan islam dan kejayaan umat serta mencintai ilmu dalam rangka mengembangkan kepribadian manusia.

D. Pelayanan administrasi dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui media sosial.

Peran media sosial pada pemerintahan telah menjadi salah satu trend di elektronik government atau yang sering disebut dengan e-government. Eksistensi dari sosial media di sektor pemerintahan menjadi salah satu jembatan yang dapat menghubungkan pemerintahan dan masyarakat secara umum. Penggunaan dan pemanfaatan medsos merupakan salah satu cara dalam mempromosikan serta menyebarluaskan program dan kebijakan pemerintah. Tak hanya itu medsos juga

---

<sup>45</sup> ALPIAN JUNAIDI, “FUNGSI PONDOK PESANTREN MAHASISWA “BAITUL QUR’AN” DALAM MENINGKATKAN IBADAH MASYARAKAT DI PEKON PODOSARI KABUPATEN PRINGSEWU LAMPUNG”, tesis, 2019,hal 30-31

sarana berinteraksi dan menyerap aspirasi masyarakat sehingga mencapai saling pengertian untuk kepentingan bersama antara pemerintah dan masyarakat. Melihat dari banyaknya kemudahan yang diberikan oleh media sosial dan jejaring sosial dalam berkomunikasi dan berinteraksi, maka pemanfaatannya harus dioptimalkan, tidak terkecuali dalam bidang layanan publik. Pelayanan publik yang baik harus memenuhi beberapa kriteria. Lembaga Administrasi Negara sudah merumuskan 15 kriteria pelayanan, antara lain: kesederhanaan, reliabilitas, tanggung jawab, kecakapan, pendekatan kepada pelanggan dan kemudahan kontak pelanggan dengan petugas, keramahan, keterbukaan, komunikasi, kredibilitas, kejelasan dan kepastian, keamanan, mengerti apa yang diharapkan pelanggan, kenyataan, meliputi bukti-bukti atau wujud nyata dari pelayanan, berupa fasilitas fisik, efisien, dan ekonomis.<sup>46</sup>

Penggunaan media sosial yang sangat luas dalam di hampir semua segi kehidupan manusia memiliki dampak yang besar, baik dampak yang baik dan mendukung kehidupan, maupun dampak buruk, yang walaupun tidak merusak, tetapi cukup mengganggu atau menghambat kehidupan individu maupun kelompok. Media sosial tercatat mampu membuat anak dan remaja mendapatkan kemudahan ketika harus menyelesaikan tugas sekolah, namun di sisi lain, media sosial juga terbukti memberikan dampak buruk kepada mereka dengan tersedianya informasi yang seharusnya belum boleh mereka peroleh, dan terhubungkannya anak-anak dan remaja tersebut dengan individu atau kelompok yang dapat

---

<sup>46</sup> Hidayat fahrul DKK, “PEMANFAATAN MEDIA SOSIAL UNTUK PELAYANAN PUBLIK YANG TERINTEGRASIP”, Jurnal Pengabdian Dharma Laksana Mengabdikan Untuk Negeri, vol 5, no. 2 (2023): 31–41.

membahayakan kehidupan mereka. Media sosial memiliki kemampuan menyebarkan informasi tentang apapun dengan cepat pada jaringan yang sangat luas, dan ketika informasi itu tersebar, pemilik informasi pertama yang menaruhnya dalam jaringan (posting) tidak dapat menariknya kembali atau menghapusnya dari anggota jaringan yang menerimanya.

Pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran untuk seseorang mendapatkan suatu pengetahuan. Dalam kehidupan pasti tidak terlepas dari pendidikan, karena pendidikan dapat mencerdaskan dan memperbaiki kualitas kehidupannya. Pada pendidikan terdapat beberapa unsur pendukung seperti sumber belajar, sumber daya alam, dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia di dalamnya ialah warga sekolah atau madrasah. Sumber daya manusia tersebut ialah tenaga pendidik, peserta didik dan tenaga kependidikan yang menjadi tonggak keberhasilan pendidikan itu sendiri. Untuk itu maka perlunya sekolah atau madrasah melakukan pengelolaan yang baik melalui adanya manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia ialah suatu proses untuk mensejahterakan karyawan seperti memberikan kompensasi, memperhatikan hubungan dalam bekerjasama, kesehatan dan juga keadilan terhadap semua anggota untuk mencapai tujuan. Standar pendidik dan kependidikan menjadi kriteria kelayakan dalam penyelenggaraan pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan khususnya harus memiliki kualifikasi akademis dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan

untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.<sup>47</sup>

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa sekolah yang baik memerlukan tenaga kependidikan yang baik pula, yang mana melalui sumber daya manusia yang mendukung dan memenuhi kebutuhan akan menghasilkan Lembaga maupun pencapaian yang baik pula. Oleh karena itu pada zaman modern ini peningkatan kinerja tenaga kependidikan dapat dialihkan dengan berbagai cara dan sistem terbaru salah satunya seperti melalui media sosial.

Tenaga kependidikan sekolah dapat melakukan diseminasi melalui media sosial, misalnya mengenai layanan-layanan yang dimiliki ataupun informasi-informasi yang dibutuhkan oleh pengguna. Media sosial yang digunakan pun beragam, bisa disesuaikan dengan media sosial yang banyak digunakan oleh khalayak akademika sekolah.<sup>48</sup> media sosial dapat membantu meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dengan mudah dan cepat tanpa meluangkan tenaga dan banyak waktu, melalui media sosial tenaga administrasi dapat menebar luaskan informasi dan layanan tanpa harus melakukan pertemuan. Oleh karena itu, media sosial dapat menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja tenaga administrasi.

---

<sup>47</sup> Riska Aristianingsih, Irawan Irawan, and Moh Sulhan, “Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Kinerja Tenaga Kependidikan Di Madrasah,” *Jurnal Isema : Islamic Educational Management* 7, no. 1 (2022): 43–52.

<sup>48</sup> Rully Khairul Anwar dan Agus Rusmana. *KOMUNIKASI DIGITAL BERBENTUK MEDIA SOSIAL DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI BAGI KEPALA, PUSTAKAWAN, DAN TENAGA PENGELOLA PERPUSTAKAAN.* : Jurnal Aplikasi Ipteks untuk Masyarakat. Vol. 6, No. 3, Desember 2019. hal.204 - 208

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Ditinjau dari jenis datanya pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah salah satu metode penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman tentang kenyataan melalui proses berfikir induktif. Dalam penelitian ini, peneliti terlibat dalam situasi dan setting fenomenanya yang diteliti. Peneliti diharapkan selalu memusatkan perhatian pada kenyataan atau kejadian dalam konteks yang diteliti. Dalam penelitian kualitatif peneliti melaksanakan kegiatan penelitian secara objektif terhadap kenyataan subjektif yang diteliti. Dalam hal ini subjektifitas berlaku terhadap kenyataan yang diteliti, dalam arti kenyataan tersebut dilihat dari sudut mereka yang diteliti. Penelitian kualitatif ini lebih mementingkan ketepatan dan kecukupan data. Penekanan dalam kualitatif adalah validitas data, yaitu kesesuaian antara apa yang dicatat sebagai data dan apa yang sebenarnya terjadi pada latar yang diteliti. penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain lain.<sup>49</sup>

#### **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang akan dijadikan obyek dalam penelitian ini yaitu di

---

<sup>49</sup> Miza Nina Adlini et al., "Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka," *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 6, no. 1 (2022): 974–980.

Pesantren modern AL-MANAR Lampermei, Kecamatan Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar.

### C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sumber data yang dapat memberikan informasi terkait dengan permasalahan penelitian yang diteliti. Teknik pengambilan subjek penelitian menggunakan teknik purposive sampling yakni dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Adapun kriteria yang ditentukan oleh peneliti sebagai subjek penelitian adalah mereka yang terlibat pada kegiatan yang diteliti, mengetahui dan memahami informasi terkait penelitian.<sup>50</sup>

Subjek penelitian ini adalah dari mana data dapat di peroleh, yaitu

1. Person (orang), yaitu orang-orang yang terkait dengan objek penelitian ini yaitu tenaga administrasi pesantren di pesantren modern al manar
2. Place (Tempat), yaitu dimana interaksi dalam situasi sosial berlangsung, penelitian ini dilakukan dilingkungan pesantren modern al manar

### D. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Pesantren modern AL-MANAR Lampermai, Kecamatan Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang valid terhadap topik yang sedang diteliti, digunakan beberapa teknik pengumpulan data, diantaranya adalah:

---

<sup>50</sup> Syifaul Adhimah, "Peran Orang Tua Dalam Menghilangkan Rasa Canggung Anak Usia Dini (Studi Kasus Di Desa Karangbong Rt. 06 Rw. 02 Gedangan-Sidoarjo)," Jurnal Pendidikan Anak 9, no. 1 (2020): 57–62.

### 1. Teknik observasi

Terkait dengan teknik observasi, Edwards dan Talbott mencatat Semua studi penelitian praktisi yang baik dimulai dengan pengamatan. Observasi demikian bisa dihubungkan dengan upaya merumuskan masalah, membandingkan masalah yang dirumuskan dengan kenyataan di lapangan, pemahaman secara detil permasalahan, guna menemukan pertanyaan yang akan dituangkan dalam kuesioner, ataupun untuk menemukan strategi pengambilan data dan bentuk perolehan pemahaman yang dianggap paling tepat.

### 2. Teknik wawancara

Wawancara merupakan salah satu cara pengambilan data yang dilakukan melalui kegiatan komunikasi lisan dalam bentuk terstruktur, semi terstruktur, dan tidak terstruktur. Wawancara yang terstruktur merupakan bentuk wawancara yang sudah diarahkan oleh sejumlah pertanyaan secara ketat. Wawancara semi terstruktur, meskipun wawancara sudah diarahkan oleh sejumlah daftar pertanyaan tidak tertutup kemungkinan memunculkan pertanyaan baru yang idenya muncul secara spontan sesuai dengan konteks pembicaraan yang dilakukannya. Wawancara secara tak terstruktur (terbuka) merupakan wawancara di mana peneliti hanya terfokus pada pusat-pusat permasalahan tampak diikat format format tertentu secara ketat.

### 3. Teknik Dokumentasi

Penelitian kualitatif bukan hanya merujuk kepada faktor sosial sebagaimana terjadi dalam kehidupan masyarakat, tetapi bisa juga merujuk bahan berupa

dokumen. Berbagai dokumen itu seperti foto kegiatan maupun wawancara. Dalam hal demikian tersebut, teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui elips sesuai dengan fokus permasalahan yang digarap dan evidensi yang nantinya diajukan.<sup>51</sup>

#### F. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif adalah proses deskripsi, klasifikasi dan interkoneksi dari fenomena dengan konsep peneliti. Fenomena yang diteliti perlu dijelaskan secara tepat. Peneliti harus mampu menginterpretasikan dan menjelaskan data; karena itu kerangka konseptual perlu dikembangkan dan data diklasifikasikan. Setelah itu, konsep dapat dibangun dan terhubung satu sama lain. Tujuan umum menganalisis data adalah menjelaskan suatu fenomena dalam beberapa atau lebih detail membandingkan beberapa kasus tentang apa yang mereka miliki di umum atau perbedaan di antara mereka kemudian mengembangkan teori tentang fenomena di bawah studi dari analisis bahan empiris. Ketika menganalisis data kualitatif, peneliti berurusan dengan makna dan bukan dengan angka-angka murni. Penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai macam sumber seperti observasi, wawancara tidak terstruktur, kelompok wawancara, pengumpulan bahan dokumenter dan sebagainya.<sup>52</sup>

#### G. Uji Keabsahan Data

sistem pengujian keabsahan hasil penelitian kualitatif yakni:

---

<sup>51</sup> Nursapia Harahap, *penelitian kualitatif*, Sumatra utara, 2020, hal.77-81

<sup>52</sup> Chusnul Rofiah, "ANALISIS DATA KUALITATIF : MANUAL ATAU DENGAN APLIKASI ?" 6 (2022): 33–46.

1. Perpanjangan Keikutsertaan berarti peneliti tinggal di lapangan penelitian sampai kejenuhan pengumpulan data tercapai.
2. Menemukan Siklus Kesamaan Data Kapan selesainya suatu penelitian dilakukan secara kualitatif. Ketika peneliti mengatakan bahwa setiap hari ia menemukan data baru, maka artinya ia masih terus bekerja untuk menemukan data lainnya karena informasi yang ingin diperolehnya masih banyak.
3. Ketekunan Pengamatan Untuk memperoleh derajat keabsahan yang tinggi, maka jalan penting lainnya adalah dengan meningkatkan ketekunan dalam pengamatan di lapangan.
4. Triangulasi Salah satu cara paling penting dan mudah dalam uji keabsahan hasil penelitian adalah dengan melakukan triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain.
5. Pengecekan Melalui Diskusi Diskusi dengan berbagai kalangan yang memahami masalah penelitian, akan memberi informasi yang berarti kepada peneliti, sekaligus sebagai upaya untuk menguji keabsahan hasil penelitian.
6. Kajian Kasus Negatif Kajian kasus negatif dilakukan dengan jalan mengumpulkan contoh dan kasus yang tidak sesuai dan kecenderungan informasi yang telah dikumpulkan dan digunakan sebagai bahan pembandingan. Kajian ini dapat dilakukan dengan mengkaji suatu kegiatan

penelitian lain yang gagal, umpamanya para petugas lapangan, karena kesulitan di lapangan tidak dapat menemui informan.

7. Pengecekan Anggota Tim Pengecekan anggota tim pada prinsipnya adalah konfirmasi langsung dengan kelompok anggota tim yang terlibat langsung pada saat penelitian dengan mengonfirmasi ikhtisar hasil wawancara.<sup>53</sup>



---

<sup>53</sup> Muhammad Rizal Pahleviannur, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Pradina Pustaka, 2022.hal 153-158

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran umum lokasi penelitian**

##### **1. Sejarah berdirinya pesantren modern al-manar aceh besar**

Dari sebuah Gampong di pinggiran Kota Banda Aceh, berdirilah sebuah lembaga pendidikan yang memberikan kontribusi nyata bagi umat, sebuah Lembaga Pendidikan Agama Islam dengan sistem boarding school atau dikenal dengan Sistem Pendidikan Berasrama. Lembaga Pendidikan tersebut bernama Pesantren Modern Al Manar. Berada Gampong Lampermei, Kecamatan Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar. Pesantren ini didirikan atas prakarsa H. Azhar Manyak atau yang lebih dikenal Abu Manyak, seorang wirausaha kelahiran Aceh Besar yang malang melintang di dunia usaha sejak tahun tujuh puluhan.

Lembaga ini dibangun pada tahun 2000 atas dasar keprihatinan beliau terhadap anak-anak yatim piatu korban konflik. Pada tahun 1999 dengan niat yang tulus beliau berkomunikasi dengan Prof. Dr. Safwan Idris, MA yang pada saat itu beliau masih menjabat sebagai Rektor IAIN Ar-Raniry untuk mengutarakan niatnya membangun sebuah lembaga pendidikan yang santrinya terdiri dari anak-anak yatim. Melalui komunikasi ini, beliau ingin mendirikan sebuah Panti Asuhan di Aceh Besar. Atas saran Prof. Dr. Safwan Idris, MA pada waktu itu, agar lembaga pendidikan yang akan didirikan kelak dikelola oleh alumni Pondok Modern Gontor yang dianggap sudah berpengalaman dalam membina anak-anak dalam sistem berasrama. Sehingga dalam hal ini Abu Manyak diminta untuk berkomunikasi

dengan Alumni Gontor yaitu Tgk. H. Fakhruddin Lahmuddin selaku ketua Ikatan Alumni Pesantren Modern (IKPM) Gontor dan Tgk. Syarifuddin selaku sekretaris IKPM mengenai kesanggupan mereka dalam membina lembaga pendidikan ini di kemudian hari. Ust. Fakhruddin akhirnya meminta waktu kepada Abu Manyak agar niat baik beliau untuk dimusyawarahkan dengan beberapa anggota IKPM lainnya.

Setelah bermusyawarah dengan teman-teman alumni Gontor lainnya, serta melihat keseriusan dan pengorbanan Abu Manyak yang begitu besar maka Tgk. H. Fakhruddin mengatakan di hadapan teman-teman IKPM bahwa alangkah naifnya jika seseorang diberikan kelebihan ilmu walaupun sedikit tidak digunakan untuk membantu kemashlahatan umat, terutama membantu kelangsungan pendidikan anak-anak yatim. Maka pada waktu itu (2000) teman-teman alumni Gontor tergugah hatinya dan menyanggupi untuk ikut serta dalam membina pesantren ini. Maka pada tahun 2001 bulan Juli resmilah lembaga pendidikan ini dimulai. Lembaga ini bernama Pesantren Modern Al Manar.

Al Manar sendiri berasal dari kata Arab nawwara-yunawwiru yang artinya Cahaya atau nur sedang manaara yang berarti tugu yang memancarkan cahaya, dengan penafsirannya bahwa Pesantren ini nantinya diharapkan dapat memancarkan cahaya bagi umat ini dalam melahirkan generasi Islam di Aceh khususnya dan di Indonesia serta ke seluruh penjuru dunia. Kata-kata Al Manar juga dulhami dari tugu yang berdiri sebelum Pesantren dibangun yang dahulunya dinamakan Tugu Bangong Jeumpa. Dan nama tugu tersebut akhirnya menjadi nama Yayasan yang didirikan oleh Abu Manyak yaitu Yayasan Bungong Jeumpa.

Pada awalnya (2001) Pesantren Modern Al-Manar hanya menerima santri putra yang berjumlah 71 santri. Sedangkan santri putri baru diterima pada tahun pelajaran 2009/2010. Pesantren Modern Al-Marnar menerima santri putri perdana atas permintaan wali santri dan masyarakat sekitar. Dan pada tahun ke sebelas ini jumlah santri mencapai 318 santri (terdiri dari 215 Santri Putra dan 103 Santri Putri) yang terdiri dari 83 santri yatim, yatim piatu, dan fakir baik korban tsunami maupun korban konflik, sedangkan 235 santri lainnya adalah santri umum dengan biaya mandiri.

Pesantren Modern Al-Manar yang bernaung di bawah Yayasan Pendidikan Islam dan Penyantunan Anak Yatim "Bungong Jeumpa" adalah sebuah lembaga pendidikan Islam swasta dengan motto berdiri di atas dan untuk semua golongan, tidak berpihak pada golongan, aliran dan partai manapun. Pesantren Modern ini bertujuan memberikan kontribusi nyata dalam pembangunan sumber daya manusia dan menciptakan insan kamil yang memiliki kecerdasan intelektual dan spiritual demi pembangunan agama, bangsa dan negara. Pesantren Modern ini adalah lembaga pendidikan formal terpadu dimana santrinya bermukim di asrama.

## 2. Visi dan misi pesantren- R A N I R Y

### 1. Visi

“Menciptakan sumber daya insani yang memiliki kecerdasan intelektual dan spiritual yang senantiasa berta’abbud kepada Allah SWT serta mengimplementasikan fungsi khalifah di muka bumi”

## 2. Misi

- Mempersiapkan individu – individu yang unggul dan berkualitas menuju terbentuknya khaira ummah.
- Menciptakan dan mempersiapkan sumber daya insani yang menguasai ilmu pengetahuan agama dan umum secara seimbang, menguasai bahasa arab sebagai bahasa agama dan bahasa inggris sebagai bahasa ilmu pengetahuan dan teknologi.
- Melahirkan kader – kader ummat yang memiliki kompetensi dalam bidang agribisnis, arsitektur islam dan komputer sesuai dengan perkembangan zaman.

## 3. Data guru

- Kepala sekolah PNS : Non PNS
- Guru PNS : -
- Guru Kontak Pusat : -
- Guru non PNS : 89
- Jumlah : 89

## 1. Data Jumlah Tamatan

- S2 : 10
- S1 : 39
- SMA : 40
- Jumlah : 89

## 4. Sarana dan Prasarana

NO	NAMA RUANG	JUMLAH	KONDISI
1.	Ruang Kelas	31	Baik
2.	Ruang Kepala Madrasah	2	Baik
3.	Ruang Guru	1	Baik
4.	Ruang Tata Usaha	1	Baik
5.	Laboratorium IPA	1	Baik
6.	Laboratorium Komputer	1	Baik
7.	Perpustakaan	1	Baik
8.	Ruang Keterampilan/Kesenian	1	Baik
9.	Ruang BK/BP	1	Baik
10.	Ruang UKS	1	Baik
11.	Ruang Koperasi	1	Baik
12.	Kantin	2	Baik
13.	Toilet Guru	2	Baik
14.	Toilet Siswa	6	Baik
15.	Mesjid Jami' Al-Manar	1	Baik
16.	Balai Penginapan Wali Santri	1	Baik
17.	Gedung Serbaguna	1	Baik
18.	Kantor Pusat	1	Baik

19.	Asrama	6	Baik
20.	Swalayan	2	Baik
21.	Dapur	2	Baik

#### 5. Kondisi santri

- Laki-Laki : 319 siswa
  - Perempuan : 326 siswa
- Jumlah : 645 siswa

#### B. Hasil Pembahasan

1. Bentuk layanan administrasi melalui media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Peneliti melakukan wawancara kepada berbagai subject diantaranya kepala tenaga administrasi, staf tenaga administrasi, dan tenaga kependidikan. Wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subject adalah terkait bagaimana bentuk layanan administrasi melalui media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di pesantren modern al-manar aceh besar.

Pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kepala tenaga administrasi adalah apakah terdapat layanan administrasi di pesantren modern al-manar? Jawaban kepala tenaga administrasi adalah sebagai berikut

“Ada, tentu saja pesantren memiliki layanan administrasi dan di pesantren modern al-manar terdapat 3 tenaga administrasi yang meliputi tenaga administrasi MTsS, MAS, dan juga Pesantren”

Data di atas juga dikuatkan dengan hasil wawancara dengan staf tenaga administrasi yang mengatakan sebagai berikut

“Ada, karena layanan administrasi pasti sangat diperlukan disetiap lembaga ataupun sekolah, yang mana layanan administrasi dijadikan jembatan baik informasi, komunikasi, data data, dan sebagainya”

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan kepada kepala tenaga administrasi adalah layanan administrasi apa sajakah yang terdapat di pesantren modern al-manar? Jawaban kepala tenaga administrasi adalah sebagai berikut

“Ada beberapa layanan administrasi yang ada di pesantren dimulai dari layanan administrasi kurikulum, humas, sarana dan prasarana, keuangan dan kepegawaian”

Data di atas juga dikuatkan dengan hasil wawancara dengan staf tenaga administrasi yang mengatakan sebagai berikut

“Jika membahas jenis layanan apa saja mungkin hampir semua layanan administrasi ada dipesantren, akan tetapi sudah ada bagiannya masing- masing sehingga tidak semua dihandle oleh tenaga administrasi. Layanan administrasi mulai dari humas, kurikulum, sarana dan prasarana, kepegawaian dan sampai layanan administrasi kesiswaan”

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan kepada kepala administrasi adalah dari beberapa layanan administrasi tersebut layanan administrasi manakah yang dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan? Jawaban kepala tenaga administrasi adalah sebagai berikut

“ Semua layanan administrasi pasti memiliki dampak baik bagi pengelolanya dari sisi yang berbeda-beda, tetapi apabila dikhususkan maka yang lebih tepat adalah layanan administrasi kepegawaian dikarenakan pelayanan ini tidak berkaitan dengan hal hal selain kepegawaian maupun tenaga kependidikan”

Data di atas juga dikuatkan dengan hasil wawancara dengan staf tenaga administrasi antara lain adalah

“ Menurut saya layanan administrasi yang meningkatkan kinerja bisa dari layanan administrasi kepegawaian dan administrasi sarana prasarana karena semua kegiatan pasti memerlukan sarana untuk pendukung dan jika membahas kinerja tenaga kependidikan layanan administrasi kepegawaian lebih tepat”

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan kepada kepala administrasi adalah apakah dalam pelaksanaan layanan administrasi kepegawaian melibatkan media sosial? Jawaban kepala tenaga administrasi adalah sebagai berikut

“Mungkin tidak semua pelaksanaan yang dilakukan melibatkan media sosial, tetapi beberapa kegiatan pasti melibatkan media sosial, apalagi di zaman modern sekarang yang apa semua menjadi mudah karena adanya media sosial”

Data di atas juga dikuatkan dengan hasil wawancara dengan staf tenaga administrasi antara lain adalah

“Semua kegiatan maupun rencana pasti menggunakan media sosial apalagi ini hubungan antara sesama pegawai, kecuali melibatkan santri yang dilarang menggunakan handphone disini, intinya pasti melibatkan media sosial walaupun sekedar informasi melalui whatsapp”

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan kepada kepala administrasi adalah berbicara tentang kepegawaian pasti melewati tahapan rekrutmen dan analisis jabatan, dalam proses kedua hal tersebut apakah ada melibatkan media sosial? Jawaban kepala tenaga administrasi adalah sebagai berikut

“Dalam rekrutmen media sosial dimanfaatkan sebagai media penyebaran informasi bahwa diperlukannya tenaga baru. Jika analisis jabatan lebih dilihat dari cv maupun pengalaman dikarenakan sebagian besar pegawai dipesantren merupakan alumni pesantren al manar sendiri maupun dari pengabdian gontor”

Data di atas juga dikuatkan dengan hasil wawancara dengan staf tenaga administrasi yang mengatakan sebagai berikut

“Dari pengalaman yang pernah terjadi rekrutmen ada melibatkan media sosial dalam menyampaikan tenaga apa, maupun guru Pelajaran apa yang diperlukan. Dalam analisis jabatan termasuk jarang menggunakan media sosial karena lebih sering dilakukan secara face to face sehingga tidak memerlukan media sosial”

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan kepada kepala administrasi adalah media sosial apakah yang digunakan dalam pelayanan administrasi kepegawaian? Jawaban kepala tenaga administrasi adalah sebagai berikut

“Untuk saat ini al-manar sudah menggunakan media sosial, semua diaktifkan sesuai dengan fungsinya masing masing seperti whatsapp, Instagram, youtube. Selain itu juga bagi pegawai ada yang menggunakan google form dan aplikasi lainnya seperti kami kini memiliki aplikasi yaitu my al manar, dan aplikasi sked it bagi Sebagian pegawai”

Data di atas juga dikuatkan dengan hasil wawancara dengan staf tenaga

administrasi yang mengatakan antara lain adalah sebagai berikut

“Dalam layanan administrasi yang paling umum digunakan yaitu whatsapp karena sekarang ini semua komunikasi pasti dilakukan melalui whatsapp, selain itu ada Instagram, web al manar, mungkin jika kita kaitkan dengan kemenag ataupun peraturan daerah juga ada emis dan dadiknas yang digunakan dalam layanan administrasi”

2. Metode layanan administrasi melalui media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Peneliti melakukan wawancara kepada berbagai subject diantaranya kepala tenaga administrasi, staf tenaga administrasi, dan tenaga kependidikan. Wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subject adalah terkait bagaimana metode layanan administrasi melalui media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di pesantren modern al-manar aceh besar.

Pertanyaan pertama peneliti ajukan kepada kepala tenaga administrasi adalah bagaimana tahapan yang dilalui dalam pelaksanaan rekrutmen melalui media sosial di pesantren modern al-manar? Jawaban kepala tenaga administrasi adalah sebagai berikut

“Tahapan yang dilalui jika melibatkan media sosial adalah penyebaran informasi melalui whatsapp maupun Instagram. Kebanyakan hanya putus sampai disitu lalu dilanjutkan dengan pengumpulan cv maupun wawancara secara tatap muka, kecuali pelaksanaan rekrutmen tersebut difasilitasi atau dipersilahkan secara online maka tahapan selanjutnya memanfaatkan google form untuk media pengumpulan cv maupun hal hal yang menjadi syarat dalam rekrutmen tersebut”

Data di atas juga dikuatkan dengan hasil wawancara dengan staf tenaga administrasi yang mengatakan sebagai berikut

“Apabila pesantren memerlukan tenaga baru biasanya akan diinformasikan digrup whatsapp yaitu grup ifa (ikatan family al-manar) dikarenakan grup tersebut merupakan Kumpulan seluruh alumni pesantren al manar sehingga memiliki jaringan yang luas untuk menyampaikan informasi. Selain itu web al manar juga terkadang dimanfaatkan untuk informasi rekrutmen namun jarang”

Data di atas juga dikuatkan dengan hasil wawancara dengan pustakawan yang mengatakan antara lain adalah

“Sebelumnya saya mengetahui adanya rekrutmen di perpustakaan pesantren dari pustakawan sebelumnya yang mendapatkan informasi dari via whatsapp dan mengikuti seleksi berkas/cv dan juga wawancara dalam prosesnya”

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan kepada kepala administrasi adalah bagaimana penggunaan media sosial dalam meningkatkan inisiatif kerja di pesantren modern al-manar? Jawaban kepala tenaga administrasi adalah sebagai berikut

“Menurut saya inisiatif kerja bisa baik apabila memiliki peraturan maupun atasan yang baik, media sosial yang membantu mendorong inisiatif kerja saya sendiri menyediakan absen google form bagi staff tenaga administrasi sendiri secara khusus sedangkan pegawai lain menggunakan fingerprint namun staf saya juga harus melakukan fingerprint sebagai aturan umum pesantren. Selain itu saya menggunakan media sosial whatsapp namun dengan bantuan aplikasi sked it yaitu pengiriman pesan secara otomatis di jam yang telah diatur setiap harinya, biasanya

sebagai pengingat absen, piket, kegiatan wajib di setiap harinya saya menggunakan metode ini, kecuali hal hal yang bersifat pengumuman maupun info mendadak menggunakan whatsapp biasa. Jadi dengan atasan yang mengarahkan staf secara baik pasti melahirkan inisiatif kerja dan membuat orang lain memiliki tanggung jawab dalam bertugas”

Data di atas juga dikuatkan dengan hasil wawancara dengan staf tenaga administrasi yang mengatakan sebagai berikut

“Inisiatif kerja biasanya akan ada dalam diri seseorang tanpa adanya dorongan apabila dia sendiri sadar akan tanggung jawab maupun tugasnya apabila dikaitkan dengan media sosial absen melalui google form bisa menjadi salah satu pendorong inisiatif kerja bagi staf maupun pegawai”

Data di atas juga dikuatkan dengan hasil wawancara dengan pustakawan yang mengatakan sebagai berikut

“Media sosial sangat berperan dan membantu untuk kami pustakawan dikarenakan letak perpustakaan dan kantor lumayan jauh sehingga segala komunikasi maupun saran yang akan dikerjakan paling sering dengan media sosial, selain itu juga antar staf juga demikian dikarenakan kami memiliki jadwal yang berbeda setiap harinya secara bergantian”

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan kepada kepala administrasi adalah apakah tenaga kependidikan mengikuti training untuk meningkatkan kemampuan? Jawaban kepala tenaga administrasi adalah sebagai berikut

“Sebagian ada yang mengikuti training sesuai dengan kebutuhannya masing

masing baik secara daring maupun secara luring contohnya pernah diadakan pelatihan pada bulan lalu di ladang mengenai leadership dan salah satu tenaga kependidikan yaitu staf humas pernah mengikuti pelatihan secara daring tentang penggunaan aplikasi dan tentu saja meningkatkan kemampuan dari sebelumnya”

Data di atas juga dikuatkan dengan hasil wawancara dengan staf tenaga administrasi yang mengatakan sebagai berikut

“Dari yang saya ketahui pelatihan dilakukan oleh tenaga kependidikan yang memegang tugas secara khusus seperti pengelola laboratorium, perpustakaan. Dan sejenisnya mengikuti pelatihan secara khusus pada bidangnya tentu bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan juga pengetahuan, selebihnya bisa dikatakan sebagai pelatihan mandiri melalui berkerja sama antar pendatang baru dengan staf lama untuk saling bekerja sama dalam menjalankan tugas sehingga meningkatkan kemampuan dari sebelumnya”

Data di atas juga dikuatkan dengan hasil wawancara dengan pustakawan yang mengatakan sebagai berikut

“Kebetulan saya masih baru disini sehingga belum pernah mengikuti training baik secara langsung dan online. Jadi, mengasah kemampuan dari ilmu ilmu yang pernah dipelajari dan menggali informasi baru juga di media sosial seperti youtube dan Instagram”

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan kepada kepala administrasi adalah apakah tenaga kependidikan memiliki peraturan khusus dalam berkerja dan apakah ada peraturan yang melibatkan sistem ataupun media sosial di pesantren modern al-manar? Jawaban kepala tenaga administrasi adalah sebagai berikut

“Semua tempat pasti memiliki peraturan tersendiri, mulai dari jadwal kehadiran, apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilanggar. Salah satu contoh peraturan tersebut adalah fingerprint yang wajib dilakukan setiap hari sebelum jam 08.00 pagi dan peraturan-peraturan khusus lainnya”

Data di atas juga dikuatkan dengan hasil wawancara dengan staf tenaga administrasi yang mengatakan sebagai berikut

“Peraturan yang menurut saya sangat berpengaruh yaitu fingerprint dimana apabila tidak dilakukan tanpa adanya pemberitahuan izin maupun sebagainya akan terhutang alpa. Apabila sering mendapatkan alpa maka juga mendapatkan sanksi dari atasan sebagai teguran untuk disiplin”

Data di atas juga dikuatkan dengan hasil wawancara dengan pustakawan yang mengatakan sebagai berikut

“Ada, seperti absen tepat waktu, penjadwalan masuk perpustakaan secara terpisah putra dan putri, juga untuk upacara bulanan. Peraturan ini tentu menghasilkan kedisiplinan karena akan susah dilanggar karena memiliki sanksi sanksi yang telah ditetapkan”

3. Dampak layanan administrasi melalui media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Peneliti melakukan wawancara kepada berbagai subject diantaranya kepala tenaga administrasi, staf tenaga administrasi, dan tenaga kependidikan. Wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subject adalah terkait bagaimana dampak layanan administrasi melalui media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga

kependidikan di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar.

Pertanyaan pertama peneliti ajukan kepada kepala tenaga administrasi adalah bagaimanakah dampak media sosial dalam meningkatkan inisiatif kerja melalui personal relation di pesantren modern al-manar? Jawaban kepala tenaga administrasi adalah sebagai berikut

“Dampak baiknya bisa dilihat dari lebih mepersingkat waktu tanpa harus bertemu dan tidak harus berada di suatu tempat yang sama dan juga dengan media sosial tentu tidak dapat negosiasi apalagi jika menggunakan sistem sehingga pegawai akan memiliki inisiatif untuk bekerja pada waktunya dan tetap bertanggung jawab akan tugas tugasnya”

Data diatas juga dikuatkan dengan hasil wawancara dengan staf tenaga administrasi yang mengatakan sebagai berikut

“Dampaknya komunikasi berjalan lancar sehingga hubungan antar pegawai terjalin dengan baik, sehingga apabila hubungan baik maka inisiatif kerja juga akan baik, karena dari pengalaman dan yang dilihat sehari hari apabila memiliki partner kerja yang sesuai maka inisiatif kerja akan lebih meningkat. Tentu saja media sosial menjadi salah satu penghantar hubungan tersebut bisa jadi melalui whatsapp dan juga Instagram”

Data di atas juga dikuatkan dengan hasil wawancara dengan pustakawan yang mengatakan sebagai berikut

“Dampaknya sangat baik dan juga sangat memudahkan kami dalam bekerja dan menjalin komunikasi, apalagi kami dari pustakawan sendiri sangat jarang berjumpa

dengan pegawai lain karena perbedaan lokasi sehingga tetap bisa kerja sama dengan adanya media sosial”

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan kepada kepala administrasi adalah bagaimana dampak media sosial dalam meningkatkan kemampuan melalui training dipesantren modern al-manar? Jawaban kepala tenaga administrasi adalah sebagai berikut

“Training pasti memiliki dampak baik bagi kemampuan pegawai sesuai dengan yang telah didapatkan, akan tetapi dalam melibatkan media sosial masih sedikit karena Sebagian besar mengikuti secara langsung hanya Sebagian yang mengikuti training secara online atau melibatkan media sosial”

Data di atas juga dikuatkan dengan hasil wawancara dengan staf tenaga administrasi yang mengatakan sebagai berikut

“ Bahwa jarang mendengar adanya pelatihan yang diadakan secara online, bahkan Sebagian besar mengasah kemampuan melalui kerja sama dan juga keakraban antara pegawai baru dan pegawai lama seingga dari memperhatikan juga dapat meningkatkan kemampuan”

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan kepada kepala administrasi adalah bagaimana dampak media sosial dalam meningkatkan inisiatif kerja melalui peraturan dan kedisiplinan di pesantren modern al – manar? Jawaban kepala tenaga administrasi adalah sebagai berikut

“Dampaknya lebih kearah positif dikarenakan dengan adanya peraturan pasti melahirkan disiplin dan inisiatif kerja walaupun mungkin dilakukan karena takut

melanggar peraturan tetapi bisa menjadi alasan seseorang untuk memiliki inisiatif kerja dan seperti tenaga administrasi sendiri memiliki google form sebagai absen sehingga karena dibatasi waktu untuk absen membuat staf memiliki inisiatif kerja tepat waktu dan efektif’

Data di atas juga dikuatkan dengan hasil wawancara dengan staf tenaga administrasi yang mengatakan sebagai berikut

“Media sosial terkadang menjadi dampak positif tapi juga dampak negatif sesuai dengan bagaimana setiap orang memanfaatkannya, baiknya apabila peraturan yang diterapkan menggunakan media sosial pasti tidak bisa diganggu gugat sehingga akan berjalan setiap harinya”

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan kepada kepala administrasi adalah bagaimana dampak evaluasi bagi motivasi kinerja tenaga kependidikan di pesantren modern al – manar? Jawaban kepala tenaga administrasi adalah sebagai berikut

“Evaluasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja oleh karena itu disini mengadakan evaluasi dalam bentuk rapat yang rutin diadakan, pada rapat tersebut akan langsung diadakan saran dan kritikan antar bagian sehingga dapat dievaluasi dan menjadi lebih baik kedepannya. Biasanya rapat diadakan seminggu sekali yang dipimpin oleh pimpinan pesantren langsung”

Data di atas juga dikuatkan dengan hasil wawancara dengan staf tenaga administrasi yang mengatakan sebagai berikut

“Evaluasi menjadi hal paling penting dalam segala apapun yang kita laksanakan

sehingga sangat rutin dilakukan, kami ada mengadakan 3 rapat, pertama rapat mingguan diadakan malam selasa, rapat umum antara sebulan sampai 2 bulan sekali atau apabila adanya keputusan baru, dan rapat penggantian bagian disetiap pengujung tahun ajaran”

### C. Pembahasan hasil penelitian

Dari hasil wawancara di pesantren modern al-manar tentang pelayanan administrasi melalui media sosial dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan adalah sebagai berikut

1. Bentuk layanan administrasi melalui media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Dari hasil wawancara di pesantren modern al-manar bentuk pelayanan administrasi melalui media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan adalah ada beberapa layanan administrasi yang ada di pesantren modern al-manar diantaranya adalah layanan administrasi keuangan, kesiswaan, sarana dan prasarana, hunas, dan juga kepegawaian. Dari beberapa layanan tersebut layanan administrasi kepegawaian adalah salah satu layanan administrasi yang paling berperan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Hal ini dikarenakan didalam layanan administrasi tersebut terdapat banyak kegiatan yang menunjang kualitas kinerja kependidikan mulai dari rekrutmen sampai dengan evaluasi.

Administrasi kepegawaian sangat erat kaitannya dengan pegawai atau karyawan. Didalam proses administrasi kepegawaian membahas atau mencatat segala sesuatu yang berhubungan dengan pegawai. Menurut Slamet Saksono administrasi kepegawaian merupakan cabang ilmu administrasi yang paling menentukan bagi

kehidupan suatu organisasi. Administrasi kepegawaian pada hakikatnya adalah manusia yang sekaligus juga objek atau tujuan kegiatan dari organisasi itu sendiri. Sementara itu, Arifin Abdulrachman mengatakan bahwa administrasi kepegawaian negara adalah salah satu cabang dari administrasi negara yang berkaitan dengan segala persoalan mengenai pegawai-pegawai negara.<sup>54</sup>

Pegawai merupakan subjek penting dalam sebuah organisasi. Manusia memiliki kemampuan untuk menggerakkan semua sumber daya organisasi yang ada. Tanpa adanya pegawai yang baik, organisasi akan sulit berkembang karena kekuatan setiap organisasi terletak pada pegawai yang mengelola dan menanganinya. Apabila pegawai diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat bakat, mengembangkan kemampuan, dan menggunakannya secara tepat maka organisasi akan menjadi dinamis dan berkembang.<sup>55</sup>

Oleh karena itu layanan administrasi kepegawaian menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Layanan administrasi kepegawaian memiliki dua sistem yaitu secara langsung dan juga melibatkan media sosial di Sebagian kegiatan dan pelaksanaannya. Penggunaan media sosial menjadi pendukung suatu kegiatan dan pekerjaan tenaga kependidikan sehingga menjadi lebih efektif dan mampu meningkatkan kinerja tenaga kependidikan itu sendiri.

2. Metode layanan administrasi melalui media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Dari hasil wawancara dipesantren modern al-manar peneliti menyimpulkan

---

<sup>54</sup> Enceng, "Pengertian Dan Ruang Lingkup Administrasi Kepegawaian."

<sup>55</sup> Yuliadi dkk, "Sistem Informasi Layanan Administrasi Kepegawain Berbasis Lokal Area Network (Lan)," Jurnal Informatika, Teknologi dan Sains 2, no. 4 (2020): 256–259.

sebagai berikut

Pertama, melakukan rekrutmen yang mengutamakan alumni pesantren dan pengabdian dari gontor. Kegiatan ini memanfaatkan whatsapp dan web pesantren sebagai media sosial dalam menyampaikan informasi bahwa adanya rekrutmen. Rekrutmen diadakan apabila adanya kekurangan pegawai sedangkan pada setiap tahunnya rekrutmen akan dilakukan secara musyawarah antar majlis guru dan pimpinan pesantren dengan dasar pengalaman dan kemampuan yang sesuai dengan bagian yang akan ditentukan.

Menurut Sukirno dalam Junaedi rekrutmen adalah proses menarik orang-orang yang memenuhi persyaratan untuk mengajukan lamaran atas pekerjaan yang belum terisi, yang terbagi atas rekrutmen internal dan eksternal. Rekrutmen merupakan suatu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi.<sup>56</sup>

Kedua, analisis jabatan dilakukan melalui cv dan wawancara yang dilakukan setelah adanya rekrutmen. Pada kegiatan ini hanya sebagian yang melibatkan media sosial seperti pengumpulan berkas maupun cv yang biasanya memanfaatkan google form selebihnya menggunakan metode wawancara secara langsung. Selain itu juga analisis jabatan diukur dari seberapa lama pegawai telah berkerja disana dan bagaimana pengalaman dalam menjadi ketua pada kegiatan kegiatan besar yang diadakan di pesantren tersebut.

---

<sup>56</sup> I Kadek Dwi and Arya Winarta, "Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan" 2, no. 2 (2022): 562–569.

Analisis Jabatan dapat diartikan sebagai proses pengumpulan informasi tentang jabatan tertentu dan penentuan unsur pokok yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaannya. Di sisi lain, Analisis Jabatan juga diartikan sebagai proses yang dilakukan secara sistematis dalam menentukan keterampilan, tugas, dan pengetahuan yang perlu dikuasai SDM untuk melakukan pekerjaan tertentu dalam organisasi. Dari pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa Analisis Jabatan ini sangat penting untuk diadakan agar dapat ditentukan kemampuan apa yang harus dimiliki SDM yang akan mengisi jabatan tertentu.<sup>57</sup>

Ketiga training, Sebagian besar tenaga kependidikan di pesantren modern berasal dari alumni sendiri yang sebelumnya telah mengabdikan selama setahun di pesantren tersebut sehingga meningkatkan kemampuan melalui pengalaman serta kerja sama antar tim. Training yang biasa dilakukan dalam bentuk seminar dan pelatihan langsung di sebuah tempat, hanya bidang humas yang biasanya melakukan training secara online.

Pelatihan merupakan proses seorang karyawan agar memperoleh dan meningkatkan kemampuan baru untuk melakukan suatu pekerjaan. Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik kepada karyawan serta dapat digunakan dalam pekerjaan mereka saat itu juga. Pada definisi tersebut dijelaskan bahwa selama kegiatan pelatihan, karyawan diharapkan mampu meningkatkan kemampuannya pada suatu pekerjaan tertentu. Pekerjaan yang

---

<sup>57</sup> Didik Haryanto, "Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan."

diberikan biasanya sudah ditentukan sesuai kebutuhan organisasi, hal tersebut berarti bahwa pelatihan hanya dilakukan dalam jangka waktu yang pendek.<sup>58</sup>

Keempat peraturan dan kedisiplinan, tenaga kependidikan memiliki beberapa peraturan yang harus ditaati sehingga menghasilkan kedisiplinan dimulai dari absen, jadwal piket, penyampaian target, dan keefektifan kualitas kerja.

Adapun media sosial dalam pendorong indikator layanan administrasi kepegawaian berupa whatsapp, google form, my al-manar, dan sked it. Beberapa media sosial tersebut sangat membantu dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas menjadi lebih mudah.

### 3. Dampak layanan administrasi melalui media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Dari hasil wawancara di pesantren modern al-manar peneliti menyimpulkan sebagai berikut

Media sosial menjadi dampak baik dalam pendorong peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Inisiatif kerja dapat terlahir dari adanya personal relation yang tercipta dari adanya komunikasi melalui whatsapp maupun Instagram. Pernyataan tersebut dikarenakan apabila terjalinnya hubungan yang baik antar pegawai maka akan menciptakan inisiatif untuk bekerja. Selain itu juga dampak media sosial menjadi peningkatan yang baik dikarenakan pada umumnya sistem maupun pengaplikasian media sosial yang tidak dapat diusik ketetapannya sehingga yang telah ditetapkan akan terus dilakukan tanpa adanya keteringgalan

---

<sup>58</sup> Agus Dwi Cahya et al., "Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia," YUME : Journal of Management 4, no. 2 (2021): 230–242.

maupun kelalaian.

Dampak media sosial bagi peningkatan kemampuan tenaga kependidikan melalui training masih kurang, hal ini disebabkan karena training yang telah dilakukan lebih dominan tidak menggunakan media sosial melainkan secara langsung walaupun ada. Sebagian yang melibatkan media sosial persentasenya sedikit dikarenakan sebagian besar hanya berbekal pelatihan secara langsung dan juga hasil kerja sama tim yang melahirkan kemampuan baru bagi pegawai pegawai yang baru.

Media sosial berperan penting dalam evaluasi sebagai perantara informasi bahwa akan adanya sebuah evaluasi. Sedangkan dalam pelaksanaannya tidak melibatkan media sosial dikarenakan dilakukan secara langsung pada jadwal yang sudah ditetapkan pada setiap minggunya.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari beberapa paparan di atas peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut

1. Bentuk layanan administrasi dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan adalah layanan administrasi kepegawaian, pernyataan ini dikarenakan di dalam layanan administrasi kepegawaian tersebut mencakup banyak hal yang menjadi penunjang meningkatnya kinerja tenaga kependidikan. Di dalam layanan administrasi kepegawaian juga berusaha menciptakan kinerja yang baik dari setiap tenaga kependidikan mulai dari awal rekrutmen hingga evaluasi akhir. Dalam penerapannya juga melibatkan media sosial sebagai pendukung dan alat bantu dalam penerapannya.
2. Metode layanan administrasi melalui media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan diawali dengan rekrutmen, analisis jabatan, reward dan funishment, training, peraturan/kedisiplinan, dan juga evaluasi. Secara umum semua metode layanan tersebut memanfaatkan media sosial seperti whatsapp, google form, my almanar, dan juga sked it. Analisis jabatan dilakukan melalui rekrutmen yang disebar luaskan terutama di grup whatsapp alumni, selanjutnya inisiatif kerja melalui personal relation yang melibatkan whatsapp dan Instagram sebagai jalinan komunikasi yang baik sehingga meningkatkan inisiatif kerja yang didasari rasa nyaman dan kemampuan adaptasi yang baik. Begitupun dengan training dan kedisiplinan melibatkan Sebagian kecil media

sosial sebagai peningkatan kemampuan tenaga kependidikan.

3. Dampak layanan administrasi melalui media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga administrasi adalah memudahkan pekerjaan tenaga administrasi dan menjadi lebih teratur. Media sosial menghasilkan dampak baik bagi inisiatif kerja dikarenakan tenaga administrasi memanfaatkan media sosial dalam menghandle staf stafnya dengan baik dan terjadwal dikarenakan memanfaatkan sked it yang mana aplikasi tersebut dapat memberikan informasi maupun himbauan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Pernyataan tersebut menyimpulkan bahwa media sosial memiliki dampak baik dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

#### B. Saran

1. Bentuk layanan administrasi alangkah baiknya lebih terjun di media sosial sehingga informasi-informasi mudah di temukan dan juga semoga kedepannya layanan administrasi kepegawaian memiliki pengelola khusus dan tersendiri.
2. Metode layanan administrasi ..semoga kedepannya seluruh pegawai memanfaatkan media sosial sehingga memudahkan dalam menjalankan tugas serta bagi bagian yang sudah memanfaatkan media sosial dapat mengedukasi pegawai lain untuk memanfaatkan media sosial.
3. Bagi peneliti selanjutnya perlu meneliti lebih mendalam tentang layanan administrasi sarana prasarana dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan untuk penelitian selanjutnya dalam layanan administrasi peningkatan kinerja tenaga kependidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

Adhimah, Syifaul. "Peran Orang Tua Dalam Menghilangkan Rasa Canggung Anak Usia Dini (Studi Kasus Di Desa Karangbong Rt. 06 Rw. 02 Gedangan-Sidoarjo)." *Jurnal Pendidikan Anak* 9, no. 1 (2020).

Adhistry, Salsabila Putri, Achmad Fauzi, Angelina Simorangkir, and Febri Dwiyanti. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan : Stress Kerja , Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja ( Literature Review MSDM )" 4, no. 1 (2023).

Adlini, Miza Nina, Anisya Hanifa Dinda, Sarah Yulinda, Octavia Chotimah, and Sauda Julia Merliyana. "Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka." *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 6, no. 1 (2022).

Alfiani Fauziah, Makhfudhoh, Abdul Aziz Hasibuan, and Lolytasari Lolytasari. "Pengaruh Layanan Administrasi Kesiswaan Terhadap Kepuasan Peserta Didik Di MA Madinatunnajah Ciputat." *Tadarus Tarbawy : Jurnal Kajian Islam dan Pendidikan* 4, no. 1 (2022).

Aneta, Asna, Yanti Aneta, and Novianty Djafri. "Pengembangan Manajemen Berbasis Pelayanan Administrasi Publik Pada Tingkat Pendidikan Anak Usia Dini." *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 6, no. 4 (2022).

Aristianingsih, Riska, Irawan Irawan, and Moh Sulhan. "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Kinerja Tenaga Kependidikan Di Madrasah." *Jurnal Isema : Islamic Educational Management* 7, no. 1 (2022).

Aziz, Aceng Abdul. "Manajemen Pondok Pesantren Dalam Membentuk Santri Yang Berjiwa Entrepreneur." *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* 5, no. 3 (2020).

Cahya, Agus Dwi, Daru Amanta Rahmadani, Ary Wijiningrum, and Fierna Fajar Swasti. "Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." *YUME : Journal of Management* 4, no. 2 (2021).

Di, Sekolah, Sekolah Menengah, and Atas Negeri. "MANAJEMEN HUMAS DALAM MENINGKATKAN CITRA" (2023).

Didik Haryanto. "Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan." *Kindai* 17, no. 3 (2021).

Dwi, I Kadek, and Arya Winarta. "Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen , Motivasi , Dan Pelatihan" 2, no. 2 (2022).

Enceng. "Pengertian Dan Ruang Lingkup Administrasi Kepegawaian." *Pengertian dan Ruang Lingkup* 2, no. membahas pengertian dan ruang lingkup (2015).

Eva, Veronika, and Noora Fithriana. "Upaya Peningkatan Pelayanan Administrasi Kependudukan Dengan Adanya Mobil Keliling (Studi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Batu)." *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Politik* 8, no. 3 (2019).

Fiqih, Ainul, U I N Raden, Mas Said, and Surakarta Muhammadnur. "TRADISI-BUDAYA DAN MORAL BANGSA" 4 (2022).

Hamdi, Muhammad Mustafid. "Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan Pada Pondok Pesantren." *JIEM: Jurnal of Islamic Education and Manajemen* 2, no. 1 (2021).

Hidayah, Dasep Dodi. "KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (Studi Pelayanan Administrasi Kependudukan Di Kecamatan Cipatujah KabupatenTasikmalaya)." *Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara* 7, no. 1 (2020).

Islam, Universitas, Negeri Raden, and Intan Lampung. "PONDOK PESANTREN : Awal Kehadiran Boarding School Bersifat Tradisional Untuk Mendalami Ilmu-Ilmu Agama Islam" 8, no. I (2017).

Juhaepa, Juhaepa, Bakri Yusuf, Harnina Ridwan, Sarpin Sarpin, Syaifudin Suhri Kasim, and Abidsen Herens Elkianus. "Dampak Media Sosial Terhadap Perilaku Sosial Remaja Di Kelurahan Anduonohu Kecamatan Poasia Kota Kendari." *Jurnal Neo Societal* 7, no. 2 (2022).

Liedfray, Tongkotow, Fonny J Waani, and Jouke J Lasut. "Peran Media Sosial Dalam Mempererat Interaksi Antar Keluarga Di Desa Esandom Kecamatan Tombatu Timur Kabupaten Tombatu Timur Kabupaten Minasa Tenggara." *Jurnal Ilmiah Society* 2, no. 1 (2022).

Maharani, Okvi, and Ida Rindaningsih. "Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi Dan Kinerja Tenaga Kependidikan: Literature Review." *MAMEN: Jurnal Manajemen* 2, no. 1 (2023).

Mahardhani, Ardhana Januar. "Pelayanan Publik Di Bidang Pendidikan Pada

Pandemi Covid-19.” *Jurnal ilmiah Manajemen Publik dan Kebijakan Sosial* 5, no. 2 (2022).

Marande, Yunruth. “Jurnal Ilmiah Administratie.” *Jurnal Ilmiah Administratie* 8, no. 73 (2017).

Natalia, El Chris. “Pelatihan Literasi Membaca Dan Literasi Media Sosial Bagi Anak Dan Remaja.” *Journal of Servite* 5, no. 1 (2023).

Nuraeni, Siti, and Aceng Jaelani. “Pengaruh Pembiasaan Shalat Dhuha Terhadap Karakter Disiplin Siswa Di MI Salafiyah Kota Cirebon” 2, no. 1 (2020).

Nurul Ichsan, Reza, and Lukman Nasution. “Sosialisasi Pelatihan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan.” *Amaliah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 5, no. 1 (2021).

Pahleviannur, Muhammad Rizal, Anita De Grave, Debby Sinthania, Lis Hafrida, Vidriana Oktaviano Bano, and Dani Nur Saputra. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Pradina Pustaka, 2022.

Parida, Parida, Lias Hasibuan, Kasful Anwar, and Ahmad Fadhil Rizki. “Administrasi Sekolah (Administrasi Keuangan, Perlengkapan, Hubungan Sekolah Dengan Masyarakat).” *Bedelau: Journal of Education and Learning* 2, no. 1 (2021).

Priartini, Ni Made, and Putu Indah Rahmawati. “Analisis Proses Rekrutmen Daily Worker Pada Holiday Inn Express Baruna Bali.” *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata* 3, no. 2 (2020).

Pristiria, Riska Aidina, Kismartini Kismartini, and Ida Hayu Dwimawanti. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Pertanahan Kota Semarang." *Perspektif* 11, no. 2 (2022).

Puspitarini, Dinda Sekar, and Reni Nuraeni. "PEMANFAATAN MEDIA SOSIAL SEBAGAI MEDIA PROMOSI ( Studi Deskriptif Pada Happy Go Lucky House )" 3 (2019).

Putra, Dhian Wahana. "Pesantren Dan Pemberdayaan Masyarakat (Analisis Terhadap Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2019)." *Proceeding IAIN Batusangkar* (2021).

Rachmah, D A, N Mufarohah, I Rianti, and ... "Manajemen Sarana Dan Prasarana Untuk Efektivitas Layanan Administrasi Akademik." *J-STAF (Siddiq ...* 2, no. 1 (2023).

Rofiah, Chusnul. "ANALISIS DATA KUALITATIF: MANUAL ATAU DENGAN APLIKASI?" 6 (2022).

Saingo, Yakobus Adi. "Pemanfaatan Media Sosial Sebagai Sarana Pembentukan Karakter Kristiani Tingkat Sekolah Menengah Pertama." *Jurnal Shanan* 6, no. 1 (2022).

Setiyawan, Agustinus Doedyk, Hendrik Kusbandono, Ina Syarifah, Hifzhan Thousani Frima, Hendrick Hernando, and Bias Nur Elmira. "Pelatihan Instalasi Hardware - Software Komputer Dan Digital Entrepreneurship Bagi Santri Pondok Pesantren PUBRO WIJOYO Dan Pondok Pesantren AR-ROUDLOH Kabupaten Madiun" 4, no. 3 (2023).

Siregar, Asrul. "Efektivitas Penggunaan Media Sosial Sebagai Media Pendidikan."

*EDU-RILIGIA: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam dan Keagamaan* 5, no. 4 (2022).

Studi, Program, and Ilmu Komunikasi. "Tren Penggunaan Media Sosial Selama Pandemi Di Indonesia" 7, no. 2 (2020).

Susanti, Heri. "Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, Dan Mutu Pendidikan." *Asatiza: Jurnal Pendidikan* 2, no. 1 (2021).

Tarbiyah, Shautut. "Peran Tata Usaha Dalam Peningkatan Layanan ...." *Jurnal Shautut Tarbiyah* 29, no. 1 (2023).

Taufiq, Rohmat, Risma Rohmatul Ummah, Irfan Nasrullah, and Angga Aditya Permana. "Rancang Bangun Sistem Informasi Penggajian Pegawai Berbasis Web Di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Kota Tangerang." *Jurnal Informatika Universitas Pamulang* 4, no. 4 (2019).

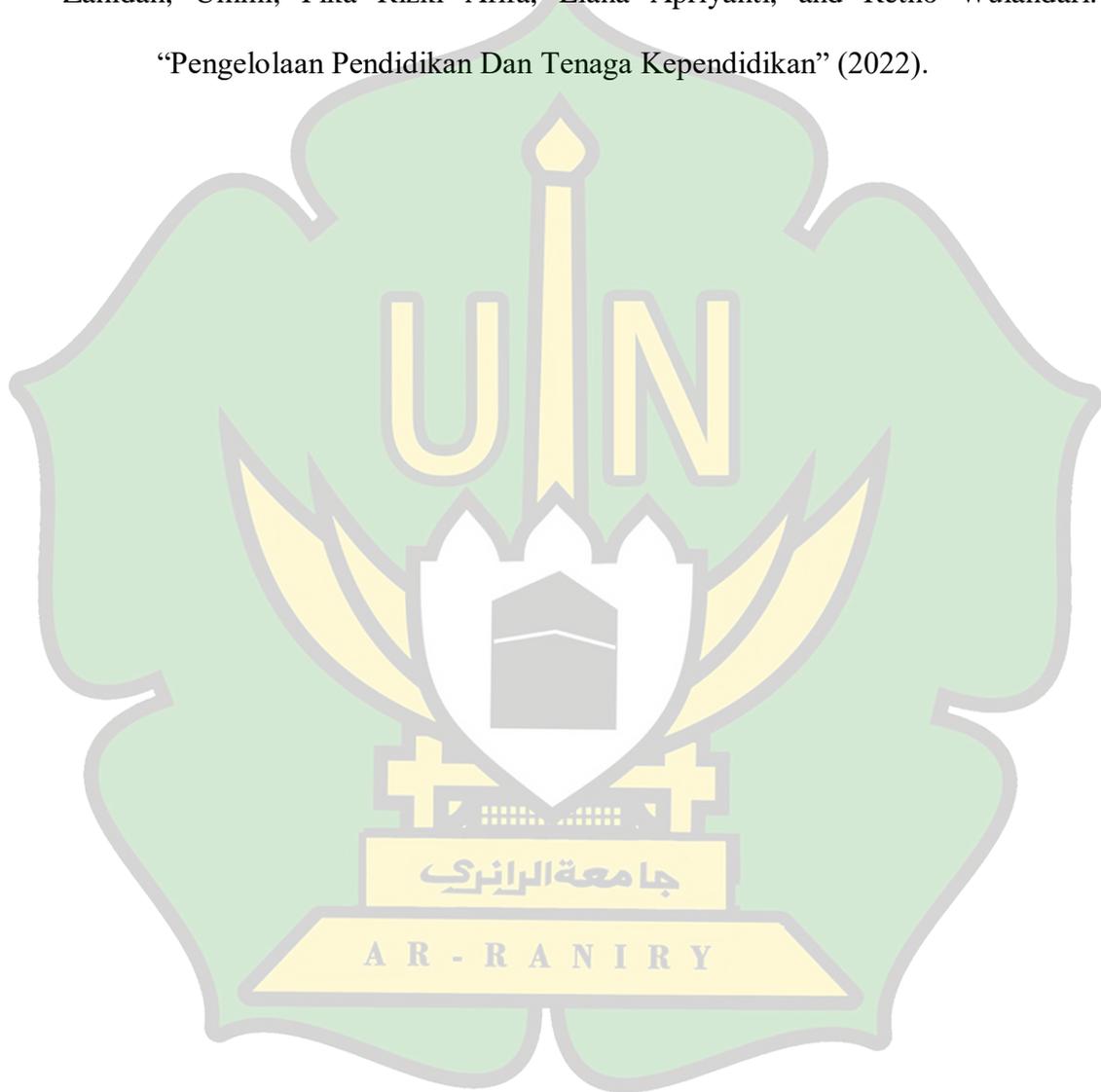
Wahyudi, Muhammad Imam, and Teguh Ilham. "Media Sosial Untuk Penguatan Fungsi Pelayanan." *Civitas Consecratio: Journal of Community Service and Empowerment* 1, no. 2 (2021).

Wardah, H. "Manajemen Kearsipan Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Administrasi Di SMP Negeri 1 Darussalam Aceh Besar." *Skripsi, UIN Aceh* (2019).

Wulandari, Rifa Suci, and Fitriana Kartika Sari. "Media Sosial Sebagai Platform Pembelajaran Alternatif Di Era Digital." *Prosiding Nasional Pendidikan: LPPM IKIP PGRI Bojonegoro* 3, no. 1 (2022).

Yuliadi, Rodianto, Rusdan, and Dedy Sofyan MZ. “Sistem Informasi Layanan Administrasi Kepegawain Berbasis Lokal Area Network (Lan).” *Jurnal Informatika, Teknologi dan Sains* 2, no. 4 (2020).

Zahidah, Umami, Fika Rizki Afifa, Liana Apriyanti, and Retno Wulandari. “Pengelolaan Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan” (2022).



## lampiran 1: surat keterangan pembimbing

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
 Jl. Syech Abdur Rauf Kopelma Darussalam, Banda Aceh, 23111  
 Telepon (0651) 7551423, Fax. 0651- 7553020. Situs: flk.uin.ar-raniry.ac.id

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
**UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**  
**NOMOR: B-8135/Un.08/FTK/KP.07.6/08/2023**

**TENTANG**  
**PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
**UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**  
**DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu Menunjuk Pembimbing skripsi tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan  
 b. bahwa saudara yang tersebut namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai Pembimbing Skripsi

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;  
 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;  
 4. Peraturan Pemerintah No 74 Tahun 2012, tentang Perubahan atas peraturan pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum;  
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
 6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institusi Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;  
 7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, Tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;  
 8. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 21 Tahun 2015, Tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
 9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI;  
 10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang penetapan Institusi Agama Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Umum;  
 11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor, 01 Tahun 2015, Tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur Pascasarjana di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

Memperhatikan : Keputusan Sidang/Seminar Proposal Skripsi Prodi Manajemen Pendidikan Islam FTK UIN AR-Raniry Banda Aceh tanggal 24 Juli 2023

**MEMUTUSKAN**

Menetapkan :  
**PERTAMA** : Menunjuk Saudara:  
 1. Muhammad Faisal, M.Ag sebagai Pembimbing Pertama  
 2. Ainol Mardiah, MA.Pd sebagai Pembimbing Kedua

untuk membimbing Skripsi:  
 Nama : Laila Maghfirah  
 NIM : 200 206 060  
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
 Judul Skripsi : Pelayanan Administrasi Melalui Media Sosial dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan di Pesantren Al-Manar Aceh Besar

**KEDUA** : Pembiayaan honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut di atas dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2023

**KETIGA** : Surat Keputusan ini berlaku sampai akhir semester Ganjil tahun Akademik 2023/2024

**KEEMPAT** : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan dirubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Tembusan  
 1. Rektor UIN Ar-Raniry (sebagai Laporan)  
 2. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) FTK  
 3. Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan  
 4. Mahasiswa yang bersangkutan

: Banda Aceh  
 : 04 Agustus 2023



CS Dipindai dengan CamScanner

## Lampiran 2: surat penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY**  
**FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**  
 Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
 Telepon : 0651- 7557321, Email : uln@ar-raniry.ac.id

---

Nomor : B-10246/Un.08/ITK.1/TL.00/09/2023  
 Lamp : -  
 Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,  
 Pesantren modern al Manar Aceh besar  
 Assalamu'alaikum Wr.Wb.  
 Pimpinan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : LAILA MAGHFIRAH / 200206060  
 Semester/Jurusan : / Manajemen Pendidikan Islam  
 Alamat sekarang : Jln. Prada utama, Syiah Kuala, peurada, Banda Aceh

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul *Pelayanan tenaga administrasi melalui media sosial dalam peningkatan kinerja tenaga administrasi di pesantren modern al Manar Aceh besar*

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 08 September 2023  
 an. Dekan  
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
 Kelembagaan,



Berlaku sampai : 20 Oktober 2023

Prof. Habiburrahim, S.Ag., M.Com., Ph.D.

**AR - RANIRY**

CS Dipindai dengan CamScanner

### Lampiran 3: surat setelah penelitian



Nomor : 318/Pimpes-d/XI/2023  
 Lampiran : -  
 Perihal : **Telah Melakukan Penelitian**

Kepada Yth,  
**Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry**  
 Di-  
 Banda Aceh

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Dengan Hormat,

1. Teriring do'a kami sampaikan semoga Bapak/Ibu selalu dalam keadaan sehat wal afiat dan dilindungi oleh Allah SWT. *Amin ya rabbal 'alamin.*
2. Menindaklanjuti Surat Nomor : B-10246/Un.08/FTK.1/TL.00/09/2023 Tanggal 08 September 2023 tentang perihal Penelitian Ilmiah Mahasiswa.
3. Kami A.n Pimpinan Pesantren Modern Al Manar dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Laila Maghfirah**  
 NIM : 200206060  
 Fakultas/Prodi : FTK/ Manajemen Pendidikan Islam  
 Alamat : Jln. Prada Utama, Syiah Kuala, Peurada, Banda Aceh

Yang bersangkutan di atas benar telah melaksanakan penelitian dimulai dari tanggal 11 September s.d 14 November 2023 dan telah selesai melakukan penelitian di Pesantren Modern Al Manar Desa Lampermai Kecamatan Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar dengan judul Skripsi "***Pelayanan Administrasi Melalui Media Sosial dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan di Pesantren Modern Al Manar***" sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

4. Demikian surat ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Lampermai, 14 November 2023  
 Ka. Tata Usaha

  
**UST. SAFRIJAL AHMAD, S.H.**

**Lampiran 4:** lembaran wawancara

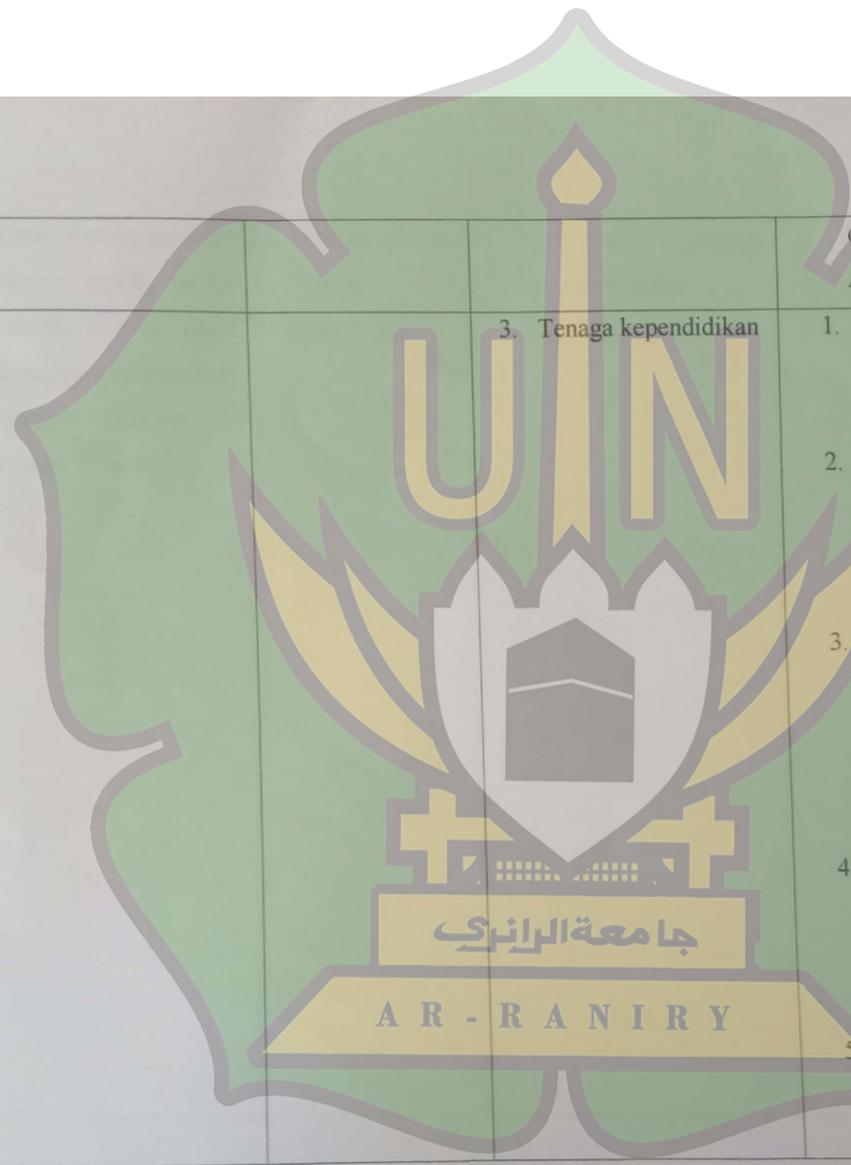
**DRAF PERTANYAAN (WAWANCARA)**  
**PESANTREN MODERN AL-MANAR ACEH BESAR**

NO	Rumusan Masalah	Indikator	Sumber Data	Pertanyaan
1.	Bagaimana bentuk layanan administrasi melalui media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Pesantren Modern Al-Manar Aceh Besar	1. tahapan 2. jenis	1. Kepala tenaga administrasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. layanan administrasi apa sajakah yang terdapat di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</li> <li>2. Layanan administrasi kepegawaian apa saja yang ada di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</li> <li>3. Dalam proses rekrutmen maupun analisis jabatan apakah layanan administrasi melibatkan media sosial di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</li> <li>4. Media sosial apakah yang digunakan dalam layanan administrasi di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar ?</li> </ol>

جامعة الرانيري  
AR - RANIRY

CS Dipindai dengan CamScanner

			<p>5. Apakah ada layanan administrasi yang tidak melibatkan media sosial di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</p>
	<p>2. Staf Administrasi</p>	<p>1. layanan administrasi apa sajakah yang terdapat di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</p> <p>2. Layanan administrasi kepegawaian apa saja yang ada di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</p> <p>3. Dalam proses rekrutmen maupun analisis jabatan apakah layanan administrasi melibatkan media sosial di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</p> <p>4. Media sosial apakah yang digunakan dalam layanan administrasi di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar ?</p>	<p>5. Apakah ada layanan administrasi yang tidak melibatkan media sosial</p>



			di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?
		3. Tenaga kependidikan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. layanan administrasi apa sajakah yang terdapat di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</li> <li>2. Layanan administrasi kepegawaian apa saja yang ada di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</li> <li>3. Dalam proses rekrutmen maupun analisis jabatan apakah layanan administrasi melibatkan media sosial di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</li> <li>4. Media sosial apakah yang digunakan dalam layanan administrasi di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar ?</li> <li>5. Apakah ada layanan administrasi yang tidak melibatkan media sosial di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</li> </ol>

2.	Bagaimana metode layanan administrasi melalui media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analisis jabatan</li> <li>2. Traning</li> <li>3. kedisiplinan</li> </ol>	1. Kepala tenaga administrasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Langkah -langkah apa sajakah yang lalui dalam analisis jabatan melalui media sosial di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</li> <li>2. Bagaimana penggunaan media sosial dalam meningkatkan inisiatif kerja di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</li> <li>3. Apakah tenaga kependidikan mengikuti training dalam meningkatkan kemampuan di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</li> <li>4. Bagaimana bentuk training yang biasanya dilakukan oleh tenaga kependidikan di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar ?</li> <li>5. Apakah ada training yang dilakukan melalui media sosial ?</li> </ol>
----	--	--	-------------------------------	--

			<p>6. Apakah tenaga kependidikan memiliki peraturan yang khusus dalam bekerja?</p> <p>7. Apakah ada peraturan yang menggunakan sistem ataupun media sosial di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar ?</p> <p>8. Apakah ada layanan administrasi yang tidak melibatkan media sosial di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</p>
	<p>2. Staf administrasi</p>		<p>1. Langkah -langkah apa sajakah yangalui dalam analisis jabatan melalui media sosial di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</p> <p>2. Bagaimana penggunaan media sosial dalam meningkatkan inisiatif kerja di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</p> <p>3. Apakah tenaga kependidikan mengikuti training dalam meningkatkan kemampuan di</p>

			<p>Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Bagaimana bentuk training yang biasanya dilakukan oleh tenaga kependidikan di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar ?</li> <li>5. Apakah ada training yang dilakukan melalui media sosial ?</li> <li>6. Apakah tenaga kependidikan memiliki peraturan yang khusus dalam bekerja?</li> <li>7. Apakah ada peraturan yang menggunakan sistem ataupun media sosial di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar ?</li> <li>8. Apakah ada layanan administrasi yang tidak melibatkan media sosial di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</li> </ol>
		3. Tenaga kependidikan	1. Langkah -langkah apa sajakah yang lalui dalam analisis jabatan



melalui media sosial di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?

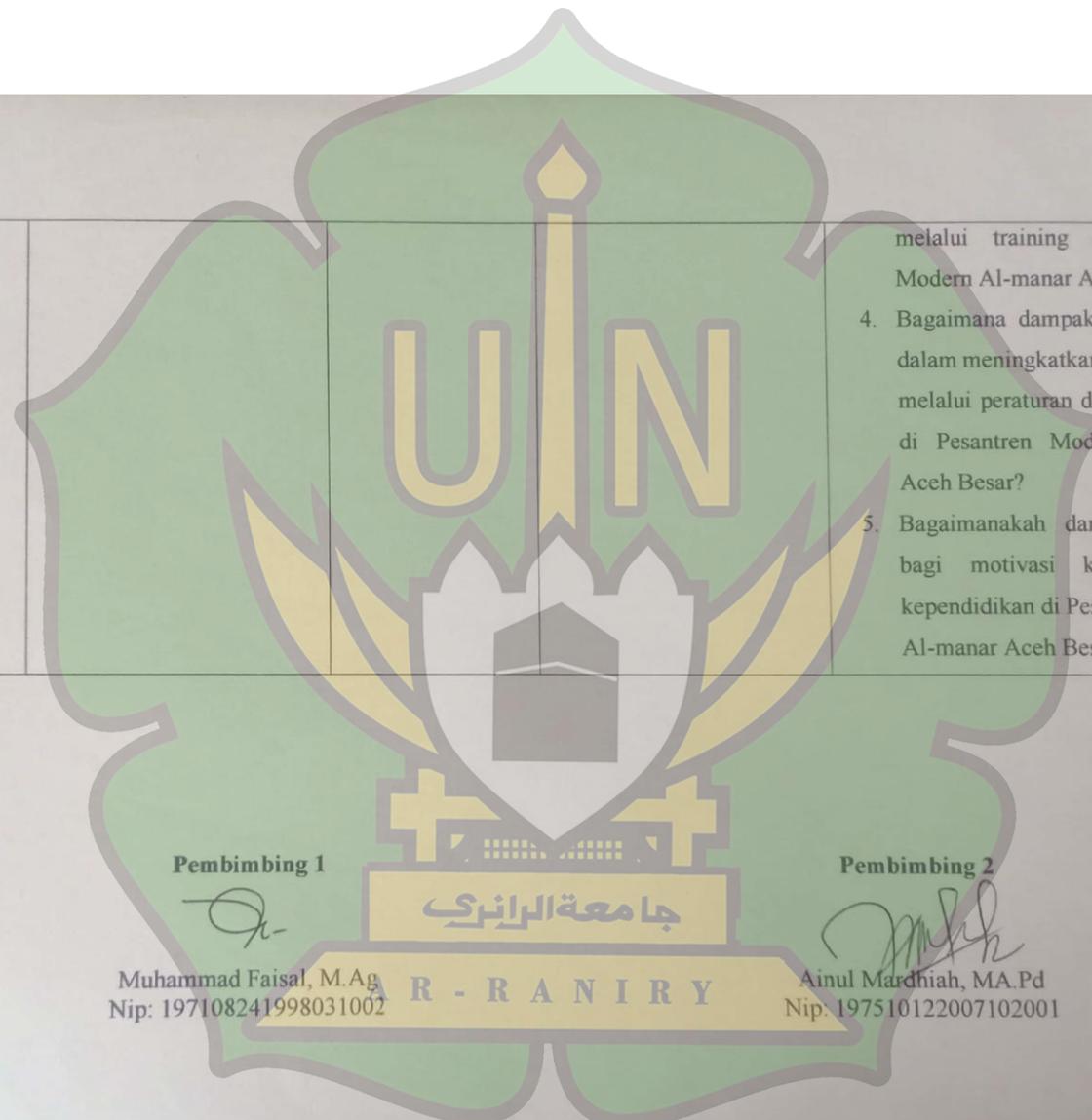
2. Bagaimana penggunaan media sosial dalam meningkatkan inisiatif kerja di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?
3. Apakah tenaga kependidikan mengikuti training dalam meningkatkan kemampuan di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?
4. Bagaimana bentuk training yang biasanya dilakukan oleh tenaga kependidikan di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar ?
5. Apakah ada training yang dilakukan melalui media sosial ?
6. Apakah tenaga kependidikan memiliki peraturan yang khusus dalam bekerja?
7. Apakah ada peraturan yang menggunakan sistem ataupun

				media sosial di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar ?
				8. Apakah ada layanan administrasi yang tidak melibatkan media sosial di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?
3	Bagaimana dampak layanan administrasi melalui media sosial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Pesantren modern Al-manar Aceh Besar?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dampak</li> <li>2. Evaluasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepala tenaga administrasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimanakah peran media sosial dalam menganalisis jabatan di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</li> <li>2. Bagaimanakah dampak media sosial dalam meningkatkan inisiatif kerja melalui personal relation di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</li> <li>3. Bagaimana dampak media sosial dalam meningkatkan kemampuan melalui training di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</li> </ol>

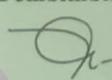


			<p>4. Bagaimana dampak media sosial dalam meningkatkan inisiatif kerja melalui peraturan dan kedisiplinan di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</p> <p>5. Bagaimanakah dampak evaluasi bagi motivasi kinerja tenaga kependidikan di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</p>
		<p>2. Staf administrasi</p>	<p>1. Bagaimanakah peran media sosial dalam menganalisis jabatan di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</p> <p>2. Bagaimanakah dampak media sosial dalam meningkatkan inisiatif kerja melalui personal relation di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</p> <p>3. Bagaimana dampak media sosial dalam meningkatkan kemampuan</p>

				<p>melalui training di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</p> <p>4. Bagaimana dampak media sosial dalam meningkatkan inisiatif kerja melalui peraturan dan kedisiplinan di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</p> <p>5. Bagaimanakah dampak evaluasi bagi motivasi kinerja tenaga kependidikan di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</p>
		<p>3. Tenaga kependidikan</p>	<p>3. Tenaga kependidikan</p>	<p>1. Bagaimanakah peran media sosial dalam menganalisis jabatan di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</p> <p>2. Bagaimanakah dampak media sosial dalam meningkatkan inisiatif kerja melalui personal relation di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</p> <p>3. Bagaimana dampak media sosial dalam meningkatkan kemampuan</p>



			<p>melalui training di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</p> <p>4. Bagaimana dampak media sosial dalam meningkatkan inisiatif kerja melalui peraturan dan kedisiplinan di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</p> <p>5. Bagaimanakah dampak evaluasi bagi motivasi kinerja tenaga kependidikan di Pesantren Modern Al-manar Aceh Besar?</p>
--	--	--	---

**Pembimbing 1**  
  
Muhammad Faisal, M.Ag  
Nip: 197108241998031002

**Pembimbing 2**  
  
Ainul Mardhiah, MA.Pd  
Nip: 197510122007102001

جامعة الرانيري  
R - RANIRY

## DAFTAR GAMBAR



**Gambar 1:** Wawancara Bersama kepala tenaga administrasi pesantren modern al-manar



**Gambar 2:** Wawancara Bersama staf tenaga administrasi pesantren modern al-manar



**Gambar 3:** Wawancara Bersama tenaga perpustakaan pesantren modern al-manar



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

1. Nama : Laila Maghfirah
2. Tempat/Tanggal Lahir : Aceh Tengah, 30 september 2002
3. Alamat : Bukit Sama, Aceh Tengah
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Agama : Islam
6. Kebangsaan/Suku : Indonesia/Aceh
7. Status : Belum Menikah
8. Pekerjaan : Mahasiswa
9. IPK : 3.67
10. No. Hp : 0821 7935 6971
11. Email : lailamagfirahh@gmail.com



### B. Nama Orang Tua

- a. Ayah : Arjuna  
Pekerjaan : Petani
- b. Ibu : Jurmiati  
Pekerjaan : Ibu rumah tangga

### C. Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri 10 Bebesen
2. MTSs Al-zahra Bireun
3. MAS Al- manar Aceh Besar
4. UIN Ar-Raniry Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Prodi MPI