

**KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM PENGELOLAAN  
*JOB DESCRIPTION* GURU DI SMA NEGERI 1  
PEUKAN BADA ACEH BESAR**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh:**

**ISRA RAHMAYANTI  
NIM. 180206122**

**Mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan  
Prodi Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
DARUSSALAM - BANDA ACEH  
2022 M / 144**

**KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM PENGELOLAAN  
JOB DESCRIPTION GURU DI SMA NEGERI 1  
PEUKAN BADA ACEH BESAR**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**ISRA RAHMAYANTI**

NIM: 180206122

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui oleh:

**Pembimbing I,**



**Dr. Mumtazul Fikri, MA.**  
NIP. 198205302009011007

**Pembimbing II,**



**Nurussalami, S.Ag., M.Pd.**  
NIP. 197902162014112001

**KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM PENGELOLAAN  
JOB DESCRIPTION GURU DI SMA NEGERI 1  
PEUKAN BADA ACEH BESAR**

**SKRIPSI**

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus  
Serta Diterima sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)  
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Pada Hari/Tanggal

Selasa, 20 Desember 2022  
26 Jumadil Awal 1444

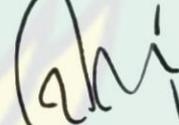
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,



Dr. Mumazul Ekri, MA  
NIP. 198205302009011007

Sekretaris,



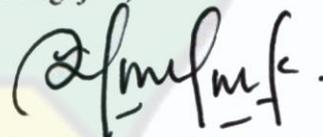
Fakhru Azmi, S.Pd.L., M.Pd  
NIDN. 2126098702

Penguji I,



Dr. Safriadi, S.Pd.L., M.Pd  
NIP. 198010052010031001

Penguji II,



Nurussalami, S.Ag., M.Pd.  
NIP. 197902162014112001



Mengetahui,

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



Prof. Safrudin Suluk, S.Ag., M.A., M.Ed., Ph.D  
NIP. 197301021997031003



## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Isra Rahmayanti  
NIM : 180206122  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan  
Judul Skripsi : "Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengelolaan *Job Description*  
Guru Di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar"

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebut sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
4. Tidak memanipulasi dan memalsukan karya.
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dikenakan sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Banda Aceh, 3 November 2022

Yang Menyatakan,



*Isra Rahmayanti*  
**Isra Rahmayanti**  
NIM. 180206122

## ABSTRAK

Nama : Isra Rahmayanti  
NIM : 180206122  
Fakultas/Prodi : Tarbiyah dan Keguruan/ Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Kepemimpinan Perempuan dalam Pengelolaan *Job Description* Guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar  
Tebal Skripsi : 124 Halaman  
Pembimbing I : Dr. Mumtazul Fikri, MA.  
Pembimbing II : Nurussalami, S.Ag., M.Pd.  
Kata Kunci : Kepemimpinan Perempuan, *Job Description* Guru

Dalam manajemen, kepemimpinan perempuan sebagai kepala sekolah sangat memungkinkan untuk mewujudkan mutu yang baik terhadap tenaga pendidik. Pembagian *job description* guru di sebuah lembaga pendidikan harus benar-benar tersusun dan memenuhi syarat sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Permasalahan yang terjadi adalah penempatan *job description* yang diberikan kepala sekolah perempuan terhadap guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar yang belum sesuai dengan kemampuannya, hal tersebut akan berdampak pada terhambatnya pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah. Tujuan penelitian ini diharapkan kepada kepala sekolah perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar dalam pembagian *job description* guru harus memenuhi syarat dengan menetapkan strategi perencanaan yang tepat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan deskriptif analisis. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek dalam penelitian ini ialah kepala sekolah perempuan, waka kurikulum, dan 2 orang guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah perempuan dalam penempatan *job description* guru yaitu dengan perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah perempuan melalui rapat bersama waka kurikulum dan staf pengajaran, kemudian langkah selanjutnya melakukan pembagian *job description* guru melalui rapat yang dilaksanakan bersama para guru secara langsung. Adapun kebijakan yang dilakukan kepala sekolah perempuan dalam menunjang implementasi pengelolaan *job description* guru yaitu dengan pelaksanaan 1) memberikan tanggung jawab kepada guru sesuai dengan *job* yang telah ditetapkan, 2) melakukan pembinaan kepada guru, 3) memberikan kesempatan waktu untuk menyusun RPP, 4) menyediakan roster pembelajaran, 5) menyediakan sarana dan prasarana, dan 6) peserta didik yang siap untuk mengikuti pembelajaran, selanjutnya kepala sekolah perempuan melakukan pengarahan dan yang terakhir membuat evaluasi, baik evaluasi tahunan, semesteran, dan harian. Kendala yang dihadapi kepala sekolah perempuan dalam pengelolaan *job description* guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar yaitu karakter guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas, serta ingin menentukan sendiri *job* yang akan dilaksanakan, dan kurangnya SDM.

## KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Kepemimpinan Perempuan dalam Pengelolaan *Job Description* Guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar”. Shalawat dan salam senantiasa kita panjatkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW.

Tujuan penulisan skripsi ini untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Dalam penyelesaian skripsi ini penulis telah banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak lain. Oleh karenanya dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Prof. Safrul Muluk, MA., M.Ed., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Safriadi, M.Pd., selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Ar-Raniry beserta para staf dan jajarannya yang telah membantu peneliti untuk mengadakan penelitian dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Dr. Mumtazul Fikri, MA., selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Nurussalami, S.Ag., M.Pd., selaku pembimbing II yang telah memberikan banyak arahan dan bimbingan yang sangat berarti demi kesempurnaan skripsi ini.

5. Kepala sekolah perempuan, waka kurikulum, guru, serta staf SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, yang telah memberi izin dan membantu untuk mengumpulkan data penelitian dalam rangka menyelesaikan skripsi ini.
6. Perpustakaan UIN Ar-Raniry dan Perpustakaan Wilayah yang telah menyediakan bahan bacaan dan referensi dalam penelitian ini.
7. Kedua orang tua tercinta Ayahanda Almarhum “Adlydas” dan Ibunda “Irawati M. Isa” yang telah membesarkan, mendidik, mencintai, senantiasa memberikan dorongan, doa yang tulus, motivasi, kasih sayang dan semangat untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Thank you for “Ahmad Siraj Julian, S.Pd.” *you are the best partner.*
9. Thank you for “Latifah” and “Fadillah Qistia”, *you are truly comrades in arms from the beginning of college to graduate.*
10. Seluruh teman-teman angkatan 2018 Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan saran-saran, bantuan, dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga senantiasa Allah SWT berikan balasan yang lebih atas kebaikan yang telah mereka lakukan. Peneliti sangat menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik dalam penulisan maupun penyusunannya, tetapi penulis telah berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, jika terdapat kesalahan peneliti mohon maaf dan sangat mengharapkan kritik serta saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat baik untuk peneliti sendiri dan orang lain, Aamiin Ya Rabbal ‘Alamin.

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN BIMBINGAN	
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG	
LEMBAR PERSYARATAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	
ABSTRAK .....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
<b>BAB I: PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	8
E. Definisi Operasional .....	8
F. Kajian Terdahulu yang Relevan .....	9
G. Sistematika Penulisan .....	15
<b>BAB II: LANDASAN TEORI.....</b>	<b>17</b>
A. Kepemimpinan Perempuan.....	17
1. Pengertian Kepemimpinan Perempuan.....	17
2. Gaya Kepemimpinan Perempuan .....	21
3. Strategi Kepemimpinan Perempuan .....	26
4. Kendala Kepemimpinan Perempuan.....	28
5. Tugas dan Fungsi Kepemimpinan Perempuan .....	30
B. Pengelolaan <i>Job Description</i> Guru.....	33
1. Pengertian <i>Job Description</i> .....	33
2. Penempatan <i>Job Description</i> dalam Perspektif Al-Qur'an dan Hadis .....	34
3. Manfaat dan Tujuan <i>Job Description</i> .....	44
4. Prinsip <i>Job Description</i> .....	45
5. Jenis-jenis <i>Job Description</i> Guru.....	46
6. Langkah Pembagian <i>Job Description</i> Guru.....	48
7. Implementasi <i>Job Description</i> Guru.....	50
8. Kendala dalam Pengelolaan <i>Job Description</i> Guru.....	51
C. Kepemimpinan Perempuan dalam Pengelolaan <i>Job Description</i> Guru .....	54
<b>BAB III: METODE PENELITIAN.....</b>	<b>56</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	56
B. Lokasi Penelitian .....	57
C. Subjek Penelitian .....	58
D. Kehadiran Peneliti .....	59
E. Data dan Sumber Data.....	60
F. Teknik Pengumpulan Data .....	61

G. Instrumen Pengumpulan Data .....	62
H. Analisis Data.....	63
I. Uji Keabsahan Data .....	64
J. Tahap-tahap Penelitian .....	66
<b>BAB IV: HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>68</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	68
B. Hasil Penelitian.....	74
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	107
<b>BAB V: PENURUP .....</b>	<b>117</b>
A. Kesimpulan.....	117
B. Saran .....	119
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>121</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP PENULIS</b>	



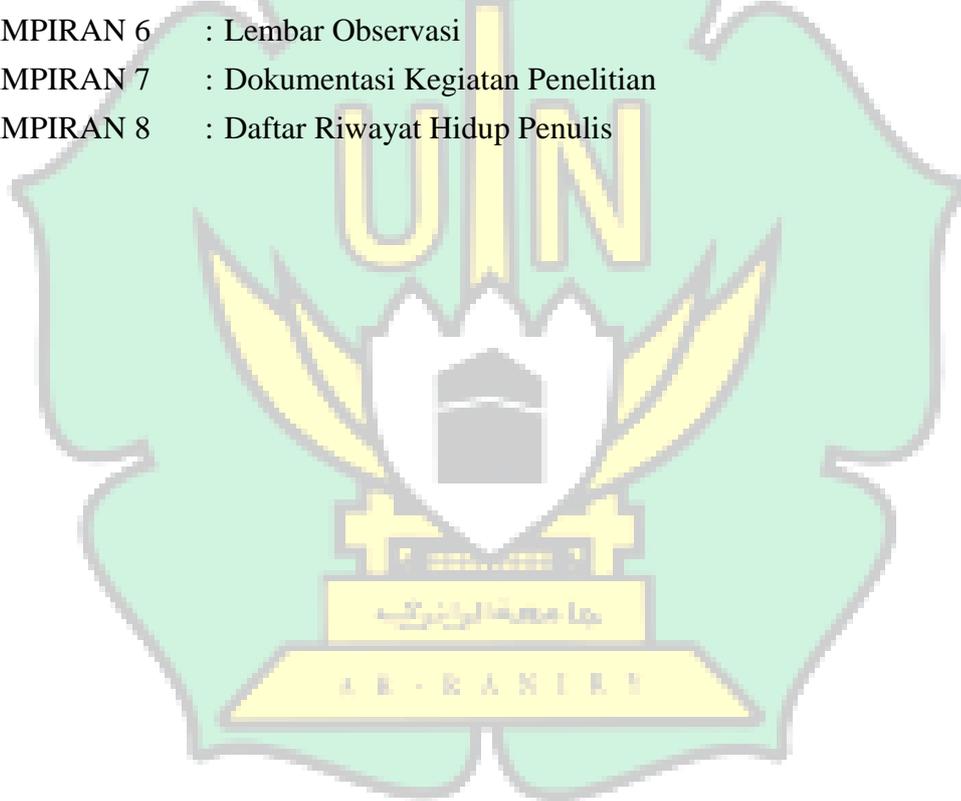
## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Sarana dan prasarana SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar.....	71
Tabel 4.2 Data Guru SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar.....	71
Tabel 4.3 Daftar Siswa siswi SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar.....	73



## DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 : Surat Keputusan Pembimbing Skripsi dari Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
- LAMPIRAN 2 : Surat Izin Penelitian dari Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
- LAMPIRAN 3 : Surat Rekomendasi Penelitian dari Dinas Pendidikan Cabang Dinas Wilayah Kota Banda Aceh
- LAMPIRAN 4 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian dari SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar
- LAMPIRAN 5 : Instrumen Penelitian Mengenai Kepemimpinan Perempuan dalam Pengelolaan *Job Description* Guru di SMA N 1 Peukan Bada Aceh Besar
- LAMPIRAN 6 : Lembar Observasi
- LAMPIRAN 7 : Dokumentasi Kegiatan Penelitian
- LAMPIRAN 8 : Daftar Riwayat Hidup Penulis



## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kepemimpinan merupakan bahagian penting dari manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang ada pada seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran. Manajemen mencakup kepemimpinan dan juga mencakup fungsi-fungsi lainnya seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan evaluasi. Sehingga kepemimpinan merupakan sifat yang dimiliki oleh seseorang karena tugas yang diembannya berusaha untuk memberikan pengaruh kepada pengikutnya (follower) dengan mematuhi terhadap apa yang menjadi instruksi dari orang yang memimpinya.<sup>1</sup>

Keberhasilan dalam pendidikan sangat berpegang pada kepemimpinan. Karena pada dasarnya implementasi manajemen yang baik dan profesional akan dapat menghasilkan Pendidikan yang berkualitas. Kepemimpinan dalam manajemen pendidikan tidak dibatasi oleh perspektif gender yang harus dikelola oleh laki-laki, akan tetapi perempuan juga memiliki kesempatan yang sama untuk mengisi peran kepemimpinan dalam sebuah lembaga pendidikan.

Seorang perempuan sebagai kepala sekolah sangatlah berkemungkinan untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang berprestasi, karena pekerjaan yang berhubungan dengan pendidikan pada dasarnya penuh perhatian serta kasih

---

<sup>1</sup>Agustinus Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2014), h. 126.

sayang terhadap anak didik, dan pada umumnya hal itu merupakan kecenderungan yang ada pada seorang perempuan. karena itu, pekerjaan sebagai guru sekaligus sebagai kepala sekolah bagi seorang perempuan pada suatu lembaga pendidikan menjadi suatu pekerjaan yang sesuai dengan kecenderungan dan fitrahnya yang dapat menjadi motivasi yang sangat besar pula untuk mendorong rasa bekerja keras dan optimal dalam upaya untuk mewujudkan sekolah yang berprestasi.<sup>2</sup>

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dapat diukur dari kinerja keefektifan seorang kepala sekolah. Kepala sekolah perempuan dipandang memiliki keunggulan yang berbeda dengan laki-laki, ia lebih cenderung dalam menjaga hubungan baik dan dapat lebih dekat dengan rekan kerja yang lain serta umumnya memiliki gaya kepemimpinan yang transformasional (dapat menyesuaikan diri) dan demokratis (kebersamaan). Tanggung jawab kepala sekolah dalam bidang administrasi yang tergolong pada bidang manajemen yaitu yang berkaitan dengan administrasi, kepegawaian, kesiswaan, gedung, pekarangan lingkungan sekolah, keuangan, pengelolaan, dan humas.

Menurut Syaiful Sagala di dalam Ahmad Dini, kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk memajukan sekolah yang dipimpinnya diperlukan kompetensi-kompetensi yang harus dikuasai salah satunya adalah kompetensi supervisi.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup>Almi Nurvita, Falita Alam dan Iqbal Abdullah, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Budaya Sekolah*, (Jurnal Administrasi Pendidikan 27 (1), 2020), h. 42-52.

<sup>3</sup>Ahmad Dini, *Supervisi Kepala Madrasah (Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah)*, (Jakarta: Kreasi Cendekia Pustaka, 2019), h.14.

Kepala sekolah sebagai supervisi bertugas membimbing, melakukan pengawasan dan penilaian serta mengevaluasi permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan dan perkembangan pendidikan dengan memperbaiki program pembelajaran untuk mewujudkan lingkungan belajar mengajar yang lebih efektif.

Salah satu hal yang harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas di sebuah lembaga pendidikan adalah dengan melaksanakan pengelolaan *job description* dengan baik, karena setiap pekerjaan dan kegiatan dalam suatu lembaga pendidikan pasti membutuhkan sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia yang profesional akan berdampak besar terhadap kegiatan pelayanan dan pengambilan keputusan yang menjadi tombak penentuan tercapainya tujuan pada sebuah lembaga pendidikan. Tujuan tersebut akan efektif tercapai apabila pengelolaan *job description* sudah terencana dengan baik.

*Job Description* atau uraian pekerjaan merupakan pernyataan tertulis yang terkait pembagian tugas, tanggung jawab dan apa yang harus dilakukan oleh seseorang pemegang jabatan. Pernyataan tersebut berisi gambaran kenyataan, atau catatan fakta pekerjaan yang sesuai dan berhubungan dengan jabatan yang akan di tempatinya.

Dalam menganalisis suatu jabatan tentu adanya proses. Adapun proses yang pertama dalam analisis jabatan yaitu uraian jabatan, yang berupa catatan sistematis terkait tugas dan tanggung jawab untuk menempatkan suatu jabatan tertentu, yang ditulis berdasarkan fakta yang ada. Penyusunan uraian tugas sangat

diperlukan untuk menghindari kesalahpahaman, menghindari duplikasi pekerjaan, dan agar dapat mengetahui tanggung jawab dan ruang lingkup jabatan masing-masing pekerja.

Uraian pekerjaan berguna untuk memberikan pemahaman kepada pegawai tentang tugas, wewenang. Serta tanggung jawab terhadap jabatan yang dipegangnya. Dengan demikian pegawai mengetahui seluk-beluk pekerjaan yang dimilikinya dengan benar dan konsisten.<sup>4</sup>

Kewajiban pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan Pasal 40 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah: menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.<sup>5</sup>

Dari undang-undang diatas yang mengharuskan guru untuk berkomitmen serta professional dalam meningkatkan mutu pendidikan demi menunjang kualitas peserta didik yang ada di sebuah lembaga pendidikan. Salah satu hal yan dapat dilakukan oleh guru yaitu dengan mengoptimalkan *job description* yang telah di tetapkan.

---

<sup>4</sup>Muhdar, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah* (Depok: Raja Grafindo Persada, 2020), h. 90.

<sup>5</sup>Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

*Job Description* adalah jenis analisis pekerjaan, yang merupakan kegiatan untuk menentukan apa yang harus dilakukan, siapa yang akan melakukan dan kapan harus dilaksanakan tugas tersebut. Analisis pekerjaan ini merupakan upaya yang dilakukan agar terciptanya kualitas pekerja dan kinerja di sebuah lembaga secara keseluruhan. Jika sumber daya manusia dalam suatu lembaga dapat menjalankan tanggung jawab masing-masing secara jelas dan konkrit, serta tidak adanya peran ganda yang menghambat proses pencapaian kinerja, maka lembaga tersebut akan mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

*Job description* adalah kumpulan informasi tertulis terkait suatu jabatan, tanggung jawab, dan wewenang seorang pekerja. Maka menurut Ardana, Mujiati, dan Utama, *Job description* tersebut dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Dapat menghindari tumpang tindih tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
- 2) Memudahkan prosedur rekrutmen, seleksi, pelatihan dan berbagai aktivitas SDM.
- 3) Membantu pegawai dalam melancarkan karier, mengurangi praktek diskriminasi dalam promosi dan pemindahan serta mempermudah evaluasi dalam pekerjaan untuk memastikan adanya keadilan dalam pemberian kompensasi.
- 4) Bermanfaat dalam program keselamatan kerja dapat menunjukan tindakan berbahaya dan mengadakan perubahan dalam pelaksanaan.
- 5) Deskripsi pekerjaan penting dalam perencanaan perubahan organisasi dan reorganisasi sesuai perkembangan keadaan.

- 6) Memberikan arahan tentang pengalaman yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan.<sup>6</sup>

Guru adalah salah satu komponen pendidikan yang harus dituntut kualitasnya dalam memberikan pelayanan dengan maksimal khususnya kepada peserta didik. Mereka diposisikan sebagai garis terdepan di dalam proses pembelajaran yang harus mampu mempersiapkan perangkat pembelajaran dengan merancang suasana belajar yang aktif dan menyenangkan. Mereka harus menguasai materi pembelajaran dan mengetahui betul tentang karakter dan kemampuan peserta didiknya. Maka dengan itu, guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang terutama yang berkaitan dengan kinerja dan totalitas dalam memberikan pemahaman serta taat terhadap komitmen yang telah dibebankan kepadanya. Sorotan tersebut lebih bermuara pada ketidakmampuan guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran sehingga berujung pada menurunnya kualitas pendidikan.

Telah diketahui oleh peneliti bahwa kepala SMA Negeri 1 Peukan Bada ialah seorang perempuan, bahkan sekolah tersebut sudah dipimpin oleh kepala perempuan dari 14 tahun terakhir. Berdasarkan observasi awal di SMA N 1 Peukan peneliti menemukan permasalahan pada penyelesaian tugas dalam bentuk *job description* yang diberikan oleh kepala sekolah perempuan yang belum di selesaikan dengan baik oleh guru yang bertanggung jawab untuk menyelesaikannya. Dan peneliti juga melihat dari pembagain *job description* yang

---

<sup>6</sup>Roni Habibi dan Riki Karnovi, *Tutorial Membuat Aplikasi Sistem Monitoring Terhadap Job Description Human Capital (OCH)*, (Bandung: Kreatif Industri Nusantara, 2020), h. 36-38).

diberikan oleh kepala sekolah perempuan kepada guru tidak sesuai dengan kemampuan guru tersebut.<sup>7</sup>

Dari fenomena diatas perlu adanya solusi, agar tugas yang diberikan kepada seorang guru sesuai dengan kinerja yang ada pada dirinya. Karena pada dasarnya kinerja seorang guru sangatlah berpengaruh terhadap mutu sebuah lembaga pendidikan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Kepemimpinan Perempuan dalam Pengelolaan *Job Description* Guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar**”

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

1. Bagaimana strategi kepala sekolah perempuan dalam penempatan *job description* guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar?
2. Bagaimana *implementasi* kepala sekolah perempuan dalam pengelolaan *job description* guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar?
3. Bagaimana kendala kepala sekolah perempuan dalam pengelolaan *job description* guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui strategi kepala sekolah perempuan dalam penempatan *job description* guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar
2. Untuk mengetahui *implementasi* kepala sekolah perempuan dalam pengelolaan *job description* guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar.

---

<sup>7</sup> Hasil observasi awal di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar.

3. Untuk mengetahui kendala kepala sekolah perempuan dalam pengelolaan *job description* guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan wawasan kepada kepala sekolah, wakil-wakil kepala sekolah seluruh bidang, tenaga pendidik, dan staf di suatu lembaga pendidikan.
- b. Sebagai tumpuan untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut dengan variabel yang lebih berkembang.

##### 2. Manfaat praktis

- a. Sebagai motivasi bagi kepala sekolah dalam memaksimalkan pengelolaan *job description* di sebuah lembaga pendidikan.
- b. Bagi tenaga pendidik agar dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik.
- c. Bagi peneliti untuk memberikan pemahaman, pengalaman, dan pengetahuan sebagai bekal agar jika kelak menjadi seorang pengelola pendidikan dapat menjalankan kewajiban dengan profesional.

#### **E. Definisi Operasional**

Untuk menghindari kesalahan dalam memahami judul penelitian ini, maka penulis penegasan beberapa istilah sebagai berikut:

##### 1. Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan perempuan adalah seorang perempuan yang

memimpin sebuah organisasi atau lembaga pendidikan. Baik atau tidaknya seorang perempuan dalam memimpin dapat dilihat pada cara atau gaya yang diterapkan dalam kepemimpinannya.

## 2. *Job description*

*Job description* adalah deskripsi pekerjaan atau pernyataan tertulis yang berisi tujuan penetapan jabatan atau tugas mengenai apa yang harus dilakukan oleh pemegang pekerjaan, bagaimana melakukannya, dan untuk apa pekerjaan itu dilakukan guna untuk tercapainya tujuan suatu organisasi.

## 3. Pengelolaan

Pengelolaan adalah proses pengawasan semua hal yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi dan pengendalian guna mencapai tujuan suatu organisasi. Secara umum pengelolaan berarti merubah sesuatu menjadi yang lebih baik dari sebelumnya, dalam artian agar sesuatu yang dilakukan dapat lebih sesuai dengan keinginan yang diharapkan.

## **F. Kajian Terdahulu yang Relevan**

Penelitian yang dilakukan oleh Firda (2020) dengan judul “*Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Maneron 3 Kabupaten Bangkalan Madura*”. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif, pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Maneron 3 Kabupaten bangkalan

Madura adalah pemimpin yang dapat memberikan contoh atau teladan yang baik bagi para guru dan tenaga administrasi sehingga dapat memberikan dorongan bagi para guru untuk memberikan kinerja yang baik. Keberhasilan kepala sekolah perempuan juga dapat dilihat dari peningkatan peserta didik yang lebih banyak dan prestasi yang didapat juga meningkat.<sup>8</sup>

Windyana Puryani (2020) "*Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas*". Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dan informan dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah dan guru yang setiap hari terlibat langsung dengan peserta didik. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan uji keabsahan data menggunakan triangulasi teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru sudah baik, dengan gaya kepemimpinan moralis yang kepala madrasah terapkan membuat kepala madrasah lebih dekat dengan seluruh pihak yang ada di madrasah sehingga terciptanya kinerja guru yang efektif dan efisien. Usaha yang tidak ada hentinya dalam meningkatkan kemajuan madrasah dan kinerja guru membuktikan bahwa kepala madrasah menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pemimpin dengan sepenuh hati.<sup>9</sup>

M. Basith Abdillah (2020) "*Kepemimpinan Kepala Madrasah perempuan*

---

<sup>8</sup>*Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Maneron 3 Kabupaten Bangkalan Madura*, (Surabaya: Firda, 2020)

<sup>9</sup>*Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas*, (Purwokerto: Windiyana Puryani, 2020)

*dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Studi Kasus di MI Sabilul Huda Ds Karang Joho Kec Badegan Kab Ponorogo*". Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi. Analisis data dilakukan dengan cara mencari dan menyusun secara sistematis data-data yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi data. Analisis data penelitian kualitatif ini melalui tiga alur yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian tentang kepemimpinan kepala madrasah, meliputi: 1) kepala madrasah memiliki gaya Transformatif dalam memimpin lembaga pendidikan sehingga mampu sampai pada tujuan pengembangan madrasah. 2) Strategi kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin perempuan di MI Sabilul Huda sudah sesuai dengan konsep manajemen mutu terpadu. Hal ini dapat dilihat dari aspek: 1) Layanan, terbukti dengan berubahnya akreditasi dari C ke B. 2) SDM, terbukti dari perhatian pemimpin dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikannya; 3) Lingkungan, iklim Madrasah yang dibuat bisa mewadahi semua konsumen, stakeholder, tenaga pendidikan dan kependidikan, siswa, serta wali murid. 3) pertama, mutu yang berkembang pada lembaga ini terbukti dengan pencapaian akreditasi B. Kedua, meningkatnya kualitas dan kuantitas siswa secara perlahan yang dulunya jumlah siswa hanya sekitar 60-an sekarang sudah meningkat menjadi 90 an, juga adanya kegiatan ekstra yang mewadahi bakat dan minat siswa, contohnya seperti adanya kelas tahfidz membuat lulusan dari MI Sabilul Huda sudah mampu hafal juz 30. Ketiga, meningkatnya animo masyarakat, terjalinnya hubungan antara pihak sekolah dan wali murid dapat membantu

berjalannya program-program Madrasah dengan baik, serta pihak Madrasah mampu menyiapkan program yang sesuai dengan masukan dan kebutuhan masyarakat ini akan menghasilkan suatu pendidikan yang bermutu dan sesuai dengan kebutuhan zaman.<sup>10</sup>

Charisma Ma'rifati (2020) "*Manajemen Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di MTs Negeri 1 Ponorogo*". Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dan jenis penelitiannya adalah single case studies karena penelitian ini dilakukan untuk satu kasus/tempat. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwasanya: (1) Implementasi fungsi manajemen kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MTs Negeri 1 Ponorogo beliau mampu melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, implementasi dan pengawasan dengan baik dan didukung banyaknya prestasi yang diraih oleh tenaga pendidik di MTs Negeri 1 Ponorogo. (2) Faktor penghambat kepala sekolah perempuan di MTs Negeri 1 Ponorogo yaitu adanya anggapan sebagian masyarakat ataupun warga sekolah menganggap bahwa perempuan itu lemah, tidak tegas, tidak bisa memberi keputusan, kurang bisa mengayomi, dan tidak pantas menjadi pemimpin. Akan tetapi anggapan itu dapat dihapus dengan adanya usaha nyata, bekerja keras, dan membawa perubahan menuju lebih baik. Adapun faktor pendukung kepemimpinan perempuan di MTs Negeri 1 Ponorogo didukung oleh faktor intern (genetik) dan faktor ekstern (faktor sosial dan faktor ekologis). Selain itu faktor

---

<sup>10</sup>*Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan dalam Pengembangan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di MI Sabilul Huda ds Karang Joho kec Badegan Kab Ponorogo)*, (Ponorogo: M. Basith Abdillah, 2020)

pendukung eksternal lainnya didukung oleh Undang-undang pemerintah yang terdapat dalam bagian 1 pasal 1 Konvensi Mengenai Penghapusan Segala bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan 1979 (CEDAW). (3) Kepemimpinan perempuan di MTs Negeri 1 Ponorogo, ibu Nurun Nahdiyyah mampu mewujudkan hubungan kekerabatan yang baik, mampu memberdayakan para tenaga pendidik, serta mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi.<sup>11</sup>

Miftahul Khairat (2020) "*Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Wanita Terhadap Produktivitas Kerja Guru di MTsN 3 Medan*". Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional. Metode korelasional, menjelaskan hubungan antara variable. Hasil penelitian menunjukkan Sebaran skor kepemimpinan kepala madrasah wanita sebanyak 10 orang (25 %) berada di bawah rata-rata kelas atau berkategori kurang kepemimpinan kepala madrasah wanita dan sebanyak 10 orang (25 %) berada pada rata-rata kelas kepemimpinan kepala madrasah atau berkategori cukup dan sebanyak 17 orang (42,50%) di atas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data di atas maka kepemimpinan kepala madrasah umumnya berada di atas rata-rata atau berkategori baik. Sebaran skor produktivitas kerja guru sebanyak 20 orang (50%) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang dan sebanyak 11 orang (27,50 %) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori sedang dan sebanyak 9 orang (22,50%) di atas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data di atas maka produktivitas kerja guru umumnya berada di atas rata-rata atau berkategori baik. Kepemimpinan kepala madrasah wanita mempunyai hubungan positif secara

---

<sup>11</sup>*Manajemen Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di MTs Negeri 1 Ponorogo*, (Ponorogo: Charisma Ma'rifati, 2020)

signifikan dengan Produktivitas kerja guru dimana besaran koefisien 0,39, dan melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t hitung = 2,636 sedangkan nilai t tabel = 2,02. Oleh karena t hitung > t tabel hal ini menunjukkan bahwa hubungan keduanya positif dan signifikan dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 67,18 + 0,29 X$ . Persamaan ini memberikan makna bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah ditingkatkan sebesar satu unit, maka produktivitas kerja guru akan meningkat sebesar 0,29 unit. Penelitian yang dilakukan memberikan kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah perempuan berhubungan dengan pengeolaan *job description* guru. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pengelolaan *job description* guru dapat dilakukan oleh kepemimpinan kepala sekolah perempuan.<sup>12</sup>

Dalam kajian Dubrin A.J (2010) yang membandingkan antara kepemimpinan laki-laki dan perempuan, ternyata kepemimpinan perempuan lebih efektif dalam hal kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang positif, kemampuan berpikir strategis, kemampuan mendengarkan keluhan bawahan dan kemampuan menganalisis isu-isu terkini. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan perempuan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan yang maksimal.<sup>13</sup>

Dalam lembaga pendidikan guru sebagai pemimpin (manager) yang memberikan materi pelajaran dan sekaligus sebagai pendidik agar anak pintar dan juga berakhlak mulia (terpuji). Jadi jelas seorang pemimpin mempunyai tugas

---

<sup>12</sup> *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Wanita Terhadap Produktivitas Kerja Guru di MTs N 3 Medan*, (Medan: Miftahul Khairat, 2020)

<sup>13</sup> *Kepemimpinan Perempuan Sebagai Kepala Sekolah*, (Medan: Raiyana Putri Kana, Eka Indriani, M. Joharis Lubis, Vol.3 No.1 Juni 2022)

sebagai manajer yang menggerakkan semua orang yang terkait agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Di sisi lain, guru masa depan tidak tampil lagi sebagai pengajar (*teacher*) seperti fungsinya yang menonjol selama ini, melainkan beralih sebagai pelatih (*coach*), pembimbing (*counselor*), dan manajer belajar (*learning manager*).<sup>14</sup>

### G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam membaca skripsi ini, maka penulis penyusunan sistematika penulisan sebagai berikut:

#### BAB I      Pendahuluan

Pada bab ini penulis menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian terdahulu yang relevan, dan sistematika penulisan.

#### BAB II      Kajian Teori

Pada bab ini penulis menjelaskan pengertian kepemimpinan perempuan, gaya kepemimpinan perempuan, strategi kepemimpinan perempuan, kendala kepemimpinan perempuan, tugas kepemimpinan perempuan, pengertian *job description*, manfaat dan tujuan *job description*, prinsip *job description*, jenis-jenis *job description* guru, langkah pembagian *job description* guru, implementasi *job description* guru, kendala dalam pengelolaan *job description* guru, dan kepemimpinan perempuan dalam pengelolaan *job description* guru.

---

<sup>14</sup>Guru Adalah Manajer Sesungguhnya di Sekolah, (Bogor: Heriyansyah, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 1, No. 1, Januari 2018).

### BAB III Metode Penelitian

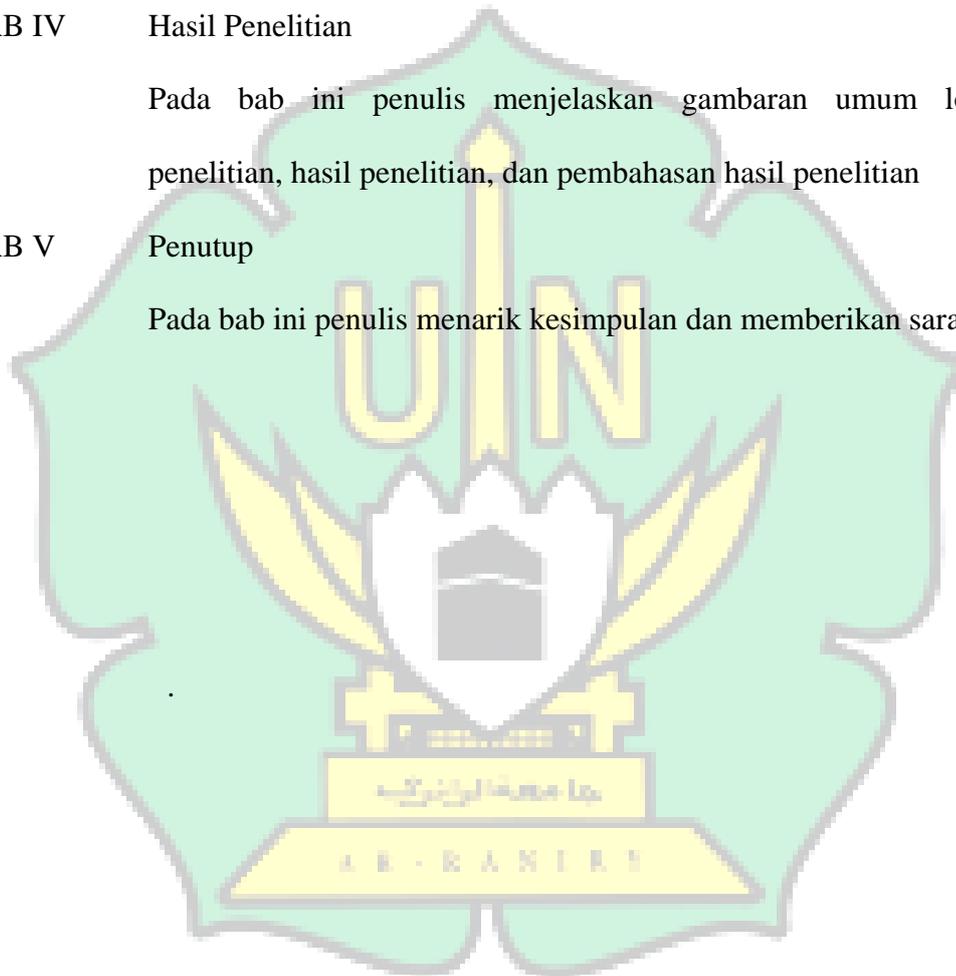
Pada bab ini penulis menjelaskan pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrument pengumpulan data, analisis data, uji keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian.

### BAB IV Hasil Penelitian

Pada bab ini penulis menjelaskan gambaran umum lokasi penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian

### BAB V Penutup

Pada bab ini penulis menarik kesimpulan dan memberikan saran



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kepemimpinan Perempuan**

##### **a. Pengertian Kepemimpinan Perempuan**

Secara umum kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, dan mengajak orang lain untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan berasal dari Bahasa Inggris, yang asal kata dari leader yang memiliki arti meju di awal mengambil langkah pertama, menjadi yang pertama, dan dapat berkembang untuk membimbing, menuntun, dan mengarahkan orang lain sesuai dengan arahan yang diberikannya.

Hendiyat Soetopo dan Waty Soemanto mendefinisikan kepemimpinan sebagai sebuah kegiatan untuk membimbing suatu golongan atau kelompok dengan cara sedemikian rupa hingga tercapai tujuan bersama dari kelompok tersebut. J. Salusu mengartikan kepemimpinan sebagai kekuatan dalam memengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan umum.<sup>15</sup> Wilson Banggun menyatakan kepemimpinan memiliki empat unsur, yaitu kumpulan orang, kekuasaan, memengaruhi dan nilai.<sup>16</sup>

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang kompleks dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan dan mencapai visi, misi, dan tugas, atau objektif-objektif yang dengan itu membawa

---

<sup>15</sup>Bahrudin & Umairson. *Kepemimpinan Pendidikan Islam: Antara Teori dan Praktik* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 47.

<sup>16</sup>Connie Chairunnisa, *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 109.

organisasi menjadi lebih maju dan bersatu. Seorang pemimpin itu melakukan proses ini dengan mengaplikasikan sifat-sifat kepemimpinan dirinya yaitu kepercayaan, nilai, etika, perwatakan, pengetahuan, dan kemahiran-kemahiran yang dimilikinya.<sup>17</sup>

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Manajemen mencakup kepemimpinan yang di dalamnya terdapat fungsi-fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan evaluasi.

Kepemimpinan atau *leadership* juga diartikan sebagai cara yang dilakukan oleh seorang *leader* dalam memberikan arahan, dorongan dan mengatur seluruh anggota yang ada didalam organisasi yang dipimpin olehnya, guna agar tercapainya tujuan organisasi yang diharapkan secara efektif dan efisien.

Sedangkan perempuan berasal dari Bahasa Melayu yaitu “*empu*” yang artinya induk, yang suka diberi makna yang memberi hidup. Kata ini mengalami perubahan menjadi *Puan* yang artinya sapaan hormat bagi seorang perempuan, sebagai pasangan dari kata *Tuan*. Sedangkan istilah perempuan dalam kamus Bahasa Indonesia adalah seseorang yang memiliki vagina, dapat menstruasi, mengandung, melahirkan dan menyusui. Selain itu perempuan juga merupakan sosok yang kuat dengan kekuatan dan potensi luar biasa yang tersembunyi di balik sifatnya yang lemah lembut dan penyayang. Kekuatan dan potensi inilah yang pada akhirnya menjadikan perempuan mandiri.

Kepemimpinan perempuan berarti memiliki makna keterlibatan

---

<sup>17</sup>Sulthon Syahril, *Teori-Teori Kepemimpinan*, (RI'AYAH, Vol. 04, No. 02, Juli-Desember 2019)

perempuan dalam kepemimpinan secara spiritual dan emosional dalam sebuah organisasi sebagai orang yang mendorong dan memberikan bimbingan dalam bentuk tenaga, gagasan, dan materi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Hal ini meliputi beberapa indikator seperti melakukan komunikasi dengan anggota organisasi dalam perencanaan visi, memiliki komitmen yang sama dalam melaksanakan tugas dan pengambilan keputusan, serta dapat memberikan motivasi kepada anggota organisasinya.

Kepemimpinan perempuan berarti bahwa personel yang bertanggung jawab penuh dan memiliki wewenang dalam lembaga pendidikan adalah seorang perempuan. Dimana kepala sekolah perempuan juga mampu dan siap dalam mempengaruhi mengingat tugasnya sebagai seorang pemimpin yang bertugas membina.<sup>18</sup>

Wardani juga mengungkapkan bahwa sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan dapat jauh lebih berprestasi yang dilihat dari ranking sekolah. Kepala sekolah perempuan dalam kepemimpinannya memberikan lebih banyak perhatian, kesabaran dan disiplin di waktu yang sama dalam memberikan motivasi kerja kepada guru. Selain itu kepala sekolah perempuan juga melakukan pendekatan psikis terhadap bawahannya dalam meningkatkan motivasi kerja guru sehingga dapat ditemukan solusi lebih tepat pada permasalahan yang ada dengan mengetahui dan memahami sifat serta karakter kepribadian guru.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup>Suraya, Haeril Haeril, dan Kasman Kasman, *Peran Kepemimpinan Perempuan (Studi pada Kepemimpinan Ibu Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bima*, (YUME: Journal of Management 4, no. 1 (2021), h.134.

<sup>19</sup>Rianae, Teti Berliani, dan Erenfried Dagau, (dalam Nabilah Permata Budi) “Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Pada Sekolah Swasta Efektif di Kota Palangka Raya,” *Equity in Education Journal (EEJ)* 2, no. 1 (2020), h. 47-48.

QS. Al-Baqarah: 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ  
فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ ۗ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا  
تَعْلَمُونَ ۝ ٣٠

Artinya, Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah disana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.<sup>20</sup>

Dalam ayat diatas tidak disebutkan secara khusus bahwa yang boleh menjadi pemimpin adalah hanya laki-laki. Perempuan dalam hal ini sebenarnya mempunyai kesempatan yang sama pula. Maka dari itu peranan perempuan dalam kepemimpinan tidaklah menjadi suatu hal yang aneh. Istilah dalam penyesuaian gender peran laki-laki dan perempuan sama-sama mendapatkan hak-haknya masing-masing sebagai makhluk sosial. Keduanya diharapkan mampu berperan dan berpartisipasi dalam semua kegiatan seperti politik, ekonomi, sosial, budaya, pendidikan serta dalam memberikan perkembangan.<sup>21</sup>

Dari uraian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan untuk memberikan kontribusi, motivasi, keberhasilan, dan dorongan kepada guru dan peserta didik guna untuk mencapai tujuan pendidikan yang efektif.

---

<sup>20</sup>Al-Qur'an Surat Al-Baqarah (2:30).

<sup>21</sup>*Indonesian Rural Women: The Role in Agricultural Development*, (Bogor: Delima Hasri Azahari, Analisis Kebijakan Pertanian, Vol. 6 No. 1 2018), h. 1-10.

Oleh karena itu, singkatnya bahwa siapapun yang sanggup dan berani bertanggung jawab maka dia baik untuk menjadi dan disebut sebagai pemimpin. Kepemimpinan itu sendiri sebenarnya merupakan perihal yang kompleks. Sebagai akibatnya, mendefinisikan kepemimpinan merupakan suatu masalah yang kompleks dan sulit karena sifat dasar kepemimpinan itu sendiri sangatlah kompleks.<sup>22</sup>

### **b. Gaya Kepemimpinan perempuan**

Dalam memimpin sebuah organisasi seseorang harus mempunyai cara-cara atau karakteristik yang disebut sebagai gaya kepemimpinan. Gaya berarti sikap, tindakan, tingkah laku, tata krama baik, sikap yang baik, dan kemampuan untuk berperilaku baik. Gaya kepemimpinan merupakan karakter atau sifat yang ada pada seorang pemimpin, karakter tersebut akan digunakan untuk mempengaruhi bawahannya, dan dapat disebut juga dengan perilaku atau strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Heidjrachman dan S. Husnan gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dibuat untuk mengoordinasikan sebuah organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Ada beberapa gaya kepemimpinan yang sering kita temui yaitu:

#### **a. Gaya otoriter**

Pemimpin dengan gaya otoriter memiliki ciri-ciri karakter yang dipandang negatif, egois, sering menonjolkan kekuasaannya, tidak

---

<sup>22</sup>*Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Hukum Islam*, (Samsul Zakaria, Vol. 6 No.1 Juni 2013)

menerima kritik, pendapat dan saran orang lain serta menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan menghukum.

b. Gaya militeristik

Kepemimpinan gaya militeristik melaksanakan kepemimpinannya dengan cara yang lazim digunakan dalam dunia kemiliteran. Ciri-ciri pemimpin yang memiliki gaya ini yaitu:

- 1) Sering mempergunakan sistem perintah (instruksi)
- 2) Menyandarkan diri kepada pangkat dan jabatan
- 3) Senang kepada hal-hal formalistik yang berlebih-lebihan
- 4) Disiplin
- 5) Tidak senang dikritik
- 6) Menggemari (suka) terhadap upacara-upacara (seremonial).

c. Gaya paternalistic

Pemimpin dengan gaya ini sering dijumpai pada masyarakat tradisional dan organisasi, karena seorang pemimpin dengan gaya ini memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

- 1) Memandang dan menganggap anggota sebagai anak-anak
- 2) Bersikap terlalu melindungi anggotanya
- 3) Jarang memberikan kesempatan kepada anggota untuk mengambil keputusan
- 4) Jarang memberikan kesempatan untuk mengembangkan kreasi dan berinisiatif lebih.
- 5) Bersifat maha mengetahui segalanya.

d. Gaya karismatik

Pemimpin yang tergolong gaya karismatik pada umumnya memiliki kewibawaan yang besar terhadap bawahannya. Kewibawaan dipancarkan dari diri pribadinya yang dibawa sejak lahir. Sehingga dapat dikatakan pemimpin dengan gaya karismatik memiliki kekuatan yang super power, dan memiliki daya Tarik yang memikat bawahannya. Serta dari penampilannya juga memancarkan kewibawaan yang membuat pengikutnya merasa kagum dengan dirinya.

e. Gaya demokratis

Pemimpin dengan gaya demokratis memiliki pemikiran bahwa seluruh aktivitas dalam organisasi akan berjalan sesuai dengan tujuan apabila didasari dengan musyawarah secara bersama-sama. Baik pada saat melakukan perencanaan dan pelaksanaan. Pemimpin ini menganggap bahwa dirinya dan seluruh anggotanya merupakan bagian dari organisasi. Pemimpin yang memiliki gaya demokratis sangat tepat untuk memimpin organisasi modern.

Adapun sifat pemimpin yang bergaya demokratis ini yaitu:

- 1) Selalu bertitik tolak dari persamaan hak dan persamaan kewajiban sebagai manusia.
- 2) Berusaha menyesuaikan antara kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi.
- 3) Senang menerima pendapat, saran, dan kritik dari anggota maupun orang lain.

- 4) Mengutamakan kerja sama kelompok dalam mencapai tujuan organisasi.
- 5) Memberikan kebebasan yang luas kepada anggota untuk melaksanakan tugas, dan adanya toleransi apabila terdapat kesalahan yang dilakukan oleh anggotanya.
- 6) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berkembang.
- 7) Membimbing anggota untuk lebih berhasil daripada dirinya.

f. Gaya *laissez faire*

Gaya *laissez faire* disebut sebagai gaya kendali bebas, gaya ini kebalikan dari gaya otokratis. Pemimpin dengan gaya ini cenderung memberikan kekuasaan sepenuhnya kepada bawahannya. pemimpin ini memiliki pemikiran bahwa dengan menyerahkan seluruh tugas kepada anggotanya maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Dan dia akan berhasil apabila anggotanya memiliki keahlian yang lebih di segala bidang.<sup>23</sup>

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang ada pada diri seorang pemimpin guna untuk mempengaruhi anggota atau bawahannya. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya yang sama kepada setiap anggotanya, melainkan harus menyesuaikan dengan karakter masing-masing anggotanya yang dapat dilihat dari tingkat kemampuannya dalam melaksanakan tugas. Pemimpin yang efektif akan memperhatikan terlebih dahulu sifat anggotanya dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka. Dengan memanfaatkan kelebihan dan mengimbangi

---

<sup>23</sup>Connie Chairunnisa, *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*,.... h. 114-116.

kelemahan yang mereka miliki.

Secara umum terdapat 2 gaya kepemimpinan khas perempuan, yaitu kepemimpinan maskulin (feminisme) dan gaya kepemimpinan transformasional. Gaya maskulin ini cenderung memiliki sifat lemah lembut, teratur, dan mudah peka terhadap orang lain. Pemimpin perempuan dengan gaya ini memiliki sikap untuk bekerja sama dengan anggotanya serta akan membawa mereka bersamasama dalam mencapai tujuan organisasi.

Namun tidak selamanya pemimpin perempuan selalu berada pada gaya maskulin tersebut, tetapi ia juga dapat cenderung demokratis dan partisipatif, dimana hal tersebut lebih mengarah pada gaya transformasional dan mendorong anggotanya untuk selalu ikut serta dengan berbagai kegiatan. Pemimpin yang bergaya transformasional senantiasa memberikan partisipasi, motivasi, dan kekuasaan dengan karismanya.<sup>24</sup>

Dari penjelasan diatas penulis menyimpulkan bahwa, pemimpin ialah seseorang yang memiliki kepribadian, kecakapan, dan kelebihan. Untuk memimpin suatu organisasi tidak harus berdomisili laki-laki saja, akan tetapi perempuan juga sangat dibutuhkan pada era modern ini. jika dilihat pada kiprah nya, lebih tepatnya organisasi dipimpin oleh laki-laki, namun pada perkembangan zaman yang modern ini juga menuntut perempuan untuk mampu menjadi seorang pemimpin. Yang dimana pada dasarnya laki-laki dan perempuan bisa saja memiliki gaya kepemimpinan yang sama. Karena tidak selamanya perempuan

---

<sup>24</sup>Ayu Fitriana dan Cenni, *Perempuan dan Kepemimpinan*, (Prosiding Webinar Nasional IAHN-TP Palangka Raya, No. 1 Tahun 2021)

selalu dengan sikap feminisme dan laki-laki sikap maskulinisme ketika memimpin suatu organisasi.

### c. Strategi Kepemimpinan Perempuan

Seorang pemimpin pasti memiliki strategi dalam memimpin organisasi atau instansi yang dipimpinnya guna untuk kelangsungan tujuan yang ingin dicapai. Sehingga dibutuhkan pemimpin yang tidak hanya berkharisma, melainkan mampu menyesuaikan diri sesuai dengan perkembangan jaman sehingga menjadi pemimpin yang modern dan visioner. Di era modern seperti sekarang ini, derajat serta eksistensi pemimpin pria dan wanita dianggap sama, sehingga setiap pemimpin memiliki hak yang sama untuk membuat strategi kepemimpinan yang dianggap sesuai dengan gaya kepemimpinannya.<sup>25</sup>

J L Thompson dalam Aini Novianty, mendefinisikan strategi sebagai cara untuk mencapai sebuah hasil akhir.<sup>26</sup> Hasil akhir yang menyangkut tujuan dan sasaran suatu organisasi, strategi dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu strategi yang dilakukan dalam jangka Panjang untuk keseluruhan organisasi dan strategi kompetitif yaitu hanya untuk aktifitas masing-masing. Yang mendorong secara langsung strategi kompetitif yaitu disebut dengan strategi fungsional.

Kepemimpinan merupakan seluruh aktivitas yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sama guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

---

<sup>25</sup>Prima Ayu Kusuma Wardani dan Eva Hany Fanida, *Strategi Kepemimpinan Wanita Sebagai Agen Perubahan*: Surabaya

<sup>26</sup>Aini Novianty, *Strategi Humas PLN Area Pekanbaru dalam Mensosialisasikan Listrik Prabayar di Lingkungan Pelanggan Kota Pekanbaru* (Riau: 2013)

Dalam memimpin suatu organisasi diperlukannya beberapa strategi guna untuk kelancaran kegiatan dalam meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki, dan untuk mencapai sekolah yang efektif dan betmutu tinggi. Adanya strategi dalam kepemimpinan bertujuan untuk menopang keberhasilan suatu organisasi atau lembaga pendidikan.

Strategi kepemimpinan adalah proses penentuan rencana yang berfokus pada jangka panjang terhadap suatu program yang telah ditetapkan, strategi disusun dengan sistematis sesuai dengan yang telah direncanakan dalam upaya meminimalisir terjadinya kegagalan. Tahapan-tahapan dalam strategi meliputi perencanaan, pembagian, pelaksanaan dan evaluasi. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Dimas Ayu Crisnamurti, ia mengatakan bahwa untuk menjamin tercapainya tujuan sekolah, kepala sekolah wajib memahami tahapan-tahapan dalam manajemen strategi yang akan dilakukan ke depan.<sup>27</sup>

Strategi kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memprediksikan, membayangkan, mempertahankan fleksibilitas, berpendapat secara strategi, dan melakukan pekerjaan dengan orang lain untuk memberikan motivasi dengan tujuan untuk menciptakan lembaga yang lebih maju. Strategi kepemimpinan juga merupakan cara untuk memberikan arahan dengan membuat beberapa usulan yang kemudian disusun sesuai dengan kesepakatan, serta menetapkan visi, misi, tujuan, dan teknik pelaksanaan pekerjaan untuk mewujudkan ketercapaian tujuan dari lembaga tersebut.

---

<sup>27</sup>Dimas Ayu Crisnamurti, *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Vol.5, No. 1, 2019), h. 3.

Oleh karena itu, dibutuhkan beberapa strategi dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Menurut Fauzuddin ada beberapa strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam mencapai sekolah efektif yaitu dengan mengoptimalkan proses pembelajaran, memberdayakan potensi siswa, dan menjalin kerja sama dengan berbagai pihak untuk mendukung prestasi siswa.<sup>28</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa dalam memimpin suatu organisasi terutama lembaga pendidikan perlu adanya strategi kepemimpinan, yang meliputi bagaimana cara agar terbentuknya bawahan yang dapat menerima tugas yang diberikan oleh pemimpin serta dapat melaksanakannya dengan baik, dan memiliki bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan. Dengan menyusun strategi yang tepat maka nantinya akan menciptakan sumber daya manusia yang bermutu pada suatu lembaga pendidikan yang dipimpinnya.

#### **d. Kendala kepemimpinan Perempuan**

Dalam rangka menerapkan manajemen pendidikan sekolah harus mampu berpartisipasi aktif dengan masyarakat, sehingga sekolah dapat mengetahui dan merespon segala kebutuhan yang sedang berkembang di masyarakat. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan manajemen pendidikan yaitu menyangkut kualitas sumber daya manusia baik kepala sekolah, guru, staf dan komite. Selain itu pelaksanaan administrasi pendidikan yang belum optimal dan partisipasi masyarakat yang masih kurang.

---

<sup>28</sup>Yeni Wulandari, Eva Dwi Sartika, dan Perwati, *Strategi Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Palembang: Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan, Vol 3, No. 1, 2018), h. 130.

Ada beberapa kendala yang mungkin akan dihadapi oleh seorang kepala sekolah baik itu laki-laki ataupun perempuan, diantaranya:

a. Kendala teologis

Berdasarkan cerita teologis, perempuan diciptakan dari tulang rusuk laki-laki, sehingga posisi perempuan berada dibawah laki-laki. Perempuan tidak dapat belakukan banyak hal seperti laki-laki. Berdasarkan histori ini secara psikologi menjadi salah satu faktor penghambat perempuan untuk mengambil peran sebagai seorang pemimpin di suatu Lembaga atau organisasi.

b. Kendala social budaya

Jika dari segi sosial dan budaya, perempuan kerap dipandang sebagai makhluk pasif, berperasaan, dan sering berkegantungan. Sebaliknya, laki-laki dinilai makhluk yang aktif, mandiri dan kuat. Dari segi social dan budaya pula laki-laki dipandang secara sosio dan kultural yang dimana lebih tinggi derajatnya dibandingkan dengan perempuan.

Namun, sejarah pernah menempatkan perempuan pada posisi kedua di bawah laki-laki, tetapi itu hanya faktor budaya atau tradisi dalam kategori ekstrim. Setelah Nabi Muhammad SAW membawa ajaran Islam, maka mulailah perempuan dimuliakan dan dipertemukan kembali bermartabat selayaknya laki-laki. Akan tetapi hingga saat ini pandangan diskriminatif terhadap perempuan masih saja ada disebagian wilayah. Maka tidak heran jika kualifikasi sebahagian besar pemimpin masih berpihak kepada laki-laki.

c. Kendala sikap pandang

Kendala pada sikap pandang dapat dilihat dari perbedaan tugas laki-laki dan perempuan. Perbedaan tugas ini masih dipandang oleh masyarakat yang berpendidikan rendah, yang menilai perempuan sebagai makhluk yang hanya berdiam diri di rumah sedangkan laki-laki sebagai makhluk yang aktif di luar rumah. Dengan adanya pandangan seperti ini menjadikan perempuan merasa risih saat berada diluar rumah. Akan tetapi beda halnya dengan kelas masyarakat berpendidikan tinggi yang dimana pemikirannya sudah semakin kritis dan berkembang.

d. Kendala Historis

Penyebab munculnya kendala historis ini karena kurang tersebut nama perempuan didalam sejarah masa lalu sebagai seorang pemimpin. Kaum dahulu memaknai kebenaran ini untuk menilai kemampuan perempuan yang tidak berkiprah layaknya laki-laki.<sup>29</sup>

**e. Tugas dan Fungsi Kepemimpinan Perempuan**

Tugas utama seorang pemimpin adalah mengatur dan mengendalikan suatu organisasi yang sedang dipimpinnya. Sama halnya dengan kepala sekolah yang mempunyai tugas begitu besar untuk memimpin lembaga pendidikan yang telah diberikan tanggung jawab kepadanya.

Seperti diketahui kepala sekolah memiliki beberapa tugas meliputi mempengaruhi, mendorong, membimbing serta menggerakkan guru, staf, siswa,

---

<sup>29</sup>*Kepemimpinan Perempuan Pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Bone*, (Bone: St. Zakiah, Jurnal Al-Maiyyah, Volume 11 No. 1 Januari-Juni 2018), h. 50-54.

orang tua siswa, masyarakat serta stakeholder.<sup>30</sup> Kepala sekolah memiliki peran sebagai konseptor yang melakukan penyusunan, pelaksanaan dan tindak lanjut misi sekolah, sebagai manajer yang mengkoordinasi kepentingan tiap-tiap kelompok, dan menanamkan nilai-nilai kebenaran yang dijadikan landasan dalam rangka mewujudkan visi.<sup>31</sup>

Dalam konteks kepemimpinan pendidikan, pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab atas semua proses dan pengevaluasian pada setiap bagian-bagian yang ada dalam lembaga pendidikan, karena kepemimpinan merupakan subjek yang mengatur dan mengawasi semua jalannya sebuah lembaga pendidikan. Untuk itu maka pemimpin dapat membagikan tugas-tugas kepada staf atau bawahannya, menjelaskan tujuan dan program lembaga pendidikan, mempengaruhi dan mendorong para staf dengan memberikan gaji atau insentif, serta menampilkan keteladanan dan kewibawaannya sebagai seorang pemimpin.

Sama halnya dengan kepemimpinan perempuan, kepala sekolah perempuan dalam manajemen kependidikan secara umum ternyata mampu mewujudkan kepemimpinan yang efektif karena perempuan mempunyai keunggulan dalam memerankan dan menciptakan efektivitas organisasi, seperti perwujudan prestasi sekolah, terciptanya hubungan kekerabatan serta dapat memberdayakan anggotanya dan juga menekankan struktur organisasi dengan

---

<sup>30</sup>Murniati, *Manajemen Stratejik: Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan* (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2008)

<sup>31</sup>Ketut Jelantik, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional* (Yogyakarta: Deepublish, 2012)

menekankan kerjasama tim, kepercayaan, fleksibilitas dan kemauan berbagi informasi.<sup>32</sup>

Selain memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar, seorang pemimpin baik laki-laki maupun perempuan juga memiliki fungsi kepemimpinannya, antara lain memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi dan membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudi organisasi, menjalin hubungan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik dan memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Sabirin mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai manajer, mempunyai fungsi sebagai menyusun perencanaan, mengkoordinasikan kegiatan, melakukan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur proses pembelajaran, mengatur administrasi, dan mengatur tata usaha, siswa, ketenagaan, sarana, dan prasarana, keuangan.<sup>33</sup>

Penulis menyimpulkan bahwa, kepala sekolah perempuan sebagai seorang pemimpin mempunyai tugas dan fungsi yang sama dengan pemimpin laki-laki. Karena pada dasarnya peraturan dan wewenangnya yang sudah ditetapkan oleh pemerintah khususnya Indonesia yang berlaku untuk seluruh lembaga pendidikan yang berada dibawah pemerintahan. Segala tugas dan fungsi dari seorang

---

<sup>32</sup>Halilah, *Kepemimpinan Wanita dalam Manajemen Kependidikan*, (Jurnal: Management of Education, Volume 1, Issue 1, 2015)

<sup>33</sup>Yeni Wulandari, Eva Dwi Sartika, dan Perwati, *Strategi Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Palembang: Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan, Vol 3, No. 1, 2018), h. 133.

pemimpin sudah ditetapkan sesuai dengan syarat kepemimpinan yang berlaku sebelum kepala sekolah tersebut dilantik sebagai seorang pemimpin di suatu lembaga pendidikan.

## **B. Pengelolaan *Job Description* Guru**

### **1. Pengertian *Job Description***

*Job description* merupakan deskripsi pekerjaan yang didalamnya terdapat uraian mengenai latar belakang pendidikan, kemampuan serta skill yang sesuai dan berhubungan sebelum orang tersebut menempati suatu posisi jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif. Uraian pekerjaan ini juga berisi tentang gambaran tugas yang nantinya akan dijalankan oleh penerima pekerjaan, tujuan pekerjaan itu dilakukan, dan bagaimana pekerjaan itu dilakukan. Apabila *job description* seorang pekerja telah tersusun dengan baik, maka tugas yang akan dipegang oleh seseorang yang tepat akan terlaksana dengan baik sesuai dengan harapan.

Menurut Hasibuan, deskripsi pekerjaan (*job description*) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.<sup>34</sup>

Stone, mendefinisikan deskripsi pekerjaan (*job description*) adalah pernyataan tertulis yang menjelaskan mengapa pekerjaan ada, apa yang dilakukan

---

<sup>34</sup>Agung Azhary, Susi Hendriani, dan Yulia Efni, *Pengaruh Deskripsi Kerja dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Efektivitas Organisasi*, (Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. VI, No. 2, 2014)

pemegang pekerjaan sebenarnya, bagaimana mereka melakukannya dan dalam kondisi apa pekerjaan itu dilakukan.<sup>35</sup>

Maka dari itu dalam sebuah lembaga pendidikan sangat membutuhkan seorang pekerja yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Karena seorang yang memegang pekerjaan tersebut akan mengisi jabatan dan mengerjakan tugas-tugas pokok yang akan dibebankan kepadanya. Jadi, langkah yang dapat dilakukan untuk menyeleksi pekerja yang sesuai yaitu dengan melakukan perumusan kemampuan seseorang secara khusus serta menentukan apa saja yang harus ada pada seorang pekerja yang paling menonjol pada dirinya agar dengan tepat dapat menempatkan posisi tersebut.

Dari beberapa definisi *job description* diatas dapat disimpulkan bahwa deskripsi jabatan adalah pernyataan tertulis mengenai gambaran suatu pekerjaan, kondisinya, dan hubungannya dengan bagian lain dalam organisasi. Uraian pekerjaan atau jabatan harus ditetapkan secara jelas untuk setiap jabatan, agar yang mendapat jabatan tersebut mengetahui tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukannya.

## **2. Penempatan *Job Description* dalam Perspektif Al-Qur'an dan Hadis**

Islam telah mengatur persoalan kehidupan dunia dengan detail, termasuk dalam *memanage* perihal penempatan pekerjaan. Terdapat beberapa kriteria yang

---

<sup>35</sup>Krislangga, *Pemamfaatan Deskripsi Pekerjaan Bagi Penilaian Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Banjarmasin*, (Banjarmasin: 2017)

harus dipenuhi dalam melakukan penyeleksian atau penempatan pekerja menurut Al-Qur'an dan Hadis<sup>36</sup>

a. Pengetahuan

Islam mendorong umatnya untuk menempatkan pekerja atau pegawai yang telah dipilih atau diseleksi berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Qur'an Surat Yusuf ayat 54-55;

وَقَالَ الْمَلِكُ ائْتُونِي بِهِ ۖ اَسْتَحْلِصُهُ لِنَفْسِي ۗ فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ اِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا  
مَكِينٌ اَمِيْنٌ ۚ قَالَ اجْعَلْنِي عَلٰى خَزَايِنِ الْاَرْضِ ۗ اِنِّي حَفِيْظٌ عَلِيْمٌ ۝ ٥٥

Artinya:

Dan raja berkata: “Bawalah Yusuf kepadaku, agar aku memilih dia sebagai orang yang dekat kepadaku”. Maka ia (raja) telah bercakap-cakap dengan dia, dia berkata: “Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi lagi dipercayai pada sisi kami”. Berkata Yusuf: “Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan.” (QS. Yusuf: 54-55).<sup>37</sup>

Ayat diatas menjelaskan bahwa, Nabi Yusuf a.s sangat tahu kemampuan yang beliau miliki dan beliau ingin membagikan kemampuan tersebut untuk masyarakat. Dalam ayat tersebut juga dijelaskan bahwa dalam hal penempatan kerja baru untuk pemegang jabatan penting diperlukan pengalaman dan pengetahuan yang luas serta mampu untuk menjelaskan tugas.

---

<sup>36</sup> Mohammad Roihan Alhaddad, Ahmad Syukri dan Kasful Anwr US, *Penempatan Pegawai di Lembaga Pendidikan Islam Perspektif Al-Qur'an dan Hadis*, Jurnal Ilmiah Pendidikan Vol 03 No. 1, 2019, h. 24-31.

<sup>37</sup> Al-Qur'an Surat *Yusuf* (12:54-55)

b. Keahlian dan kemampuan

Berkaitan dengan keahlian atau kemampuan yang menjadi salah satu prasyarat dalam penempatan pegawai telah di atur dalam QS. An-Nisa' ayat 58, yang artinya; “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah maha mendengar lagi maha melihat. (QS. An-Nisa', 58).<sup>38</sup>

Ayat di atas menjadi dasar tentang sebuah amanat yang wajib disampaikan atau ditunaikan kepada yang berhak menerimanya. Atau dengan kata lain, memberikan amanat kepada ahlinya, yaitu orang yang benar-benar mempunyai keahlian dibidang tersebut. Jadi, dalam penempatan seorang pegawai juga harus dilihat dari kemampuan dan keahlian seorang pegawai tersebut, sehingga apabila seorang pegawai ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, maka ia akan lebih mudah dan cepat dalam menjalankan serta menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya, sehingga tujuan dari lembaga tempat ia bekerja akan lebih mudah tercapai.

Demikian juga hadits nabi yang menjelaskan tentang penempatan pegawai dengan melihat aspek keahlian pada suatu bidang yang dibutuhkan.

---

<sup>38</sup> Al-Qur'an Surat *An-Nisa'* (3:58)

إِذَا ضُبِعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا

أُسْنِدَ الْأَمْرِ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya:

“Ketika engkau menyalahkan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan hai Rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia? Rasul Bersabda, ketika suatu pekerjaan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah kehancuran”. (HR. Bukhari).

Dalam hadis yang lain juga telah di riwayatkan, bahwa "Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas, dan tuntas)". (H.R. Thobroni).

Berdasarkan pada kedua hadis di atas dapat dijelaskan bahwa ketika suatu jabatan diduduki oleh seorang yang bukan ahlinya maka bukan kebaikan yang diperoleh. Akan tetapi, kemungkinan besar yang akan timbul adalah kerusakan karena orang tersebut tidak memiliki keahlian dibidang tersebut. Dalam manajemen syariah keahlian saja tidak cukup, tetapi juga harus diimbangi dengan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap suatu pekerjaan. Jika salah satu dari aspek tersebut tidak dimiliki oleh pegawai, maka ketimpangan yang akan terjadi

c. Tidak meminta jabatan

Berdasarkan riwayat yang disampaikan oleh Abu Musa Al Asy'ari, sebagaimana yang telah dikutip oleh Jusmaliani, bahwa:

عَنْ أَبِي مُوسَى رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، قَالَ: دَخَلْتُ عَلَى النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَا  
وَرَجُلَانِ مِنْ قَوْمِي، فَقَالَ أَحَدُ الرَّجُلَيْنِ: أَمَرْنَا يَا رَسُولَ اللَّهِ، وَقَالَ الْآخَرُ مِثْلَهُ،  
فَقَالَ: إِنَّا لَا نُؤَيِّي هَذَا مَنْ سَأَلَهُ، وَلَا مَنْ حَرَصَ عَلَيْهِ

Artinya:

Dari Abu Musa Radhiyallahu anhu dia berkata, “Saya masuk menemui Nabi Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersama dengan dua orang dari kaumku, lalu salah seorang dari kedua orang itu berkata, “Jadikanlah (angkatlah) kami sebagai amir (pejabat) wahai Rasulullah!” Kemudian yang seorang lagi juga meminta hal yang sama. Maka beliau Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda, “Sesungguhnya kami tidak akan mengangkat sebagai pejabat orang yang memintanya dan tidak juga orang yang tamak terhadap jabatan itu”.

Berkaitan dengan topik di atas, Muslim juga meriwayatkan, bahwa ketika Abu Dzar Al-Ghifari meminta Rasulullah untuk menjadikannya sebagai gubernur pada salah satu wilayah kekuasaan Islam, Rasulullah menanggapi permintaan ini dengan berkata: “Hai Abu Dzar, sesungguhnya engkau lemah dan aku suka sesuatu yang ada pada dirimu sebagaimana dalam diriku. Sesungguhnya jabatan itu amanah, dan di hari kiamat, ia akan berubah menjadi kehinaan dan penyesalan, kecuali diserahkan pada orang yang berhak dan mampu menunaikan tugas-tugas yang terkait dengan jabatan itu.

Hadits ini menunjukkan sebab larangan meminta jabatan, yakni kelemahan dari Abu Dzar Al-Ghifari ra. Kelemahan itu dapat membuat seseorang tidak bisa menjalankan amanahnya sehingga akan membawa kehancuran dan penyesalan di akhirat. Sehingga larangan ini adalah khusus bagi mereka yang lemah.

Kedua hadits di atas memperlihatkan bagaimana Rasulullah saw memilih, yang pertama beliau tidak memberikan jabatan kepada yang sangat menginginkannya dan hadits yang kedua beliau mengingatkan bahwa jabatan adalah amanah. Dari sisi yang berbeda dapat diartikan bahwa dalam kasus dua hadits ini, mereka yang meminta jabatan tersebut tidak mengukur kemampuan dirinya sendiri.

d. Kuat

Kriteria penempatan pegawai ini sebagaimana yang telah di firmankan oleh Allah dalam surat Al-Qashash: 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَهُ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ۚ ٢٦

Artinya:

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya" (Q.S. Al-Qashash: 26).<sup>39</sup>

Lafaz ista'jarta pada ayat di atas, berarti menarik dia untuk dijadikan pekerja atau pegawai. Lafaz ijarah diartikan sebagai jual beli jasa (upah-mengupah) yakni mengambil manfaat tenaga kerja manusia. Suatu usaha memilih tenaga kerja untuk dipekerjakan pada bidang tertentu yang dalam perkembangannya lebih populer dengan istilah seleksi. Dalam usaha mencari tenaga kerja, Al-Qur'an memberikan penjelasan bahwa standar kepatutan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan didasarkan kepada keahlian serta kemampuan yang dimiliki.

---

<sup>39</sup> Al-Qur'an Surat Al-ashash (28:26).

Dalam ayat tersebut juga terdapat lafadz Al-Qowiyyu yang berarti kuat (sehat jasmani dan rohani) dan lafadz Al-Amin yang diartikan dapat dipercaya. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa dalam memilih para pekerja harus yang memiliki kekuatan baik fisik maupun non fisik tergantung jenis pekerjaan yang dilowongkan, jujur dalam perkataan dan memiliki sifat amanah (dapat dipercaya).

Pada ayat di atas, Allah SWT memberikan penjelasan bahwa seorang pekerja yang baik adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya. Dalam tafsir Al-Misbah dijelaskan bahwa kekuatan yang dimaksud adalah kekuatan dalam berbagai bidang. Karena itu, terlebih dahulu harus dilihat bidang apa yang akan ditugaskan kepada pelamar yang dipilih. Selanjutnya kepercayaan yang dimaksud adalah integritas pribadi, yang menuntut adanya sifat amanah sehingga tidak merasa bahwa apa yang ada dalam genggamannya merupakan milik pribadi, tetapi milik pemberi amanat yang harus dipelihara dan bila diminta kembali, maka harus dengan rela mengembalikannya.

e. Satu kalangan atau golongan

Penempatan pegawai juga harus mempertimbangkan dari faktor kesamaan, baik kesamaan dalam agama, pemikiran, dan golongan. Hal ini untuk menjaga kerahasiaan yang ada di dalam sebuah lembaga pendidikan. Mengenai hal ini, Al-Qur'an telah menjelaskan dalam surat Ali-Imran ayat 118 tentang kriteria memilih pegawai.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَتَّخِذُوا بِطَانَةَ مِّن دُونِكُمْ لَا يَأْلُونَكُمْ خَبَالًا وَدُّوا مَا عَنِتُّمْ  
قَدْ بَدَتِ الْبَغْضَاءُ مِنْ أَفْوَاهِهِمْ وَمَا تُخْفِي صُدُورُهُمْ أَكْبَرُ ۗ قَدْ بَيَّنَّا لَكُمُ الْآيَاتِ ۗ  
إِن كُنْتُمْ تَعْقِلُونَ ١١٨

Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu ambil menjadi teman kepercayaanmu orang-orang yang, di luar kalanganmu (karena) mereka tidak henti-hentinya (menimbulkan) kemud’haratan bagimu. Mereka menyukai apa yang menyusahkan kamu. Telah nyata kebencian dari mulut mereka, dan apa yang disembunyikan oleh hati mereka adalah lebih besar lagi. Sungguh telah Kami terangkan kepadamu ayat-ayat (Kami), jika kamu memahaminya”. (Q.S Ali-Imran:118).<sup>40</sup>

Allah telah melarang hamba-hamba-Nya yang beriman untuk menjadikan orang-orang munafik sebagai teman kepercayaan. Yakni mereka akan membukakan rahasia dan segala yang tersembunyi untuk musuh orang-orang Islam. Dan orang-orang munafik itu, dengan segenap daya dan kekuatannya, tidak henti-hentinya (menimbulkan) kemudharatan bagi orang-orang yang beriman. Yakni selalu berusaha keras untuk menyelisih dan menjerumuskan mereka ke dalam bahaya dengan segala cara, serta melakukan berbagai tipu muslihat yang dapat dilakukan. Mereka juga menyukai hal-hal yang dapat menyulitkan, melukai dan menyusahkan orang-orang yang beriman.

Dari ayat di atas sudah sangat jelas bagaimana seorang pemimpin untuk memilih pegawai yang tepat yaitu dengan melihat latar belakangnya sesuai atau tidak dengan kriteria di atas. Misalkan seorang pimpinan pesantren mengangkat pegawai dari alumni, keluarga

---

<sup>40</sup> Al-Qur’an Surat *Ali-Imran* (3:118)

ustadz/zah, dari pesantren tersebut sehingga kerahasiaan pesantren akan terjaga dengan baik.

f. Etos kerja tinggi

Pada bagian ini, Islam sangat mendorong setiap muslim untuk selalu bekerja keras, bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuan dalam menjalankan berbagai pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Dapat dikatakan bahwa seorang muslim dalam bekerja harus bersungguh-sungguh dan penuh semangat. Dengan kata lain harus bekerja keras (hard worker) sehingga produktif dan inovatif.

Sebagaimana firman Allah SWT:

وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسَبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ صُنِعَ اللَّهُ الَّذِي آتَقَنَ كُلَّ شَيْءٍ إِنَّهُ خَيْرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ ۝ ٨٨

Artinya:

“Dan kamu lihat gunung-gunung itu, kamu sangka dia tetap di tempatnya, padahal ia berjalan sebagai jalannya awan. (Begitulah) perbuatan Allah yang membuat dengan kokoh tiap-tiap sesuatu; sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”. (QS. An-Naml: 88).<sup>41</sup>

Dari ayat di atas kita dapat memahami bahwa menempatkan pegawai juga harus melihat dari aspek semangat dalam bekerja yang tinggi (etos kerja). Ketika seorang pegawai mempunyai kriteria ini maka semua pekerjaan akan selesai tepat pada waktunya.

g. Amanah

Seorang pekerja muslim yang profesional harus memiliki sifat

---

<sup>41</sup> Al-Qur'an Surat *An-Naml* (27:88).

amanah, terpercaya dan bertanggung jawab, bekerja dengan sungguh-sungguh dan mencurahkan segala potensi yang dimiliki demi untuk mewujudkan tujuan organisasi dan bukan hanya mencari kepentingan pribadinya, sehingga muncul jiwa amanah yaitu mampu menjalankan tugas dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَتَكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ٢٧

Artinya:

“Hai orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan juga jangan kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”. (Q.S. Al-Anfal: 27).<sup>42</sup>

Berdasarkan pada ayat tersebut, dapat dikatakan bahwa dalam hal penempatan pegawai harus memilih yang amanah, seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya padahal mereka adalah orang yang mengetahui. Jadi dalam proses pengerjaan tugasnya seorang pegawai harus menyelesaikannya dengan baik dan benar karena tugas ataupun tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya itu merupakan suatu amanah yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon pegawai. Hal ini bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturan-Nya. Selain itu, melaksanakan tugas yang dijalankan

---

<sup>42</sup> Al-Qur'an Surat *Al-Anfal* (8:27)

dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak diwarnai dengan unsur nepotisme, tindak kezaliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu. Calon pegawai harus dipilih berdasarkan kepatutan dan kelayakan. Dalam Islam, proses pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan calon pegawai atas pekerjaan yang dijalannya.

### **3. Manfaat dan Tujuan *Job Description***

*Job description* atau deskripsi pekerjaan merupakan informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab seorang pemegang pekerjaan untuk dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku, maka menurut Ardana, Mujiati dan Utama, menjelaskan deskripsi pekerjaan tersebut dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Dapat terhindar dari tumpang tindihnya pekerjaan dalam pelaksanaan tugas per individu yang sudah ditetapkan.
- b. Dapat memudahkan proses pelaksanaan pekerjaan dalam melakukan rekrutmen, pelatihan, seleksi dan seluruh aktifitas yang dijalankan.
- c. Dapat memudahkan pekerja dalam merencanakan program pekerjaan yang nantinya akan dilaksanakan olehnya, serta memudahkannya dalam melakukan evaluasi untuk memastikan seluruh pekerjaan telah terlaksana dengan baik.
- d. Dengan adanya penetapan *job description* maka akan mengurangi resiko yang tidak diinginkan.

- e. Deskripsi pekerjaan penting dirancang guna untuk perubahan berdasarkan perkembangan.
- f. Dapat memberikan arahan terkait pengalaman pekerjaan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan.<sup>43</sup>

Selain beberapa manfaat penting dari menyusun suatu *job description* (deskripsi pekerjaan) yang telah disebutkan diatas, penyusunan *job description* juga memiliki tujuan tertentu. Adapun tujuan dari *job description* adalah untuk dapat melakukan analisis pekerjaan dengan cara mengetahui apa saja tugas yang dapat dikerjakan oleh seorang staf terutama guru di sebuah lembaga pendidikan sesuai dengan spesifikasi yang sedang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Dengan melakukan analisis *job description* maka sekolah dapat menemukan siapa yang layak untuk mendapatkan posisi pekerjaan tersebut. Jika staf atau guru tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai *job description* yang diinginkan maka pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien dan tujuan lembaga pendidikan dapat tercapai dengan efektif.

#### **4. Prinsip Job Description**

*Job Description* merupakan dokumen penting mengenai informasi faktual yang berisi pembagian tugas-tugas yang harus dilaksanakan sebagai pemandu proses penyeleksian terhadap pemegang pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan. Oleh karenanya pekerja harus dengan tepat mendeskripsikan isi dan lingkungan pekerjaan yang sesuai dengan dirinya.

---

<sup>43</sup>Nuraidah, *Pengaruh Job Description Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa*, (Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 2021)

Menurut Ardana, Mujiati dan Utama, terdapat enam prinsip uraian jabatan yang harus diperhatikan, antara lain:

- a. Sistematis, artinya deskripsi pekerjaan itu terdiri atas komponen yang memiliki tersusun dan memiliki fungsi tersendiri sesuai dengan sistem sehingga mudah untuk dipahami.
- b. Jelas, artinya deskripsi pekerjaan dapat memberikan keterangan isi dan maksud yang jelas dan tidak meragukan, sehingga dapat dipahami dan dapat dilaksanakan dengan mudah oleh pemegang pekerjaan.
- c. Ringkas, artinya deskripsi pekerjaan menggunakan kata dan kalimat yang pendek dan singkat sehingga pada saat membacanya dan memahaminya tidak memerlukan waktu yang lama.
- d. Tepat, artinya deskripsi pekerjaan dapat memberikan uraian yang tepat dan sesuai sehingga pekerja memperoleh gambaran sesuai dengan arah pekerjaan yang akan dilaksanakan.
- e. Taat azas, artinya deskripsi pekerjaan berisi kata dan kalimat yang searah serta tidak bertentangan satu sama lain.
- f. Akurat, artinya deskripsi pekerjaan disusun secara teliti dengan memaparkan keadaan yang lengkap, tidak lebih dan tidak kurang satu apapun.<sup>44</sup>

## **5. Jenis- jenis *Job Description* Guru**

*Job description* guru merupakan rangkaian pekerjaan tertulis yang berisi tugas, hak, tanggung jawab, dan hubungan seorang guru tersebut dengan lembaga

---

<sup>44</sup>Nuraidah, *Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa...* h.5.

pendidikan. Rangkaian pekerjaan tersebut diberikan kepadanya untuk dilaksanakan dengan sebaik mungkin sesuai dengan yang telah ditetapkan untuknya. Dengan adanya *job description* ini bertujuan agar guru tersebut fokus pada pekerjaannya, mengetahui tugas yang harus dikerjakan dan tanggung jawab yang harus diselesaikannya.

Salah satu faktor yang dapat mendukung terciptanya kondisi belajar mengajar yang efektif di sebuah lembaga pendidikan yaitu dengan tersusunnya *job description* guru yang baik. Guru sebagai pendidik memiliki kewajiban untuk mengarahkan anak didiknya ke arah yang lebih baik. Tugas profesional seorang guru mencakup kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

Adapun jenis *job description* yang harus dilaksanakan oleh seorang guru yang profesional antara lain:

- a. Menyusun RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), RKH (Rencana Kegiatan Harian), dan RKM (Rencana Kegiatan Mingguan) sesuai dengan silabus yang telah ditentukan sesuai dengan kurikulum yang sedang berlaku.
- b. Melakukan analisis materi pembelajaran
- c. Membuat lembar kerja siswa
- d. Membuat program harian
- e. Melaksanakan kegiatan pembelajaran.
- f. Mengisi rapor pendidikan atau nilai hasil ujian semester siswa.
- g. Melakukan bimbingan kelas

- h. Menyediakan alat peraga atau media pembelajaran untuk melancarkan proses belajar mengajar
- i. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar
- j. Mengatur kebersihan ruang kelas
- k. Mengikuti kegiatan pelatihan pengembangan kurikulum dan kegiatan sosialisasi lainnya (seminar).
- l. Melaksanakan tanggung jawab lainnya di sekolah seperti menjadi guru piket.
- m. Memeriksa daftar hadir (absen) siswa sebelum proses pembelajaran dimulai.

#### **6. Langkah Pembagian *Job Description* Guru**

Perencanaan pembagian *job description* guru merupakan proses menyusun rencana kerja seorang guru sebagai uraian dari tujuan dan rancangan program kegiatan yang telah ditetapkan oleh pemimpin lembaga pendidikan, kemudian disusun menjadi beberapa kegiatan. Tujuan dari perencanaan *job description* ini adalah untuk menciptakan pemahaman bersama antara guru dengan kepala sekolah.

Proses pembagian *job description* bagi seorang guru harus ditetapkan sesuai dengan tupoksi, pengetahuan, dan bidang keahlian yang dimilikinya. Agar terarah dengan sistematis dan tidak terjadinya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas-tugas yang telah ditetapkan.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan pembagian deskripsi pekerjaan pada umumnya meliputi:

- a. Identifikasi jabatan, yaitu informasi terkait nama jabatan, bagian dan kode jabatan dalam suatu organisasi.
- b. Ikhtisar/ringkasan jabatan, yang berisi penjelasan singkat tentang jabatan dan sebagai tambahan informasi pada identifikasi jabatan, apabila nama jabatan tidak cukup jelas.
- c. Tugas-tugas yang harus dilaksanakan, hal ini yang menjadi inti dari deskripsi jabatan. Dimulai dengan menyusun beberapa pertanyaan tentang apa, mengapa suatu pekerjaan dilaksanakan, dan bagaimana cara melaksanakannya.
- d. Pengawasan yang harus dilakukan dan yang diterima . bagian ini menjelaskan nama-nama jabatan yang ada di atas, dibawah jabatan, dsan tingkat pengawasan yang dilakukan.
- e. Hubungan dengan jabatan lain. Bagian ini menjelaskan hubungan vertikal dan horizontal jabatan ini dengan jabatan-jabatan lainnya dakaitanya dengan jalur promosi, aliran dan prosedur kerja.
- f. Mesin, peralatan dan bahan-bahan yang bisa digunakan.
- g. Kondisi kerja, menjelaskan tentang kondisi fisik lingkungan kerja dari sebuah jabatan. Misalnya suhu panas, dingin, berdebu, bising, dan lain-lain terutama kondisi kerja yang berbahaya.<sup>45</sup>

Adapun langkah dalam pembagain *job description* bagi para guru yaitu:

- h. Melakukan persiapan dokumen seorang guru guna untuk mengetahui dan menyusun analisis data dari guru tersebut.

---

<sup>45</sup> Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia, teori dan kasus.*(UINSU Press) 2013, h. 22.

- i. Mengumpulkan informasi selengkap-lengkapnya untuk dapat menentukan posisi pekerjaan yang sesuai dengan guru tersebut.
- j. Menulis hasil analisis *job description* yang sudah disepakati sesuai dengan data dan kemampuan guru tersebut.

## 7. Implementasi *Job Description* Guru

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, implementasi adalah pelaksanaan, penerapan.<sup>46</sup> Sedangkan menurut Muhammad Joko Susila bahwa implementasi merupakan suatu penerapan ide berupa konsep, kebijakan, dan juga inovasi dalam suatu tindakan sehingga terjadinya dampak, baik dampak yang berupa perubahan pengetahuan, ketrampilan, mampu nilai dan sikap.<sup>47</sup>

Implementasi merupakan tindakan yang dilakukan oleh pihak yang berwenang dan berkepentingan, baik pemerintahan maupun swasta yang bertujuan untuk mewujudkan cita-cita serta tujuan yang telah ditetapkan. Implementasi ini berkaitan dengan berbagai tindakan yang dilakukan untuk melaksanakan dan merealisasikan program yang telah disusun demi tercapainya tujuan yang telah direncanakan, karena pada dasarnya setiap rencana yang ditetapkan memiliki tujuan atau target yang hendak dicapai.<sup>48</sup>

Peran kepala sekolah sangat diperlukan dalam mengimplikasikan *job description* guru di sebuah lembaga pendidikan. Tugas dan peran kepala sekolah

---

<sup>46</sup>Tim Penyusun *Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1999), h. 770.

<sup>47</sup>Muhammad Fathurrohman dan Sulistyorini, *Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam Peningkatan Lembaga Pendidikan Islam Secara Holistik*, (Yogyakarta: Teras, 2012), h. 189-191.

<sup>48</sup>Solichin Abdul Wahab, *Analisis Kebijakan dari Formulasi Implmentasi Kebijakan Negara*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012), h. 22.

dalam implementasi pengelolaan proses belajar mengajar menurut Syaiful Bahri Djamarah, dalam jurnal Alfian Elwian, mengatakan bahwa tugas dan peran guru dalam implementasi pengelolaan proses belajar mengajar adalah.

- a. Perencanaan, merupakan proses menerapkan apa yang akan dilakukan, kemudian membatasi sasaran dan menetapkan pelaksanaan kerja serta mengembangkan alternative tindakan.
- b. Pengorganisasian, menyediakan fasilitas, mengelompokkan kelompok, membentuk wewenang serta mekanisme koordinasi yang efisien dalam melaksanakan rencana kerja.
- c. Pelaksanaan, menyusun kerangka waktu dan biaya serta menampilkan pelaksanaan rencana untuk mengeluarkan kontribusi yang spesifik.
- d. Evaluasi, merupakan kegiatan pengawasan dan melaporkan penyimpangan serta merumuskan kemudian menyusun standar dasar dan tindakan koreksi.

Dapat disimpulkan bahwa implementasi *job description* merupakan perencanaan, pengelolaan, pengawasan dan pengarahan tugas-tugas pegawai termasuk guru yang sudah ditetapkan oleh kepala sekolah, guna untuk merealisasikan suatu program yang telah direncanakan, dan mewujudkan tujuan pendidikan dengan efektif dan efisien.

## **8. Kendala dalam pengelolaan *Job Description* Guru**

Menurut Oemar (1992), kendala atau hambatan adalah segala sesuatu yang menghalangi, merintang, menghambat yang ditemui manusia atau individu dalam kehidupannya sehari-hari yang datangnya silih berganti, sehingga menimbulkan hambatan bagi individu yang menjalaninya untuk mencapai tujuan.<sup>49</sup>

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kendala adalah suatu hal yang bersifat negative yang dapat menghambat atau menghalangi kegiatan yang dilakukan oleh seseorang, hambatan ini menjadi sebuah rintangan seseorang termasuk kepala sekolah dalam melakukan kegiatan tertentu.

Terdapat 2 kendala dalam pengelolaan *job description* guru antara lain sebagai berikut:

a. Internal.

- 1) Kurang ketersediaannya sumber daya manusia disekolah terutama guru yang dapat menghambat pelaksanaan pendidikan karena apabila seseorang melaksanakan *job description* orang lain maka akan merasa terbebani dalam menyelesaikannya. Jadi apabila *job description* tidak dibagikan kepada guru yang sesuai dengan sub bidangnya maka pelaksanaan Pendidikan tidak akan berjalan dengan efektif.
- 2) Rendahnya kualitas sumber daya manusia yang dapat dilihat dari banyaknya guru tetapi hanya sedikit yang dapat menguasai aplikasi yang akan mengarah pada penyelesaian pekerjaan.
- 3) Adanya rangkap *job description* guru yang menjadi penyebab

---

<sup>49</sup>Sherly Septia Suyedi dan Yenni Idrus, *Hambatan-hambatan Belajar yang Mempengaruhi Hasil Belajar Mahasiswa dalam Pembelajaran* (Padang: Gorge Jurnal Seni Rupa, Volume 08, No 01, 2019)

kurang fokus dalam menyelesaikan tugas kerja yang utama karena guru tersebut juga diberikan beban tanggung jawab lainnya yang membuat guru tersebut merasa terbebani dalam melaksanakannya.

4) Adanya perubahan penempatan *job description* yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, maka akan menjadi kendala bagi guru itu sendiri dalam menyesuaikan pekerjaan di bagian yang baru.

5) Tidak sesuai nya penilaian *job description* yang dilakukan oleh guru baik melalui SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) ataupun DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang tidak sesuai dengan data uraian tugas pada *job description* guru yang sudah direncanakan sebelumnya. Sehingga penilaian evaluasi yang akan dilakukan tidak optimal.<sup>50</sup>

b. Eksternal

1) Krisis kepercayaan

Tidak ada yang lebih berat dibandingkan dengan krisis kepercayaan terhadap kewenangan pemimpin. Krisis kepercayaan terjadi karena para karyawan yang meragukan keahlian dari pemimpin mereka. Tidak seorang pun yang dapat mengembalikan kepercayaan suatu organisasi terhadap kemampuan pemimpin baik dari segi kepercayaan maupun kejujuran seorang pemimpin, kecuali pemimpin itu sendiri.

---

<sup>50</sup>Intan Mukti Suryani, Analisis Penerapan *Job Description* pegawai, Studi Kasus di Pengadilan Surakarta Kelas IA Khusus, (Surakarta: Vol 2, No. 5, 2018) h. 21.

## 2) Politik

Proses pembagian pekerjaan baik didalam atau maupun diluar organisasi yang dimana terdapat proses pengambilan keputusan, khususnya terkait dengan organisasi yang dipimpinnya.

### **C. Kepemimpinan Perempuan dalam Pengelolaan *Job Description* Guru**

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, dan menggerakkan individu-individu agar mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Pada dasarnya kepemimpinan tidak membedakan siapa yang menjalankannya, apakah itu seorang laki-laki ataupun perempuan. Bagi keduanya berlaku ketentuan yang sama untuk menjadi seorang pemimpin yang berkualitas. Perempuan merupakan sebahagian masyarakat yang paling banyak dibandingkan dengan laki-laki. Manusia diciptakan oleh Tuhan terdiri atas dua jenis yaitu laki-laki dan perempuan, dan tidak ada perbedaan yang begitu signifikan antara keduanya. Keduanya sama-sama memiliki kedudukan, derajat, serta hak dan kewajiban yang sama. Akan tetapi perempuan sering disebut sebagai sosok yang lemah lembut, cenderung lebih mengalah, lebih lemah, kurang aktif dan mempunyai kodrat sebagai pengasuh. Segitu pun sebaliknya, laki-laki sering digambarkan sebagai seseorang yang berani dan berjiwa besar, lebih kuat, lebih aktif serta agresif.

Sosok seorang perempuan dalam kepemimpinan terutama dalam dunia pendidikan pada saat ini sangat dibutuhkan, terutama dari segi pemikiran dan

kreatifitas untuk mengembangkan serta mewujudkan tujuan pendidikan. Perempuan dapat dikatakan sebagai sosok yang tangguh, mandiri, berperan, berpenampilan, dan berdaya. Keterlibatan perempuan dalam menjalankan peran ganda tentunya tidak terlepas dari faktor yang mempengaruhinya, seperti dengan adanya motivasi atau keinginan yang kuat untuk membentuk dirinya agar layak menjadi seorang pemimpin, adanya keyakinan yang bernilai positif terhadap dirinya sendiri terhadap kemampuannya untuk melakukan hal-hal positif yang dapat membawa keberhasilan di masa yang akan datang.<sup>51</sup>

*Job description* merupakan spesifikasi pekerjaan yang berkaitan dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan yang harus dimiliki sebelum mengisi suatu jabatan, sehingga dapat berfungsi secara efektif.

*Job description* berisi gambaran tentang apa yang harus dilakukan oleh pemegang jabatan, bagaimana pekerjaan itu dilakukan, mengapa pekerjaan itu dilakukan, dan alasan mengapa pekerjaan itu dilakukan.

*Job description* guru yaitu seluruh tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh seorang guru atau pendidik selama ia berada di dalam lingkungan suatu lembaga pendidikan, yang bertujuan agar terlaksananya program pendidikan dengan efektif sehingga menghasilkan peserta didik yang berprestasi dan bermutu.

Untuk mengelola *job description* yang baik dan tepat bagi para guru maka sangat dibutuhkan seorang pemimpin yang berkualitas dan memiliki pengetahuan

---

<sup>51</sup>Tuti Andriani, *Peran Kepala Sekolah Perempuan dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Muhammadiyah 01 Pekanbaru*, (Pekanbaru: Jurnal Kependidikan Islam, Vol. 5, No. 1, Januari 2 Juni 2019)

yang sempurna, agar seluruh proses perkembangan pendidikan dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan tujuan pendidikan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif. Pendekatan deskriptif merupakan suatu pendekatan membuat gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat, serta hubungan antar fenomena. Adapun teknik dalam pengumpulan data menggunakan teknik wawancara yang dilakukan dengan menyanyakan beberapa etanyaan tertulis yang telah disiapkan.<sup>52</sup>

Pendekatan deskriptif disebut juga sebagai rangkaian kegiatan yang dimulai dari mengumpulkan data, menganalisis data, menginterpretasikan data, dan menarik kesimpulan yang berhubungan dengan data ataupun informasi yang sudah di dapatkan.

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono bahwa penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*. Teknik pengumpulan data triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih

---

<sup>52</sup>Ajat Rukajat, *Pendekata Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif Research, Aproach*, (Yogyakarta: Budi Utama, 2018), h.1.

menekankan makna daripada generalisasi.<sup>53</sup>

Penelitian kualitatif pada dasarnya dapat memberikan, menerangkan, dan mendeskripsikan secara kritis, serta menggambarkan sesuatu sesuai dengan fenomena suatu kejadian atau peristiwa melalui interaksi sosial untuk mencari dan menemukan makna dalam suatu konteks yang sesungguhnya.<sup>54</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis mengelompokkan penelitian ini dalam jenis penelitian kualitatif. Sebagaimana masalah yang akan penulis ungkapkan yaitu, bagaimana kepemimpinan perempuan dalam pengelolaan *job description* guru di SMA N 1 Peukan Bada Aceh Besar.

## **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yaitu tempat yang akan digunakan untuk melaksanakan penelitian guna memperoleh data hasil yang diinginkan peneliti. Adapun lokasi penelitian yang menjadi sasaran peneliti yaitu di SMA Negeri 1 Peukan Bada, tepatnya di Jln. Blang Ajun No. 3, Desa Lam Hasan, Kecamatan Peukan Bada, Kabupaten Aceh Besar, Provinsi Aceh. Ada beberapa alasan peneliti memilih sekolah ini sebagai lokasi penelitian, yaitu:

1. Penulis merupakan mahasiswa yang telah menyelesaikan magang di sekolah tersebut.
2. SMA N 1 Peukan Bada Aceh Besar merupakan satu-satunya SMA yang ada di Kecamatan Peukan Bada, dan telah dipimpin oleh kepala sekolah

---

<sup>53</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 15.

<sup>54</sup>Muri Yusuf, *Metode Penelitian: kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*, (Jakarta : Fajar Interpratama Mandiri, 2017), h. 338.

perempuan selama 14 tahun terakhir yaitu dari tahun ajaran 2009 sampai saat ini dengan pergantian kepala sekolah perempuan sebanyak 3 orang.

3. Banyak siswa yang berprestasi dalam bidang olahraga dan akademik, bahkan ada beberapa dari siswa di sekolah tersebut begitu lihai dalam berbahasa Inggris dan Bahasa Jepang.
4. Dan masih sedikit pula penulisan karya ilmiah yang mengangkat masalah kepemimpinan perempuan di sebuah lembaga pendidikan.

### **C. Subjek Penelitian**

Dalam suatu penelitian, subjek penelitian ialah orang yang memahami informasi dari objek penelitian yang akan dilakukan. Objek penelitian adalah sasaran penelitian yang fokus terhadap penelitian yang dilakukan. Subjek penelitian merupakan seseorang yang akan ditanyakan pertanyaan guna dapat memperoleh keterangan, atau orang pada latar penelitian yang dapat dimanfaatkan untuk memberikan informasi terkait kondisi dan situasi sesuai dengan latar belakang penelitian. Dalam penelitian kualitatif, penentuan subjek harus memperhatikan kualifikasi yang dimiliki seperti dapat mengetahui, memahami, dan bahkan menalami sendiri sehingga data yang diperoleh dari subjek tersebut benar adanya, sesuai dengan fakta yang ada, dan valid.<sup>55</sup>

Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini yang pertama yaitu kepala sekolah perempuan, yakni sebagai pemimpin yang mengatur semua kegiatan, dan sebagai orang yang bertanggung jawab penuh terhadap seluruh kegiatan yang ada di sekolah, serta orang yang mengambil keputusan untuk

---

<sup>55</sup>Fitrah dan Luthfiah, *Metodelogi Penelitian: Penelitian Kualitatif dan Tindakan Kelas*, (Sukabumi : Jejak, 2017), h. 151.

perbaikan sekolah yang dipimpinnya. Kedua, Wakil Kepala bagian Kurikulum yaitu orang yang bertugas membantu kepala sekolah dalam menyusun rencana program pembelajaran bagi guru, menentukan dan menjabarkan kalender pendidikan, menyusun pembagian tugas guru serta menentukan jadwal pembelajaran, dan menyiapkan perangkat pembelajaran yang nantinya akan dibuat oleh masing-masing guru mata pelajaran, menyusun serta mendata beberapa buku yang akan digunakan oleh guru mata pelajaran, melakukan pendataan terhadap media, alat peraga dan alat bantu lainnya yang ada di sekolah sehingga dapat digunakan dalam proses kegiatan belajar mengajar. Dan subjek yang ketiga yaitu, 2 orang pendidik (guru) sebagai orang yang sangat berperan penting dalam pengembangan minat dan bakat peserta didik sehingga menjadi lulusan yang berkualitas.

Pemilihan subjek penelitian melalui teknik penentuan sampel yaitu Teknik pengambilan sampel dari sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan yang dimaksud, misalnya subjek tersebut yang dianggap paling tahu tentang jawaban apa yang kita harapkan, ataupun subjek tersebut sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti dalam mengobservasi objek yang akan diteliti.<sup>56</sup>

#### **D. Kehadiran Peneliti**

Dalam penelitian ini, peneliti sendiri merupakan alat pengumpul data utama. Kehadiran peneliti merupakan instrumen kunci dan diperlukan untuk langsung terjun ke lapangan, karena hanya manusia sebagai alat yang dapat

---

<sup>56</sup>Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 53-54.

berhubungan dengan responden atau objek lainnya. Serta peneliti juga berperan aktif dalam mengikuti kegiatan-kegiatan kepala sekolah dalam pengelolaan *job description* guru. Kehadiran peneliti dalam penelitian kualitatif yaitu sebagai perencana serta pelaksanaan pengumpulan data, analisis data, sampai pada tahap peneliti melaporkan hasil penelitian yang terjadi di lapangan.

#### **E. Data dan Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini ialah subjek dimana data dapat diperoleh. Data dapat diartikan sebagai kenyataan yang ada dan berfungsi sebagai bahan serta sumber guna untuk menyusun suatu pendapat, keterangan yang benar, dan bahan yang dipakai untuk membuat gagasan dan pengamatan. Jadi yang dimaksud sumber data dari uraian diatas adalah subjek penelitian dimana data diperoleh. Sumber data dapat berupa benda, gerak, manusia, tempat dan sebagainya.

Data penelitian dibagi menjadi 2 yaitu:

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang menentukan informasi yang diperoleh dari subjek pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan hasil informasi yang dibutuhkan untuk tujuan khusus pada data penelitian. Sumber data primer adalah seorang responden, atau kelompok orang, dan individu-individu di sekolah yang akan menjadi subjek dalam menjawab semua pertanyaan pada saat melakukan penelitian.

##### **2. Data sekunder**

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang

dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi dari sekolah seperti profil sekolah, visi misi sekolah, struktur organisasi sekolah, dan lain sebagainya.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian di lapangan penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

### **a. Observasi**

Observasi yaitu pengamatan dan pencatatan fenomena yang diselidiki, pandangan utama mengenai bagaimana kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam pengelolaan *job description* guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar.

### **b. Wawancara**

Wawancara yaitu tanya jawab yang dilakukan kedua belah pihak yang berkenaan langsung dengan subjek pada penelitian ini. wawancara dapat dilakukan dengan mendatangi langsung responden untuk mendapatkan informasi dan data secara langsung dari lokasi penelitian atau pihak sekolah.

### **c. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan peneliti kualitatif untuk mendapatkan gambar dari sudut pandang objek melalui suatu media tertulis, seperti gambar atau karya-karya monumental dari sekolah tersebut, dan dokumen lainnya yang ditulis atau

yang sudah ada dan dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan.<sup>57</sup>

Peneliti mengumpulkan informasi-informasi tertulis seperti dokumen resmi dari sekolah. Peneliti juga mengambil gambar dokumentasi dengan kepala sekolah, waka kurikulum dan guru yang di wawancarai. Pengumpulan data ini dilakukan terus menerus oleh peneliti hingga penelitian ini berakhir pada saat peneliti telah memperoleh seluruh data secara lengkap mengenai penelitian ke data jenuh, artinya data yang peneliti terima sudah sesuai dengan yang peneliti inginkan.

Selanjutnya setelah semua data terkumpul, maka langkah berikutnya peneliti melakukan pengolahan data tersebut, menafsirkan dan menginterpretasikan hasil penelitian.

### **G. Instrumen Pengumpulan Data**

Instrumen pengumpulan data merupakan alat bantu yang peneliti gunakan untuk mengumpulkan data hasil penelitian sebanyak mungkin guna untuk dijadikan sebagai bahan pendukung keaslian data penelitian. Adapun beberapa alat instrumen yang peneliti gunakan dalam pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

1. Alat rekaman (*recorder*), yaitu alat rekaman yang biasanya digunakan untuk mengambil gambar seperti kamera, video, dan rekaman suara. Alat ini sangat memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pedoman wawancara, yaitu beberapa pertanyaan yang peneliti ajukan

---

<sup>57</sup>Haris Herdiansyah, *Metodelogi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu Sosial*, (Jakarta: Salemba Humaira, 2011), h. 143.

kepada subjek penelitian di sekolah. Pertanyaan tersebut peneliti susun sebelum turun ke lapangan untuk melakukan penelitian.

3. Buku catatan, yaitu *notebook* yang peneliti gunakan untuk menulis catatan-catatan menarik dan penting mengenai hasil data yang peneliti peroleh dari wawancara dan observasi di lokasi penelitian. Dengan adanya buku catatan akan memudahkan peneliti untuk mengingat kembali hasil wawancara yang telah dilakukan.
4. Peneliti, alat penelitian yang paling utama ialah peneliti sendiri, karena peneliti adalah orang yang berperan penting dalam melaksanakan dan menyelesaikan hasil penelitian.

#### **H. Analisis Data**

Setelah semua data yang dibutuhkan oleh peneliti terkumpul, langkah yang peneliti lakukan selanjutnya yaitu melakukan analisis data. Penyusunan data penelitian kualitatif dilakukan dengan mengelompokkannya menjadi beberapa argument yang dapat dipecahkan, serta memilah-milah data apa saja yang dianggap penting dan layak untuk dicantumkan pada hasil penelitian.<sup>58</sup>

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu penulis menyusun tahapan dalam penyajian data penelitian, tahapan-tahapan tersebut sebagai berikut:

1. Tahap reduksi

Pada tahapan ini peneliti memeriksa hasil jawaban dari pertanyaan yang telah peneliti ajukan kepada responden pada saat melakukan

---

<sup>58</sup>Lexy. J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Edisi Revisi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 248.

wawancara dan observasi serta dokumentasi dari lokasi penelitian. Tujuan dari tahapan reduksi yang penulis lakukan adalah untuk memperinci data, memperbaiki kalimat dan data, memberikan informasi tambahan untuk meminimalisir kata yang berulang atau tidak penting dan memperbaiki kata yang tidak jelas.

## 2. Tahap penyajian data

Dalam tahap penyajian data, peneliti memberikan makna sesuai dengan data yang telah diperoleh melalui hasil wawancara dengan kepala sekolah perempuan, waka kurikulum dan dua orang guru, serta hasil observasi dan dokumentasi yang peneliti peroleh dari lokasi penelitian. Adapun metode penyajian data yang peneliti gunakan dalam melakukan analisis hasil penelitian yaitu metode kualitatif, yang memberikan gambaran data sesuai dengan fenomena yang terjadi.

## 3. Penarikan kesimpulan

Setelah melakukan analisis semua data baik dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, selanjutnya peneliti melakukan penarikan kesimpulan dari hasil data yang sudah peneliti peroleh, adapun yang akan peneliti tulis yaitu hasil data yang mewakili semua jawaban dari responden.

### **I. Uji Keabsahan Data**

Penyusunan data dilakukan dengan tiga tahap, yaitu pendahuluan, pemilihan, dan melengkapi data-data yang masih dianggap kurang. Dari tahapan tersebut yang paling penting yaitu tahap pemilihan data, karena

keabsahan dapat dilihat dari pemilihan data yang paling sesuai. Oleh karenanya, apabila terdapat data yang belum valid dan tidak memadai maka peneliti akan melakukan pengambilan data kedua kalinya di lapangan, sampai data tersebut benar-benar memiliki kadar kebenaran tinggi.

Setelah semua data yang sebenarnya terkumpul, maka langkah selanjutnya peneliti melakukan pengolahan terhadap seluruh data yang sudah diperoleh. Analisis data kualitatif adalah proses pencarian data yang kemudian disusun dengan sistematis sesuai dengan apa yang telah diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi di lapangan, sehingga dapat dipahami dan mudah dalam memberikan informasi kepada orang lain. Oleh karena itu, cara peneliti dalam memeriksa keabsahan hasil data penelitian yang telah diperoleh yaitu:

#### 1. Kredibilitas

Untuk memperoleh hasil penelitian yang diabsah maka diperlukan triangulasi, yakni pemeriksaan kebenaran data yang telah diperoleh kepada pihak lainnya yang dapat dipercaya, dengan menggunakan alat bantu seperti media rekaman suara dan kamera. Kemudian selanjutnya melakukan metode kiamulasi yaitu triangulasi terkait metode, sumber, teori, tempat dan waktu.

#### 2. Transferabilitas

Transferabilitas yaitu criteria yang peneliti lakukan untuk mengetahui bahwa hasil penelitian yang dilakukan bisa diterapkan ditempat lain dengan catatan memiliki karakteristik yang sama

### 3. Dependabilitas

Dependabilitas yaitu aktivitas yang dilakukan oleh peneliti dalam keabsahan data untuk menjaga kehati-hatian agar data yang kita kumpulkan tidak keliru.

### 4. Konfirmabilitas

Peneliti mengkomunikasikan ulang data yang sudah di dapatkan dengan mendatangi kembali informan yang telah diwawancarai, untuk menghindari kesalahan data yang ada dilapangan.

Demikian pula dengan data hasil observasi yang dilakukan dengan menggunakan Teknik data observasi. Kemudian setiap data yang telah diamati dimasukkan kedalam uraian tulisan dengan apa adanya, hingga data tersebut dapat dianalisis sesuai dengan kebutuhan.

### **J. Tahap - tahap Penelitian**

Ada beberapa tahapan dalam penelitian yaitu:

1. Pralapanan, peneliti melakukan survey pendahuluan dengan mencari subjek sebagai narasumber. Proses survey ini peneliti melakukan pencarian data dan informasi.
2. Lapangan, peneliti memahami latar penelitian dalam rangka pengumpulan data, dan memasuki tahap penelitian.
3. Analisis data, peneliti melakukan proses analisis data dan interprestasi data yang telah diperoleh sebelumnya.
4. Penulisan laporan, peneliti menyusun bahan-bahan yang telah diteliti ke dalam bentuk laporan. Setelah itu melakukan konsultasi dengan dosen

pembimbing guna untuk mendapatkan perbaikan sehingga menjadi lebih baik sehingga dapat menyempurnakan hasil penelitian ini.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Letak Geografis Penelitian**

Berdasarkan hasil pengamatan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada tanggal 18 s/d 23 November 2022, hasil pengamatan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar merupakan salah satu satuan Pendidikan dengan jenjang SMA di LAM HASAN, Kec. Peukan Bada, Kab. Aceh Besar, Aceh. Dalam menjalankan kegiatannya, SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Aceh.

Sesuai dengan motto yang terdapat pada simbol seragam SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar yaitu berakhlak terpuji dan mengukir prestasi, yang dapat dikenali oleh banyak masyarakat dengan akhlak terpuji dan banyak mengukir prestasi pada beberapa bidang baik dalam pendidikan kulikuler maupun ekstrakulikuler seperti olahraga futsal, bola voli, bulu tangkis, tari, rapai, gitar solo, debat, puisi, monolog paskibraka, tahfiz, dan bela diri. Program ekstrakulikuler ini diarahkan agar para peserta didik dapat mengembangkan dirinya dan mengasah skill pada masing-masing bidang sesuai dengan bakat dan minat mereka.<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup>Hasil observasi di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar

## **Profil SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar**

NPSN : 10100189

NSS : 301060102008

Nama : SMA Negeri 1 Peukan Bada

Tahun berdiri : 1982

Akreditasi : A

Alamat : Jl. Blang Ajun Km. 3

Kecamatan : Peukan Bada

Kabupaten/Kota : Aceh Besar

Provinsi : Aceh

Kode Pos : 23351

Status : SMA Negeri

Email : [sman1peukanbada@gmail.com](mailto:sman1peukanbada@gmail.com)

Website : [sman1peukanbada.sch.id](http://sman1peukanbada.sch.id)

Kepala Sekolah : Nurwani, S.Pd., M.Pd.

Jumlah kelas : 16

Jumlah siswa : 458

Lintang : 5.5318

Bujur : 95.2819

Waktu belajar : Sekolah pagi

## 2. Visi dan Misi Sekolah

### Visi

Terwujudnya peserta didik yang beriman, berkarakter, menguasai IPTEK, berprestasi, berbudaya, dan ramah lingkungan.

### Misi

- a. Membentuk peserta didik yang beriman dan bertakwa.
- b. Membentuk kepribadian peserta didik yang berkarakter.
- c. Melaksanakan pembelajaran yang kompetitif, kreatif, dan inovatif di bidang akademik dan non akademik berbasis IT.
- d. Mengembangkan prestasi peserta didik sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuan.
- e. Membentuk jiwa peserta didik yang berbudaya islami
- f. Menciptakan suasana sekolah yang sejuk, indah, nyaman, dan ramah lingkungan.

### Motto

Berakhlak terpuji dan mengukir prestasi

## 3. Kurikulum Sekolah

Kurikulum yang diterapkan pada SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar yaitu kurikulum 2013 atau sering disebut sebagai K-13. Pada pelaksanaan kurikulum 2013 terdapat 4 aspek dalam melakukan penilaian yakni aspek keterampilan, pengetahuan, sosial, dan spiritual.<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup>Hasil observasi di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar

#### 4. Kondisi Sarana dan Prasarana Pendidikan

Tabel 4.1 Sarana dan Prasarana SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar

No	Jenis Bangunan	Jumlah	Luas M <sup>2</sup>	Keterangan
1	Ruang Kepala Sekolah	1	64 M <sup>2</sup>	Baik
2	Ruang TU	1	32 M <sup>2</sup>	Baik
3	Ruang Kurikulum	1	9 M <sup>2</sup>	Baik
4	Ruang Waka	1	24 M <sup>2</sup>	Baik
5	Ruang Guru	1	32 M <sup>2</sup>	Baik
6	Ruang Komite	1	32 M <sup>2</sup>	Baik
7	Ruang Belajar	16	9 M <sup>2</sup>	Baik
8	Ruang OSIM	1	55 M <sup>2</sup>	Baik
9	Ruang BK	1	60 M <sup>2</sup>	Baik
10	Ruang UKS	1	36 M <sup>2</sup>	Baik
11	Ruang PKWU	1		Baik
12	Pos Satpam	1		Baik
13	Lab MIPA	1		Baik
14	Lab Seni	1		Baik
15	Lab Komputer	2		Baik
16	Perpustakaan	1	120 M <sup>2</sup>	Baik
17	Gudang	2	40 M <sup>2</sup>	Baik
18	Mushalla	1	195 M <sup>2</sup>	Baik
19	Area Parkir Guru	2		Baik
20	Area Parkir Siswa	1		Baik
21	Lapangan Voli	1	262 M <sup>2</sup>	Baik
22	Lapangan Basket	1	249 M <sup>2</sup>	Baik
23	Lapangan Upacara	1	756 M <sup>2</sup>	Baik
24	Kamar Mandi	13		Baik

#### 5. Jumlah Guru, Karyawan dan Siswa

Tabel 4.2 Data Guru SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar

No	NAMA	NIP	L/P	JABATAN
1	Hj. Nurwani S.Pd., M.Pd.	19711215 199801 2 003	P	Kepala Sekolah
2	Jafaruddin, S.Pd., M.Pd.	19690808 199801 1 001	L	Guru PJOK
3	Hayatun Nufus, S.Ag.	19750810 200701 2 041	P	Guru PAI
4	Muhammad Yani, S.Pd. I., M.Ag.	19810721 200604 1 016	L	Guru PAI
5	Dra. Sariya, M.Pd.	19651231 200312 2 021	L	Guru PKN

6	Cut Irawati, S.Pd.	19680708 199903 2 004	P	Guru B. Indonesia
7	Silvia Kesuma Budi, S.Pd.	19810905 200904 2 005	P	Guru B. Indonesia
8	Maulina, S.Pd.	19710611 200012 2 001	P	Guru B. Inggris
9	Rosmawar, S.Pd. I., M.Ag.	16387586 59300 082	P	Guru B. Inggris
10	Dra. Nuraini	19640408 199003 2 013	P	Guru Matematika
11	Dra.Nursida AR	19640101 199011 2 002	P	Guru Matematika
12	Nuraini, S.Pd.	19640812 198703 2 025	P	Guru Matematika
13	Dra. Nurliani	19640725 199003 2 009	P	Guru Matematika
14	Armayana, S.Pd.	19710711 199801 2 002	P	Guru Biologi
15	Zakiah, S.Pd.	19711225 200604 2 020	P	Guru Biologi
16	Putri Nurdina, S.Pd. I.	19820225 200604 2 019	P	Guru Biologi
17	Fadli Fitriadi, S.Pd.	19691214 199412 1 002	L	Guru Kimia
18	Erlita, S.Pd.	19671208 200312 2 001	P	Guru Kimia
19	Sari Magdalena, S.Pd.	19650525 199003 2 020	P	Guru Fisika
20	Cut Nelli Anggraini, S.Pd.	0250751653300 043	P	Guru Fisika
21	Zahra Muliati, S.Pd.	19790524 200504 2 003	P	Guru Fisika
22	Nurlaila, S.Pd.	19631231198703 2 050	P	Guru Ekonomi
23	Rosdiana, S.Pd.	196706052007012 056	P	Guru Ekonomi
24	Dra. Murliati	196404031995012 002	P	Guru Ekonomi
25	Novi Azma, S.E.	198011182010032 001	P	Guru Ekonomi
26	Irwansyah, S.Pd.	19770720 200904 1 001	L	Guru PJOK
27	Nadia, S.Pd.	19730316 200504 2 002	P	Guru Sejarah
28	Nursiah, S.Pd.	19701230 199801 2 002	P	Guru Sejarah
29	Mursal, S.Pd.	19750908 200803 1 001	L	Guru Sejarah
30	Rosita, S.Pd., M.Pd.	19830505 200604 2 004	P	Guru Biologi
31	Linda Astuti, S.Pd.	19900608 202221 2 003	P	Guru SBK
32	Sri Rahma Yulis, S.Pd.		P	Guru PKN
33	Eva Avini, S.Pd.		P	Guru Sejarah
34	Vivi Hayatun Nufus, S.Pd.	19961102 202221 2 002	P	Guru Geografi
35	Dra. Husni	19640615 19950 12 002	L	Guru Sosiologi
36	Risma Zuarnita, S.Ag., M.A.	19770218 200504 2 001	P	Guru B. Inggris
37	Jufrizal, S.Pd.	19860315 200904 1 003	L	Guru B. Inggris
38	Taslima, S.Pd.I., M.A.	19930618 202221 2003	L	Guru BK
39	Karina, S.Pd.		P	Guru BK
40	Mufizar, S.T.	19820412 202221 1 002	P	Staf Kurikulum
41	Rahmaniar, S.Pd. I.		P	Guru Mulok/ PAI

Keterangan jumlah tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh

Besar yaitu:

- a. Guru tetap sebanyak 37 orang
- b. Guru tidak tetap sebanyak 3 orang
- c. Guru kontrak sebanyak 3 orang

Tabel 4.3 Daftar siswa-siswi SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar tahun ajaran 2022-2023

No	Kelas	Jumlah Siswa		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	X MIA 1	17	13	30
2	X MIA 2	16	14	30
3	X MIA 3	16	13	29
4	X MIA 4	16	14	30
5	X IPS 1	19	10	29
6	X IPS 2	18	12	30
7	X IPS 3	18	12	30
<b>Jumlah</b>		<b>120</b>	<b>88</b>	<b>208</b>

No	Kelas	Jumlah Siswa		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	XI MIA 1	14	14	28
2	XI MIA 2	15	14	29
3	XI MIA 3	16	14	30
5	XI IPS 1	14	11	25
6	XI IPS 2	18	8	26
<b>Jumlah</b>		<b>77</b>	<b>61</b>	<b>138</b>

No	Kelas	Jumlah Siswa		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	XII MIA 1	13	15	28
2	XII MIA 2	13	14	27
5	XII IPS 1	20	9	29
6	XII IPS 2	20	8	28
<b>Jumlah</b>		<b>66</b>	<b>46</b>	<b>122</b>

No	Kelas	Jumlah Siswa		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	X	120	88	208
2	XI	77	61	138
5	XII	66	46	122
<b>Jumlah</b>		<b>263</b>	<b>195</b>	<b>458</b>

## 6. Deskripsi Karakteristik Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti melaksanakan wawancara dengan 4 subjek penelitian yang disebut sebagai informan dalam proses pengumpulan data, keempat subjek tersebut diantaranya yaitu:

- a. Kepala sekolah perempuan, selaku pimpinan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar
- b. Waka Kurikulum, selaku wakil kepala sekolah bagian kurikulum yang membantu kepala sekolah dalam penyimpanan dokumen-dokumen penting yang berkaitan dengan kurikulum nasional, mengembangkan kurikulum, serta menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pembelajaran, dan menyusun semua kegiatan guru di sekolah.
- c. Guru, selaku tenaga pendidik yang memiliki tugas utama untuk mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi peserta didik di sebuah lembaga pendidikan.

## B. Hasil Penelitian

Pada bagian ini peneliti akan menjelaskan hasil penelitian yang telah diperoleh dari lapangan berdasarkan permasalahan yakni kepemimpinan perempuan dalam pengelolaan *job description* guru di SMA Negeri 1 Peukan

Bada Aceh Besar, yang peneliti peroleh dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

Proses observasi menggunakan panduan observasi agar dapat mengungkapkan fakta-fakta mengenai kepemimpinan perempuan dalam pengelolaan *job description* guru. pengumpulan data selanjutnya dengan menggunakan teknik wawancara dengan instrument sebagai pedoman yang berisi pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Wawancara dilakukan langsung secara *face to face* bersama dengan subjek penelitian yang sudah ditentukan agar daya yang akan dikumpulkan lengkap dan jelas. Peneliti menyimak penjelasan jawaban dari responden dan menggunakan *handphone* sebagai alat bantu untuk merekam jawaban dari responden agar dapat memudahkan peneliti dalam menulis analisis penelitian.<sup>61</sup>

Adapun teknik pengumpulan data yang terakhir yaitu dokumentasi untuk memperoleh data berupa gambar atau foto saat pelaksanaan wawancara dengan informan berlangsung, dan gambar-gambar dokumen penting yang menjadi bahan bagi peneliti untuk melengkapi hasil penelitian di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar.

Subjek yang menjadi informan dalam penelitian ini yaitu kepala sekolah, wakil kepala bagian kurikulum dan 2 orang guru. Berikut ini hasil penelitian yang peneliti peroleh di lapangan.

---

<sup>61</sup>Hasil observasi dengan ibu Waka Kurikulum SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar (Sabtu, 19 November 2022).

## 1. Strategi kepala sekolah perempuan dalam penempatan *job description* guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar

Untuk mengetahui strategi kepala sekolah perempuan dalam penempatan *job description* guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, maka peneliti mengajukan beberapa pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya.

Pertanyaan pertama yang peneliti ajukan kepada Kepala Sekolah Perempuan tentang pengelolaan *job description* guru. Adapun butir pertanyaan yang peneliti tanyakan yaitu: Apakah *job description* perlu ditetapkan di sekolah ini?

Kepala sekolah perempuan mengatakan: “perlu, karena untuk pembagain tugas sesuai dengan masing-masing porsi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah ini”.<sup>62</sup>

Pertanyaan kedua yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah perempuan yaitu: bagaimana langkah ibu dalam melakukan perencanaan terhadap pembagian *job description* guru di sekolah ini?

Kepala sekolah perempuan mengatakan: “perencanaan *job description* bagi para guru di sekolah ini direncanakan melalui musyawarah dengan para wakil, kemudian melihat latar belakang guru tersebut, kualifikasi ijazah nya, potensinya dan juga kemampuannya”.<sup>63</sup>

Pertanyaan ketiga yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah perempuan yaitu: siapa saja yang terlibat dalam melakukan perencanaan terhadap pembagian *job description* bagi para guru?

---

<sup>62</sup>Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Rabu, 23 November 2022).

<sup>63</sup>Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Rabu, 23 November 2022).

Kepala sekolah perempuan mengatakan: “para wakil dan guru-guru secara kebersamaan melalui raker (rapat kerja)”.

Pertanyaan selanjutnya masih dengan kepala sekolah, pertanyaannya ialah: apakah perencanaan *job description* guru di sekolah ini sudah sesuai dengan prosedur yang ada?

Kepala sekolah mengatakan: “sudah, karena kita berada dibawah pemerintahan dinas pendidikan yang dimana sudah pasti adanya prosedur dan peraturan tertentu yang secara wajib harus kita laksanakan dengan semestinya. Begitu juga dengan perencanaan *job description* bagi para guru, kita harus menyesuaikan kinerja guru tersebut sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan.”<sup>64</sup>

Pertanyaan selanjutnya ialah: apakah saat pembagian *job description* guru di sekolah ini, ibu melihat dari latar belakang dan skill dari guru tersebut?

Kepala sekolah perempuan mengatakan: “iya, karena setiap kita menetapkan kinerja daripada guru tersebut, kita melihat pada latar belakang kemampuannya, ijazah nya, kualifikasi nya, kemauannya untuk bekerja, dan adanya inisiatif seorang guru itu untuk bekerja. Apabila ada guru yang ingin mengatur sendiri keinginannya maka kita akan melihat terlebih dahulu guru tersebut mampu atau tidak untuk bekerja pada bidang yang dia inginkan, kita kan juga membutuhkan saringan untuk menganalisa kemampuan dia, karena setiap kita memberikan tugas kepada seorang guru kita menginginkan terjadinya peningkatan SDM agar sekolah yang kita dirikan juga semakin berkembang”<sup>65</sup>

Pertanyaan selanjutnya ialah: apa sajakah yang menjadi pedoman ibu pada saat akan melakukan pembagian *job description* bagi para guru?

---

<sup>64</sup>Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Rabu, 23 November 2022).

<sup>65</sup>Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Rabu, 23 November 2022).

Kepala sekolah perempuan mengatakan: “pedoman yang kami lakukan yaitu misalnya *job description* pada bidang kesiswaan, yang menjadi pedomannya ialah kita melihat terlebih dahulu beliau punya potensi atau tidak pada bidang kesiswaan tersebut. Kemudian kita juga melihat pada kualifikasi ijazahnya, kemudian juga minat-minat atau inisiatif dan juga inovasi ada tidak pada diri mereka. Jika ada dan benar-benar terbukti maka kita akan memberikan tanggung jawab kepada orang tersebut”.<sup>66</sup>

Pertanyaan selanjutnya ialah: apakah terdapat pembagian *job description* yang khusus terhadap guru tertentu?

Kepala sekolah perempuan mengatakan: “tentunya ada, misalnya pada seorang guru sejarah, selain guru tersebut mengajar mata pelajaran sejarah beliau juga kita berikan tanggung jawab untuk mengelola bagian UKS. Mengapa kita menetapkan beliau pada bagian UKS karena kita sudah melihat bahwa beliau mempunyai kemampuan pada bidang kesehatan, maka kita tetapkan beliau menjadi pembantu di bagian UKS. Dan jika soal pembagian tugas terhadap guru tertentu sesuai dengan usianya, jadi kita tidak melihat pembagian *job* seorang guru itu pada usianya, sekalipun guru tersebut tua atau muda kita tetap membagi jam secara pemerataan dan tidak ada perbedaan yang kita berikan diantaranya”.<sup>67</sup>

Pertanyaan selanjutnya ialah: apakah *job description* guru dibagikan secara kelompok atau secara individu?

Kepala sekolah perempuan mengatakan: “ada secara kelompok dan ada secara individu. Secara kelompok contohnya disini kita ada 5 orang guru yang memegang mata pelajaran biologi, nah dari kelima guru tersebut mereka membagi sama rata berapa jam mata pelajaran untuk masing-masing guru. Dan kalau secara individu dia satu-satunya guru yang ada disini misalkan guru kesenian. Maka ada yang dibagi secara kelompok dan juga individu”.<sup>68</sup>

---

<sup>66</sup>Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Rabu, 23 November 2022).

<sup>67</sup>Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Rabu, 23 November 2022).

<sup>68</sup>Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Rabu, 23 November 2022).

Pertanyaan selanjutnya ialah: bagaimana langkah ibu dalam mengelola *job description* yang sudah ada di sekolah ini?

Kepala sekolah perempuan mengatakan: “cara yang kita lakukan dalam mengelola *job description* yang sudah kita tetapkan di sekolah ini yaitu jika memang itu baik maka tetap kita pertahankan, dan apabila perencanaan yang kita buat tersebut memerlukan revisi maka kita akan melakukan evaluasi tergantung dari perkembangan peserta didik dan juga perkembangan sekolah baik dari segi instansi dan lain sebagainya maka kita tetap mempelajari dan kita akan sosialisasikan untuk perbaikan kedepannya yang lebih baik”.<sup>69</sup>

Pertanyaan selanjutnya ialah: apakah penempatan *job description* guru di sekolah ini dapat mengembangkan sumber daya manusia?

Kepala sekolah perempuan mengatakan: “menurut yang saya lihat sudah adanya perkembangan. Misalnya pada seorang guru seni, maka saya benar-benar memberikan mata pelajaran kesenian kepada guru tersebut sesuai dengan potensinya. Karena apabila saya memberikan kepada guru yang bukan pada bidangnya maka mereka tidak akan mampu menyelesaikan tugas dengan semestinya. Sehingga pada saat kita menempatkan sesuatu itu sesuai dengan bidangnya maka ia akan mengelolanya dengan baik dan akan membuat perubahan-perubahan pada arah bidang yang dia miliki”.<sup>70</sup>

Pertanyaan selanjutnya ialah: apakah untuk setiap pembagian *job description* guru yang telah ditetapkan itu ada batas waktunya?

Kepala sekolah mengatakan: “pasti ada batas waktu, misalkan gini kita tetapkan *job* pada guru PKWU (prakarya dan kewirausahaan) satu orang, kemudian kita juga menentukan target dan mengadakan raker kembali pada tahun depan, bisa saja orang yang sama memegang mata pelajaran tersebut namun bisa juga diberikan kepada orang lain”.<sup>71s</sup>

---

<sup>69</sup>Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Rabu, 23 November 2022).

<sup>70</sup>Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Rabu, 23 November 2022).

<sup>71</sup>Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Rabu, 23 November 2022).

Pertanyaan selanjutnya ialah: bagaimana cara ibu memastikan bahwa *job description* yang telah diberikan kepada guru telah terencanakan dengan baik?

Kepala sekolah perempuan mengatakan: “untuk memastikan *job description* yang telah kita rencanakan itu berjalan dengan baik yang pertama, setiap kita memberikan tugas kepada seorang pendidik atau tenaga kependidikan pastinya kita melakukan pembinaan-pembinaan, kemudian merencanakan baik-baik program guru tersebut didalam bidangnya itu apa-apa saja, kemudian guru tersebut melaksanakannya. Dan apabila pada saat akhir pelaporan terjadinya kendala atau sedikit tidak sesuai 100% dengan yang direncanakan maka kita tidak menganggap itu gagal, karena apabila sudah 80% terlaksanakan itu dianggap sudah terealisasikan dengan baik”.<sup>72</sup>

Pertanyaan terakhir yang peneliti tanyakan pada rumusan masalah pertama yaitu: apakah ada kendala dalam perencanaan pembagian *job description* guru?

Kepala sekolah perempuan mengatakan: “banyak kendalanya, seperti ada beberapa guru yang pada saat kita melakukan pembagian jam suatu mata pelajaran katakanlah 60 jam, namun guru yang tersedia hanyalah 5 orang, maka kita akan bagi sama rata, begitu kita bagi sama rata ternyata berpengaruhnya ke tidak cukup jam sertifikasi, jadi adanya kendala tarik ulur antar guru yang kelebihan jam mengajarnya. Nah, solusinya bagaimana? Jadi disini kita meminta MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) untuk bekerja dengan baik, artinya mereka harus saling memahami. Kalau satu pelajaran ada sekitar 48 jam dengan guru 4 orang berarti yang bisa sertifikasi 2 orang saja, maka itu dibagi untuk 2 orang lainnya. Jadi hasil sertifikasinya dibagi sama rata antara ke 4 guru tersebut walaupun yang terdata sertifikasi hanyalah 2 orang guru”.<sup>73</sup>

---

<sup>72</sup>Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Rabu, 23 November 2022).

<sup>73</sup>Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Rabu, 23 November 2022).

Pertanyaan selanjutnya peneliti ajukan kepada Wakil Kepala Sekolah bagian kurikulum, adapun butir pertanyaan pertama: Apakah *job description* perlu ditetapkan di sekolah ini?

Waka kurikulum mengatakan: “*job description* perlu ditetapkan, karena setiap guru harus tau apa saja tugas yang diberikan kepada mereka. Karena kalau tidak diberikan pembagian tugas maka nantinya guru tidak tau apa yang harus dilakukan. Tetapi secara konstitusi pembagian tugas ini sudah ditetapkan sesuai dengan SK mereka para guru memang ditempatkan sebagai pengajar. Nah, dengan adanya pembagian tugas atau *job description* ini maka guru dapat mengetahui dikelas berapa dan pada jam keberapa seorang guru tersebut mengajar”<sup>74</sup>

Pertanyaan kedua yang peneliti ajukan kepada wakil kepala sekolah perempuan bagian kurikulum yaitu: siapa saja yang terlibat dalam melakukan perencanaan pembagian *job description* guru di sekolah ini?

Waka kurikulum mengatakan: “ini yang terlibat yaitu saya sebagai waka kurikulum, kemudian kepala sekolah, dan pengajaran. Guru tidak terlibat pada saat melakukan perencanaan akan tetapi para guru terlibat pada saat pelaksanaan rapat pemberitahuan hasil daripada pembagian *job description* agar masing-masing guru mengetahui apa-apa saja tugasnya. Apabila ada guru yang tidak menerima daripada hasil perencanaan yang sudah ditetapkan maka akan dibicarakan lagi dan berunding secara kebersamaan”<sup>75</sup>

Pertanyaan ketiga yang peneliti ajukan kepada wakil kepala sekolah bagian kurikulum yaitu: bagaimana perencanaan kepala sekolah perempuan terhadap pembagian *job description* guru di sekolah ini?

Waka kurikulum mengatakan: “menurut saya, pembagian *job description* yang direncanakan oleh kepala sekolah sesuai dengan kinerja.

---

<sup>74</sup>Hasil Wawancara dengan Ibu Waka Kurikulum di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar (Senin, 21 November 2022).

<sup>75</sup>Hasil Wawancara dengan Ibu Waka Kurikulum di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar (Senin, 21 November 2022).

Jadi sebelumnya kepala sekolah melihat kinerja daripada guru tersebut. Setelah dilihat kinerjanya kemudian disesuaikan dengan latar belakang. Jadi tidak sembarangan memberikan tugas kepada guru yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kinerjanya. Akan tetapi di sekolah ini ada juga guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakangnya. Contohnya disini ada guru sejarah, selain mengajar mata pelajaran sejarah guru tersebut juga diberikan tugas untuk mengajar mata pelajaran sosiologi dikarenakan di sekolah kita belum ada guru yang memegang mata pelajaran sosiologi. walaupun guru tersebut berlatar belakang pendidikan sejarah tetapi kepala sekolah menetapkan guru tersebut untuk memegang mata pelajaran lain. Akan tetapi terkadang kepala sekolah memanggil guru dari luar untuk mengajar pelajaran sosiologi, karena pastinya guru sejarah itu keberatan dalam memahami mata pelajaran yang bukan berlatar belakang yang ia pelajari, guru sejarah tersebut juga terkendala pada waktu yang sudah tidak memadai untuk mengajar mata pelajaran sosiologi tersebut”.<sup>76</sup>

Pertanyaan keempat yang peneliti ajukan kepada wakil kepala sekolah bagian kurikulum yaitu: apakah saat pembagian *job description* guru di sekolah ini kepala sekolah perempuan melihat dari latar belakang dan skill dari guru tersebut?

Waka kurikulum mengatakan: “iya, jadi kepala sekolah melihat dari kemampuan dan potensi dari guru tersebut sebaiknya di tempatkan pada bidang apa. Apabila tidak sesuai dengan latar belakang dan skill maka kecil kemungkinan bagi guru tersebut untuk dapat diterima. Akan tetapi tidak menutup kemungkinan guru tersebut tidak diterima, karena apabila kita kekurangan guru dalam satu mata pelajaran maka kita akan melihat skill yang akan kita asah disekolah ini. Seperti contohnya ada seorang guru disekolah ini yang ditugaskan mengajar mata pelajaran lain yang tidak sesuai dengan latar belakangnya yaitu mata pelajaran PKWU (prakarya dan kewirausahaan), karena kita belum adanya guru yang berlatar belakang pendidikan kewirausahaan maka kita tetapkanlah guru biologi yang berlatar belakang lain untuk mengisi mata pelajaran tersebut dengan syarat guru tersebut setidaknya sedikit memahami tentang kewirausahaan dan berkeinginan mengasah lebih mendalam terkait dengan ilmu kewirausahaan tersebut. Jadi dapat kita sesuaikan semaksimal mungkin. Dan tidak semua guru yang seperti itu,

---

<sup>76</sup>Hasil Wawancara dengan Ibu Waka Kurikulum di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Senin, 21 November 2022).

hanyalah mata pelajaran tertentu seperti guru kimia, biologi, fisika, dan ekonomi, nah guru-guru tersebutlah yang bisa mengajar mata pelajaran PKWU, karena ada hubungannya dan sinkronisasinya dengan dapodik. Kalau guru mata pelajaran lain karena tidak adanya sinkronisasi dengan dapodik mata tidak diberikan, jadi hanya guru-guru tertentu saja”.<sup>77</sup>

Pertanyaan selanjutnya masih dengan ibu waka kurikulum yaitu: apakah terdapat pembagian *job description* yg khusus terhadap guru tertentu?

Waka kurikulum mengatakan: “iya, ada pembagian *job description* terhadap guru tertentu. Contohnya seperti guru kepala lab. Nah, beliau harus memiliki sertifikat pernah mengikuti pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan laboratorium. Jadi sudah ditentukan seperti itu, dan tidak diberikan kepada guru yang tidak memiliki latar belakang khusus.

Jika pembagian *job* terhadap guru tertentu misalnya guru yang sudah lanjut usia atau guru yang sedang mengandung dan juga guru yang memiliki anak bayi maka waktu mengajarnya dapat disesuaikan dengan keadaan dan kebutuhan guru tersebut, tetapi tidak ada pengurangan jam, hanya saja jamnya di sesuaikan dengan kebutuhan walaupun penyesuaian itu terjadi pada pertengahan semester pembelajaran. Tetapi kadang kala tidak ada penyesuaian apabila guru tersebut ada pengganti untuk mengisi jadwal sesuai dengan jam mengajarnya”.<sup>78</sup>

Pertanyaan selanjutnya ialah: menurut ibu, apakah pembagian *job description* guru sudah sesuai dengan prosedur yang ada?

Waka kurikulum mengatakan: sudah, sudah sesuai dengan prosedur karena seperti yang saya katakan tadi bahwa kepala sekolah pada saat penempatan *job description* guru di sekolah ini telah menggunakan prosedur seperti dengan melihat dari latar belakang pendidikan dan skil nya pada bidang tersebut”.<sup>79</sup>

---

<sup>77</sup>Hasil Wawancara dengan Ibu Waka Kurikulum di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Senin, 21 November 2022).

<sup>78</sup>Hasil Wawancara dengan Ibu Waka Kurikulum di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Senin, 21 November 2022).

<sup>79</sup>Hasil Wawancara dengan Ibu Waka Kurikulum di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Senin, 21 November 2022).

Pertanyaan selanjutnya ialah: apakah perencanaan *job description* guru yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah perempuan sudah berjalan dengan semestinya?

Waka kurikulum mengatakan: “kalau dikatakan 100 persen berjalan dengan semestinya itu tidak, pastinya pada saat pelaksanaan kalau menurut saya sudah berjalan sekitar 95 persen. Tetapi kita itu fleksibel artinya ada pendekatan ke arah yg lebih baik”.<sup>80</sup>

Pertanyaan selanjutnya ialah: apakah penempatan *job description* di sekolah ini dapat mengembangkan sumber daya manusia?

Waka kurikulum mengatakan: “iya, dapat mengembangkan sumber daya manusia. Jadi apabila ada seorang guru yang mempunyai potensi dalam satu bidang pelajaran tertentu maka dia dapat mengembangkan. Contohnya disekolah ini, ada guru yang memegang pelajaran Bahasa Inggris, beliau mempunyai potensi dan ide-ide brilian yang dapat dikembangkan oleh dirinya sendiri, sehingga dia dapat kita tempatkan tidak hanya sebagai guru mengajar tetapi juga sebagai pembina osis. Dari sinilah terbentuknya ide-ide dan gebrakan yang baru sehingga hal tersebut akan berpotensi pada perkembangan bagi guru tersebut dan sekolah. Sama halnya juga dengan guru di lab, tidak hanya lihai dalam mengajar tetapi guru tersebut juga cermat dalam IT”.<sup>81</sup>

Pertanyaan selanjutnya ialah: bagaimana cara ibu memastikan bahwa *job description* yang diberikan oleh kepala sekolah perempuan kepada guru telah terencana dengan baik?

Waka kurikulum mengatakan: nah, kita dapat mengetahui dengan cara pemantauan. Ketika guru sudah menerima keputusan dari kepala sekolah terkait tugas yang telah ditetapkan kepadanya, maka kita menganggap perencanaan yang telah kita lakukan itu sudah berjalan dengan baik. Tinggal

---

<sup>80</sup>Hasil Wawancara dengan Ibu Waka Kurikulum di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Senin 21 November 2022)

<sup>81</sup>Hasil Wawancara dengan Ibu Waka Kurikulum di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Senin, 21 November 2022).

kita memantau saja untuk bagaimana pelaksanaan yang dijalankan oleh para guru nantinya”.<sup>82</sup>

Pertanyaan selanjutnya ialah: apakah ada kendala dalam perencanaan pembagian *job description* guru?

Waka kurikulum mengatakan: tentu saja ada, karena setiap yang sudah direncanakan dan diberikan kepada guru itu pasti ada kendalanya. Artinya begini, ada guru yang begitu diberikan tugas ia menolak, tetapi berdasarkan alasan-alasan tertentu. Ada juga guru yang meminta sendiri ingin mengajar mata pelajaran yang ia inginkan. Akan tetapi kita tidak semata-mata memberikannya langsung sesuai keinginannya. Pastinya kita akan melakukan bimbingan kepada guru-guru yang seperti itu sampai akhirnya mereka dapat menerima tugas yang seharusnya guru tersebut laksanakan di sekolah ini. jadi kendala pada perencanaan *job description* itu sudah pasti ada, akan tetapi tidak pada semuanya terkendala hanya pada hal-hal tertentu saja seperti kedisiplinan masuk jam mata pelajaran juga termasuk sedikit kendala”.<sup>83</sup>

Pertanyaan berikutnya peneliti tanyakan kepada guru SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar. Adapun pertanyaan pertama yaitu: apakah *job description* perlu ditetapkan disekolah ini?

Guru laki-laki mengatakan: “penetapan *job description* itu merupakan suatu keharusan, agar tidak terjadinya tumpang tindih. Jadi setiap guru mempunyai tanggung jawab masing-masing terutama terhadap tugas yang sudah ditetapkan itu”.<sup>84</sup>

Guru perempuan mengatakan: “perlu, supaya sistematis berjalan dengan baik, aman, dan tertib”.<sup>85</sup>

---

<sup>82</sup>Hasil Wawancara dengan Ibu Waka Kurikulum di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Senin, 21 November 2022).

<sup>83</sup>Hasil Wawancara dengan Ibu Waka Kurikulum di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Senin, 21 November 2022).

<sup>84</sup>Hasil wawancara dengan guru laki-laki yang juga merupakan wakil kepala sekolah bagian sarana dan prasarana di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Senin, 21 November 2022.

<sup>85</sup>Hasil wawancara dengan guru perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Selasa, 22 November 2022.

Pertanyaan kedua yang peneliti ajukan kepada kedua guru yaitu: bagaimana perencanaan pembagian *job description* guru yang telah diberikan oleh kepala sekolah perempuan kepada bapak/ibu?

Guru laki-laki mengatakan: “perencanaan *job description* yang telah dirancang bahwa setiap guru mata pelajaran itu masing-masing mempunyai perencanaan yang sudah disesuaikan dengan *schedule* yang telah ditentukan. Jadi *job description* ini memang harus direncanakan dari awal secara baik, tepat dan sesuai. Begitupun yang sudah ditetapkan kepada saya itu sudah sesuai dengan latar belakang dan skill saya sebagai seorang guru PJOK (Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan) di sekolah ini”.<sup>86</sup>

Guru perempuan mengatakan: “perencanaan *job description* yang telah diberikan kepada saya sudah sesuai dengan harapan saya, yang dilihat dari latar belakang pendidikan saya yaitu sebagai guru mata pelajaran biologi dan saya juga diamanatkan sebagai pembantu di bagian pengajaran yaitu staf kurikulum di sekolah ini”.<sup>87</sup>

Pertanyaan ketiga yang peneliti tanyakan kepada guru yaitu: apakah bapak/ibu ikut serta pada saat perencanaan pembagian *job description* bagi para guru di sekolah ini?

Guru laki-laki mengatakan: “iya, saya sebagai guru yang melaksanakan perencanaan tersebut tentu ikut terlibat. Karena sebagai guru disini itu kita tidak secara personal tapi secara tim. Contoh misalnya ada 2 guru yang mengasuh satu mata pelajaran yang sama. Jadi kita akan mengadakan harus musyawarah terlebih dahulu untuk membagi tugas masing-masing dari kedua orang guru tersebut. Tujuan diadakannya musyawarah agar tidak terjadinya benturan-benturan pada saat menjalankan tugas. Jadi kita mengadakan musyawarah ada secara kelompok, itu bagi guru-guru yang memegang satu mata pelajaran yang sama. Dan ada juga musyawarah secara menyeluruh, yakni semua guru di sekolah ini

---

<sup>86</sup>Hasil wawancara dengan guru laki-laki yang juga merupakan wakil kepala sekolah bagian sarana dan prasarana di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Senin, 21 November 2022.

<sup>87</sup>Hasil wawancara dengan guru perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Selasa, 22 November 2022.

dikumpulkan untuk diserahkan hasil perencanaan job description bagi para guru yang sudah disusun”.<sup>88</sup>

Guru perempuan mengatakan: “ikut”.

Pertanyaan selanjutnya masih dengan guru yaitu: apakah pembagian *job description* yang telah diberikan oleh kepala sekolah perempuan sesuai dengan kemampuan bapak/ibu?

Guru laki-laki mengatakan: “jika berbicara soal kemampuan kita sebagai guru harus menyesuaikan. Karena kemampuan kita itu merupakan sebuah tanggung jawab yang harus kita laksanakan agar tidak terjadinya kendala-kendala yang tidak kita inginkan. Jadi para guru harus terus belajar sambil mengajar”.<sup>89</sup>

Guru perempuan mengatakan: “alhamdulillah sampai sekarang berdasarkan pengalaman saya semuanya sudah sesuai dengan kemampuan saya”.<sup>90</sup>

Pertanyaan selanjutnya yaitu: apakah semua *job description* yang telah dibagikan oleh kepala sekolah perempuan mampu bapak/ibu jalani dengan semestinya?

Guru laki-laki mengatakan: “secara tanggung jawab, kami harus melaksanakannya dengan maksimal dan optimal. Jadi harus kita pikul dengan penuh rasa tanggung jawab untuk kita laksanakan secara optimal”.<sup>91</sup>

Guru perempuan mengatakan: “mampu, sesuai dengan job yang telah ditetapkan kepada saya itu sudah dapat saya jalani”.<sup>92</sup>

---

<sup>88</sup>Hasil wawancara dengan guru laki-laki yang juga merupakan wakil kepala sekolah bagian sarana dan prasarana di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Senin, 21 November 2022.

<sup>89</sup>Hasil wawancara dengan guru laki-laki yang juga merupakan wakil kepala sekolah bagian sarana dan prasarana di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Senin, 21 November 2022.

<sup>90</sup>Hasil wawancara dengan guru perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Selasa, 22 November 2022.

<sup>91</sup>Hasil wawancara dengan guru laki-laki yang juga merupakan wakil kepala sekolah bagian sarana dan prasarana di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Senin, 21 November 2022.

Pertanyaan selanjutnya yaitu: menurut bapak/ibu, apakah pembagian *job description* yang diberikan kepala sekolah perempuan sudah sesuai dengan prosedur yang ada?

Guru laki-laki mengatakan: “pada dasarnya harus sesuai dengan prosedur, karena apabila tidak sesuai dengan prosedur maka mekanisme pelaksanaannya itu tidak berjalan sesuai dengan yang kita rencanakan. Dan apabila memang ada guru yang pembagian *job description*nya tidak sesuai dengan latar belakangnya, tentunya lebih awal kita akan memberikan pembekalan-pembekalan terlebih dahulu dan akan lebih kita kondisikan dalam artian guru tersebut harus mempelajari hal baru yang sebelumnya mungkin tidak pernah ia pelajari dan akan menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah. Jadi kepala sekolah tetap menerima dan memberikan kesempatan kepada guru tersebut untuk bekerja sama di sekolah ini walaupun latar belakangnya tidak sesuai dengan *job* yang telah ditetapkan. Akan tetapi untuk sekarang ini karena sekolah kita sudah merupakan sekolah yang boleh dibilang sudah banyak perubahannya, jadi yang kita tetapkan sekarang yaitu apabila ada guru yang akan mendapat rekomendasi untuk bertugas disini itu harus sesuai dengan bidang. Mungkin jika kondisi seperti sekarang ini kita sudah tidak bisa menerima guru yang tidak sesuai dengan bidang. Karena yang kita harapkan sekarang yaitu guru yang sesuai dengan bidang yang diampu olehnya”.<sup>93</sup>

Guru perempuan mengatakan: “sudah sesuai. Jadi disini ada peninjauan terhadap jumlah guru, kemudian ditentukannya satu mata pelajaran berapa guru nanti kemudian dialokasikan. Misalnya mata pelajaran biologi, nah dalam setahun itu mata pelajaran biologi itu berapa jam pelajarannya, maka dilihat jumlah guru berapa orang maka nanti dibagi sama rata sesuai dengan jumlah jam pelajaran”.<sup>94</sup>

---

<sup>92</sup>Hasil wawancara dengan guru perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Selasa, 22 November 2022.

<sup>93</sup>Hasil wawancara dengan guru laki-laki yang juga merupakan wakil kepala sekolah bagian sarana dan prasarana di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Senin, 21 November 2022.

<sup>94</sup>Hasil wawancara dengan guru perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Selasa, 22 November 2022.

Pertanyaan selanjutnya ialah: apakah bapak/ibu merasa puas dengan pembagian *job description* yang telah diterima dan dijalankan saat ini?

Guru laki-laki mengatakan: “berbicara puas dengan tidak puas itu berhubungan dengan tanggung jawab. Jadi sebagai seorang guru yang sejati harus menerima setiap tugas sebagai konsekuensi untuk melaksanakan tugas dengan puas”.<sup>95</sup>

Guru perempuan mengatakan: “sudah”.

Pertanyaan selanjutnya ialah: bagaimana pendapat bapak/ibu apabila kepala sekolah perempuan memberikan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan seorang guru?

Guru laki-laki mengatakan: “tentunya kita bisa melakukan langkah-langkah diskusi terlebih dahulu untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak kita inginkan sehingga tidak akan terjadinya miss komunikasi. Yang jelas, tugas yang telah diberikan apabila kita tidak mampu menjalankannya, maka kita akan berdiskusi untuk mencari solusi”.<sup>96</sup>

Guru perempuan mengatakan: “mungkin perlu adanya musyawarah membahas tentang kebijakan apa yang perlu dilaksanakan. Tetapi sejauh ini seperti yang sudah dibebankan itu sesuai”.<sup>97</sup>

## **2. Implementasi Kepala Sekolah Perempuan dalam Pengelolaan *Job Description* Guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar**

Dalam melakukan pengelolaan *job description* bagi para guru seorang kepala sekolah tentunya dapat menentukan implementasi dalam pelaksanaan, pengarahan dan evaluasi guna untuk tercapainya tujuan yang telah direncanakan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar.

---

<sup>95</sup>Hasil wawancara dengan guru laki-laki yang juga merupakan wakil kepala sekolah bagian sarana dan prasarana di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Senin, 21 November 2022.

<sup>96</sup>Hasil wawancara dengan guru laki-laki yang juga merupakan wakil kepala sekolah bagian sarana dan prasarana di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Senin, 21 November 2022.

<sup>97</sup>Hasil wawancara dengan guru perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Selasa, 22 November 2022.

Untuk mengetahui implementasi pelaksanaan, pengarahan dan evaluasi yang dilakukan kepala SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada kepala sekolah perempuan, waka kurikulum dan guru. Pertanyaan pertama yang diajukan kepada kepala sekolah perempuan yaitu: bagaimana kebijakan ibu dalam menunjang implementasi pelaksanaan *job description* guru di sekolah ini?

Kepala sekolah perempuan mengatakan: “kebijakan yang saya lakukan untuk menunjang implementasinya yaitu dengan memberikan tugas sesuai *jobnya* contohnya kesiswaan, kemudian kesiswaan merealisasikan, mengkomunikasikan siapa yang akan menjadi pembina-pembina. Penunjang yang kita berikan kepada pembina itu berupa kesempatan waktu, menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, dan peserta didik yang sudah dipersiapkan sesuai dengan bakat minatnya yang sudah kita asah selama mereka belajar di sekolah ini”.<sup>98</sup>

Pertanyaan kedua yang peneliti tanyakan kepada kepala sekolah perempuan yaitu: kebijakan seperti apa yang akan ibu lakukan untuk meningkatkan implementasi pelaksanaan *job description* guru?

Kepala sekolah perempuan mengatakan: “pada saat kita sudah membagikan *job description* kepada masing-masing guru, maka untuk meningkatkannya dengan cara memberikan *reward* atau penghargaan. Contohnya, apabila seorang guru mampu membimbing peserta didik hingga menjadi pemenang, maka guru tersebut akan kita hargai dengan memberikan sertifikat sebagai penghargaan karna telah mampu melaksanakan *jobnya* dengan sangat baik”.<sup>99</sup>

---

<sup>98</sup>Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari rabu, 23 November 2022.

<sup>99</sup>Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari rabu, 23 November 2022.

Pertanyaan ketiga masih dengan kepala sekolah, yang peneliti tanyakan yaitu: apakah semua guru telah mampu melaksanakan *job description* yang dituntut oleh sekolah?

Kepala sekolah perempuan mengatakan: “hmm, kita tidak bisa mengatakan sudah mampu. Karena kami pihak sekolah telah menetapkan apabila 75 persen dari kegiatan sekolah telah terealisasi maka itu sudah dianggap nilai katagori baik. Kalau 100 persen saya rasa tidak akan terjadi karena persentasenya juga akan selalu naik turun disetiap tahapan kegiatan yang telah kita tentukan”.<sup>100</sup>

Pertanyaan selanjutnya ialah: bagaimana ibu dapat memastikan bahwa *job description* yang diberikan kepada guru telah terlaksana dengan baik?

Kepala sekolah perempuan mengatakan: “saya dapat memastikan *job* yang telah dilaksanakan oleh guru tersebut baik atau tidaknya itu sesuai dengan laporan. Begitu kita sudah tetapkan perencanaan, maka para bawahan melaksanakannya kegiatan tersebut, kemudian menyusun hasil kegiatan yang telah dilakukan tersebut dalam sebuah laporan. Pada laporan terdapat bukti-bukti berupa gambaran langkah pelaksanaan dan foto-foto sebagai bukti telah terlaksananya kegiatan. Maka dengan adanya laporan dianggap kegiatan yang kita rencanakan sudah terlaksana dengan baik”.<sup>101</sup>

Pertanyaan selanjutnya ialah: bagaimana faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan *job description* guru di sekolah ini?

Kepala sekolah perempuan mengatakan: “faktor pendukungnya yaitu SDM yang berkualitas. Jadi harus adanya sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan yang telah direncanakan. Begitu pula dengan faktor penghambat, apabila sumber daya manusia yang ada tidak berkualitas maka

---

<sup>100</sup>Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari rabu, 23 November 2022.

<sup>101</sup>Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari rabu, 23 November 2022.

perencanaan yang sudah kita tetapkan tidak akan terealisasikan dengan optimal sesuai dengan yang kita harapkan”.<sup>102</sup>

Pertanyaan selanjutnya ialah: apa yang akan ibu lakukan agar para guru mampu melaksanakan seluruh *job description* dengan efektif?

Kepala sekolah perempuan mengatakan: “yang namanya manusia kita hanya bisa mengingatkan dan mengajak, apalagi saya sebagai pimpinan sepertinya saya harus mengajak untuk memberikan pemahaman itu adalah hal yang sangat penting. Selain itu saya juga mengadakan studi banding, workshop, pelatihan dan lain sebagainya sesuai dengan bidangnya sebanyak setahun sekali untuk staf bagian kurikulum dan setahun 2 kali untuk para guru-guru sesuai dengan kebutuhan pengetahuan yang harus didalami oleh guru di sekolah. Misalnya pemerintah menetapkan guru harus dapat menggunakan IT, jadi kita mengadakan pelatihan bagi para guru untuk dapat menambah pengetahuan terkait IT tersebut.”<sup>103</sup>

Pertanyaan selanjutnya ialah: bagaimana cara ibu dalam melakukan pengarahan *job description* guru di sekolah ini?

Kepala sekolah perempuan mengatakan: yang saya lakukan yaitu pada saat rapat kerja, begitu saya serahkan *job description* kepada guru-guru kemudian saya langsung menyampaikan arahan bahwa pengembangan peserta didik tidak hanya pada materi tetapi juga pada psikomotiriknya. Jadi kita mengarahkan terlebih dahulu pada saat rapat kerja sebelum terjadinya proses pelaksanaan belajar mengajar berlangsung”.<sup>104</sup>

Pertanyaan selanjutnya ialah: bagaimana solusi ibu apabila ada guru yang terkendala dalam melaksanakan *job description* yang telah ditentukan?

Kepala sekolah mengatakan: “tentunya kita tetap melakukan musyawarah bersama dengan guru tersebut untuk menyampaikan kendalanya,

---

<sup>102</sup> Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari rabu, 23 November 2022.

<sup>103</sup> Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari rabu, 23 November 2022.

<sup>104</sup> Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari rabu, 23 November 2022.

kemudian saya dan waka yang lainnya akan memberikan solusi dan pemahaman-pemahaman yang terbaik untuk kedepannya”.<sup>105</sup>

Pertanyaan selanjutnya ialah: apakah ibu sering melakukan evaluasi terhadap *job description* guru yang telah terlaksanakan, dan langkah pengevaluasian seperti apa yang ibu lakukan?

Kepala sekolah perempuan mengatakan: “tentu ada evaluasi, karena jika tidak adanya evaluasi maka kita tidak akan mengetahui bahwa standar yang kita harapkan itu sudah terlaksana atau belum. Langkah evaluasi yang saya lakukan ada 3 yaitu evaluasi yang dilakukan setahun sekali yaitu baik pada awal atau pada akhir tahun pembelajaran, kemudian yang kedua evaluasi persemester yang dilakukan pada akhir semester, dan juga evaluasi harian dengan melakukan pemantauan, pemanggilan dan berdiskusi baik itu secara individu atau kelompok sesuai dengan pembagian *job description*nya”.<sup>106</sup>

Kemudian peneliti memberikan pertanyaan kepada waka kurikulum terkait implementasi kepala sekolah perempuan dalam pengelolaan *job description* guru. Adapun pertanyaan pertama adalah: bagaimana kebijakan kepala sekolah perempuan dalam menunjang implementasi pelaksanaan *job description* guru di sekolah ini?

Waka kurikulum mengatakan: “jadi pelaksanaan yang kami lakukan itu berjenjang sesuai dengan latar belakang dan kinerja guru. Jadi sesuai dengan top porsinya masing-masing. Contohnya seperti kepala sekolah memberikan tugas kepada saya sebagai waka kurikulum untuk menentukan implementasi terhadap seorang guru. Jadi langkah yang saya ambil untuk menjunjangnya itu dengan menjumpai guru tersebut untuk saya berikan arahan dan informasi-informasi seperti ‘sebaiknya hal ini yang harus ibu lakukan

---

<sup>105</sup>Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari rabu, 23 November 2022.

<sup>106</sup>Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari rabu, 23 November 2022.

agar proses belajar mengajar terlaksana dengan baik'. Pengarahan itu kita lakukan pada saat rapat ataupun secara individu seorangan guru".<sup>107</sup>

Pertanyaan kedua yang peneliti tanyakan kepada waka kurikulum yaitu: kebijakan apa yang kepala sekolah perempuan lakukan untuk meningkatkan implementasi pelaksanaan *job description* guru disekolah ini?

Waka kurikulum mengatakan: "untuk meningkatkan implementasi kita melakukan musyawarah. Misalnya ada kegiatan yang dilakukan oleh guru ada yang tidak sesuai, maka pada saat rapat kita musyawarahkan bersama guna untuk meningkatkan implementasi pelaksanaan *job* dari guru tersebut".<sup>108</sup>

Pertanyaan selanjutnya masih dengan waka kurikulum, pertanyaannya ialah: bagaimana kepala sekolah perempuan dalam mengelola kegiatan *job description* bagi para guru?

Waka kurikulum mengatakan: "tugas mengelola ini berikan kepala sekolah kepada yang berwenang seperti saya sebagai waka kurikulum. Jadi saya melakukan pengelolaan apa-apa saya yang dibutuhkan oleh guru, para guru menyampaikan kepada saya. Lalu kemudian saya yang akan menyampaikan kepada kepala sekolah. Begitu juga dengan waka humas, kesiswaan dan lainnya. Jadi guru tidak langsung kepada kepala sekolah".<sup>109</sup>

Pertanyaan selanjutnya ialah: apakah semua guru telah mampu melaksanakan *job description* yang dituntut oleh sekolah?

Waka kurikulum mengatakan: "menurut saya jika dalam tugas mata pelajaran para guru sudah mampu melaksanakannya. Tetapi ketika ada peserta didik yang bermasalah apabila guru tidak mampu dalam mengatasinya maka akan ditangani oleh guru BK untuk dilakukannya bimbingan. Dan

---

<sup>107</sup>Hasil Wawancara dengan Ibu Waka Kurikulum di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Senin, 21 November 2022).

<sup>108</sup>Hasil Wawancara dengan Ibu Waka Kurikulum di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Senin, 21 November 2022).

<sup>109</sup>Hasil Wawancara dengan Ibu Waka Kurikulum di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Senin, 21 November 2022).

apabila ternyata BK juga tidak mampu maka akan ditangani oleh waka kesiswaan. Dan apabila waka kesiswaan juga tidak dapat mengatasi maka dibawalah kepada kepala sekolah”.<sup>110</sup>

Pertanyaan selanjutnya ialah: bagaimana faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan *job description* guru di sekolah ini?

Waka kurikulum mengatakan: “faktor pendukung bagi guru mata pelajaran yaitu guru yang berkualitas, kemudian keahlian guru dalam menyusun rpp dan silabus, dan juga roster pembelajaran serta sarana dan prasarana yang mendukung pembelajaran agar terlaksana dengan baik. Dan faktor penghambatnya yaitu waktu yang tidak memadai apabila ada siswa yang memburuhkan bimbingan tambahan kepada guru”.<sup>111</sup>

Pertanyaan selanjutnya ialah: bagaimana ibu dapat memastikan bahwa *job description* yang diberikan oleh kepala sekolah perempuan kepada guru telah terlaksana dengan baik?

Waka kurikulum mengatakan: “saya dapat memastikannya dengan adanya pemantauan dan pelaporan. Jadi kita itu memantau kegiatan para guru seperti apakah guru tersebut ada masuk kelas, ada bertugas sebagai piket jadi dipantau. Dan juga setiap guru yang telah melaksanakan *jobnya* itu adanya laporan akhir. Apabila laporan sudah tersusun dengan baik sesuai rencana maka dari situlah saya dapat memastikan bahwa *job description* yang telah diberikan itu telah berjalan dengan baik. Akan tetapi mungkin tidak semuanya mulus, kadang kala ada juga sedikit kendala tertentu. Tetapi apabila sudah 80 persen terlaksana maka itu sudah dikategorikan baik”.<sup>112</sup>

Pertanyaan selanjutnya ialah: apa yang seharusnya dilakukan oleh kepala sekolah perempuan agar para guru mampu melaksanakan seluruh *job description* dengan efektif?

---

<sup>110</sup>Hasil Wawancara dengan Ibu Waka Kurikulum di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Senin, 21 November 2022).

<sup>111</sup>Hasil Wawancara dengan Ibu Waka Kurikulum di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Senin, 21 November 2022).

<sup>112</sup>Hasil Wawancara dengan Ibu Waka Kurikulum di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Senin, 21 November 2022).

Waka kurikulum mengatakan: “dengan bermusyawarah, baik secara bersama-sama pada saat rapat maupun secara pribadi. Kemudian kepala sekolah mengadakan workshop dan pelatihan untuk menunjang perkembangan para guru”.<sup>113</sup>

Pertanyaan selanjutnya ialah: bagaimana cara kepala sekolah perempuan dalam melakukan pengarahan *job description* guru di sekolah ini?

Waka kurikulum mengatakan: “yang dilakukan kepala sekolah yaitu dengan memberikan pengarahan langsung terhadap para guru ketika rapat pembagian *job description* tentang apa-apa saja yang harus dilakukan oleh guru sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing”.<sup>114</sup>

Bagaimana solusi yang diberikan kepala sekolah perempuan apabila ada guru yang terkendala dalam melakukan *job description* yang telah diberikan?

Waka kurikulum mengatakan: “kita langsung menanyakan kepada guru yang bersangkutan. Apabila ada guru yang terkendala pada penyelesaian penyusunan rpp, jadi kita tanyakan dimana kendalanya, dan kita akan mencari solusi secara bersama-sama. Kepala sekolah juga melakukan evaluasi dengan cara menanyakan langsung kepada guru apa saja kendala selama pelaksanaan proses belajar mengajar”.<sup>115</sup>

Kemudian peneliti melanjutkan beberapa pertanyaan kepada 2 orang guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar terkait implementasi kepala sekolah perempuan dalam pengelolaan *job description* guru. Adapun pertanyaan pertama yang peneliti ajukan yaitu: bagaimana kebijakan kepala

---

<sup>113</sup>Hasil Wawancara dengan Ibu Waka Kurikulum di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Senin, 21 November 2022).

<sup>114</sup>Hasil Wawancara dengan Ibu Waka Kurikulum di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Senin, 21 November 2022).

<sup>115</sup>Hasil Wawancara dengan Ibu Waka Kurikulum di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Senin, 21 November 2022).

sekolah perempuan dalam menunjang implementasi pelaksanaan *job description* guru?

Guru laki-laki mengatakan: “saya pikir kepala sekolah itu harus mendukung semua kebijakan yang telah ditetapkan khususnya dalam kegiatan pelaksanaan belajar mengajar di sekolah agar berjalan dengan baik. Jadi kita para guru juga harus mendukung tidak hanya kepala sekolah saja. Kita semua disini sama-sama mendukung dengan sepenuhnya”.<sup>116</sup>

Guru perempuan mengatakan: “kebijakan yang dilakukan kepala sekolah dengan membagikan *job description* guru dengan jam pelajaran yang adil. Seperti yang saya katakan tadi bahwa apabila ada 4 orang guru yang memegang satu mata pelajaran yang sama, maka disini kepala sekolah harus membagikannya sama rata, agar proses pembelajaran dapat terealisasi dengan baik tanpa cek-cok antar guru”.<sup>117</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan kedua kepada guru, yang pertanyaannya yaitu: kebijakan apa yang dilakukan kepala sekolah perempuan untuk meningkatkan implementasi pelaksanaan *job description* guru?

Guru laki-laki mengatakan: “salah satu kebijakannya adalah guru harus mampu mempertanggung jawabkan masing-masing terhadap tugas pokok yang sudah diberikan. Kemudian syarat semua implementasi itu berjalan dengan baik tentunya dengan komitmen yang disiplin, bertanggung jawab, berkeinginan penuh untuk peduli baik itu terhadap siswa maupun sekolah. Bahkan seluruh masyarakat yang ada di sekolah ini juga harus mendukung demi meningkatnya implementasi pelaksanaan *job description* baik pendidik maupun *job description* staf lainnya yang ada di sekolah ini”.<sup>118</sup>

Guru perempuan mengatakan: “yang kepala sekolah lakukan untuk meningkatkannya yaitu dengan memberikan arahan pada awal. Ada juga kami

---

<sup>116</sup>Hasil wawancara dengan guru laki-laki yang juga merupakan wakil kepala sekolah bagian sarana dan prasarana di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Senin, 21 November 2022.

<sup>117</sup>Hasil wawancara dengan guru perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Selasa, 22 November 2022.

<sup>118</sup>Hasil wawancara dengan guru laki-laki yang juga merupakan wakil kepala sekolah bagian sarana dan prasarana di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Senin, 21 November 2022.

para guru mengikuti pelatihan individu tanpa ada instruksi dari kepala sekolah”.<sup>119</sup>

Pertanyaan ketiga yang peneliti tanyakan yaitu: apakah kepala sekolah perempuan sudah melaksanakan pengelolaan *job description* guru dengan baik?

Guru laki-laki mengatakan: “menurut saya iya, bahkan setiap kepala sekolah harus melaksanakan pengelolaan *job description* dengan baik. Karena sekolah ini akan selalu diawasi oleh pengawas sekolah. Jadi harus terlaksana seluruh program-program yang telah ditetapkan”.<sup>120</sup>

Guru perempuan mengatakan: “sudah, pengelolaan yang sudah dilakukan kepala sekolah contohnya seperti sebelum melakukan proses belajar mengajar tentunya kita para guru harus mempersiapkan terlebih dahulu materi-materi yang akan kita ajarkan. Jadi kepala sekolah mengarahkan para guru bagaimana sih penyusunan bahan materi pembelajaran yang baik seperti apa. Itu semua diarahkan oleh kepala sekolah agar memudahkan guru. Jadi kepala sekolah selalu memantau kami para guru dan juga para staf-staf yang lainnya”.<sup>121</sup>

Pertanyaan selanjutnya masih dengan dua orang guru, pertanyaannya ialah: apakah bapak/ibu telah mampu melaksanakan seluruh *job description* yang dituntut oleh sekolah?

Guru laki-laki mengatakan: “sudah mampu, karena *job description* yang telah diberikan kepada saya itu sudah sesuai dengan latar belakang dan skill saya sebagai seorang guru olahraga. Tanggung jawab lain yang diberikan kepala sekolah kepada saya yaitu dipercayai sebagai wakil kepala sekolah

---

<sup>119</sup>Hasil wawancara dengan guru perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Selasa, 22 November 2022.

<sup>120</sup>Hasil wawancara dengan guru laki-laki yang juga merupakan wakil kepala sekolah bagian sarana dan prasarana di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Senin, 21 November 2022.

<sup>121</sup>Hasil wawancara dengan guru perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Selasa, 22 November 2022.

bagian sarana dan prasarana yang juga dapat saya pertanggung jawabkan dengan baik”.<sup>122</sup>

Guru perempuan mengatakan: “mampu, karena tugas yang telah diberikan oleh kepala sekolah kepada saya sudah mampu saya jalani. Akan tetapi problem atau kendala itu tentu ada baik itu kendala di dalam kelas seperti dalam menghadapi karakter peserta didik yang beragam macam yang kadang membuat kita kurang konsentrasi. Dan juga kendala waktu karena saya juga sebagai staf kurikulum, jadi tanggung jawabnya lumayan besar”.<sup>123</sup>

Pertanyaan selanjutnya ialah: apakah kepala sekolah perempuan memberikan arahan penuh terhadap pelaksanaan *job description* guru di sekolah ini?

Guru laki-laki mengatakan: “tentu. Karena begini, tujuan kepala sekolah memberikan arahan-arahan dan masukan kepada warga sekolah terutama guru agar tidak menyalahi aturan-aturan yang berlaku di sekolah. Sehingga guru dapat melaksanakan tugas secara aman, nyaman dan damai”.<sup>124</sup>

Guru perempuan mengatakan: “iya, contohnya seperti tadi mengarahkan guru terhadap proses belajar mengajar. Melakukan evaluasi dalam bentuk pengamatan langsung ke dalam kelas dan apabila ada kendala maka kepala sekolah akan secara langsung memanggil guru tersebut untuk dilakukannya evaluasi secara individu”.<sup>125</sup>

Pertanyaan selanjutnya ialah: bagaimana bapak/ibu memastikan bahwa *job description* yang diberikan oleh kepala sekolah perempuan kepada guru telah terlaksana dengan baik?

---

<sup>122</sup>Hasil wawancara dengan guru laki-laki yang juga merupakan wakil kepala sekolah bagian sarana dan prasarana di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Senin, 21 November 2022.

<sup>123</sup>Hasil wawancara dengan guru perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Selasa, 22 November 2022.

<sup>124</sup>Hasil wawancara dengan guru laki-laki yang juga merupakan wakil kepala sekolah bagian sarana dan prasarana di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Senin, 21 November 2022.

<sup>125</sup>Hasil wawancara dengan guru perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Selasa, 22 November 2022.

Guru laki-laki mengatakan: “saya dapat memastikannya dengan kegiatan proses belajar mengajar telah berjalan dengan lancar dan siswa-siswa belajar dengan tertib. Para siswa juga aktif dalam memanfaatkan perpustakaan sebagai media informasi untuk mendapatkan ilmu pengetahuan baru, yang tentunya sesuai dengan arahan-arahan daripada guru mata pelajaran masing-masing. Itu merupakan beberapa indicator bahwa *job description* yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah telah terlaksana dengan baik”.<sup>126</sup>

Guru perempuan mengatakan: “ya melalui evaluasi tadi, apabila hasil evaluasinya sudah baik maka pelaksanaannya tentu sudah baik”.<sup>127</sup>

Pertanyaan selanjutnya ialah: apakah kepala sekolah perempuan pernah melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan *job description* guru di sekolah ini?

Guru laki-laki mengatakan: “tentu saja kepala sekolah harus melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan *job description* seluruh warga sekolah. Agar kepala sekolah mengetahui berapa persen kegiatan yang telah direncanakan itu berjalan dengan baik dan berapa persen yang belum berjalan sesuai perencanaan. Evaluasi dilakukan juga untuk dapat mengetahui kendala-kendala apa saja yang terjadi selama proses melaksanakan berlangsung”.<sup>128</sup>

Guru perempuan mengatakan: “pernah, karena itu sangat dibutuhkan untuk kenyamanan bersama kami para guru dalam proses belajar mengajar”.<sup>129</sup>

Pertanyaan selanjutnya ialah: langkah evaluasi seperti apa yang dilakukan oleh kepala sekolah perempuan?

---

<sup>126</sup>Hasil wawancara dengan guru laki-laki yang juga merupakan wakil kepala sekolah bagian sarana dan prasarana di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Senin, 21 November 2022.

<sup>127</sup>Hasil wawancara dengan guru perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Selasa, 22 November 2022.

<sup>128</sup>Hasil wawancara dengan guru laki-laki yang juga merupakan wakil kepala sekolah bagian sarana dan prasarana di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Senin, 21 November 2022.

<sup>129</sup>Hasil wawancara dengan guru perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Selasa, 22 November 2022.

Guru laki-laki mengatakan: “langkah evaluasinya yaitu berupa arahan yang diberikan itu dalam bentuk evaluasi terhadap seluruh guru yang ada disekolah ini dengan melakukan penilaian melalui beberapa tes yang diberikan oleh kepala sekolah. Dan kepala sekolah juga terus melakukan pemantauan atau supervise terhadap guru dalam hal kemampuan menyusun perangkat pembelajaran, kedisiplinan dan dalam hal melaksanakan tugas, agar kami para guru juga dapat lebih bertanggung jawab dengan maksimal”.<sup>130</sup>

Guru perempuan mengatakan: “sebenarnya evaluasi itu dapat dilakukan dari banyak segi, seperti yang menyangkut dengan kedisiplinan guru, ketertiban guru. Jadi cara kepala sekolah dalam mengevaluasinya dengan melihat kehadiran guru, bagaimana cara guru tersebut melaksanakan tugasnya di kelas, pelaksanaan guru dalam mengevaluasi siswa, sampai guru menentukan nilai kepada siswa. Itu bentuk-bentuk pengevaluasian yang dilakukan oleh kepala sekolah”.<sup>131</sup>

### **3. Kendala Kepala Sekolah Perempuan dalam Pengelolaan *Job Description***

#### **Guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar**

Kendala merupakan suatu problem tertentu yang dihadapi baik itu oleh kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan juga para guru dari segi perencanaan, pelaksanaan, maupun dalam pengevaluasian *job description* di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar. Untuk mengetahui kendala tersebut peneliti akan mengajukan beberapa pertanyaan kepada kepala sekolah.

Adapun pertanyaan pertama yang peneliti tanyakan kepada kepala sekolah perempuan ialah: kendala apa saja yang ibu hadapi dalam perencanaan dan pembagian *job description* guru di sekolah ini?

Kepala sekolah perempuan mengatakan: “salah satu kendala yang kita hadapi yaitu karakter guru yang dimana ada beberapa guru yang menginginkan *job* yang seperti maunya atau tidak mau menerima *job* yang

---

<sup>130</sup>Hasil wawancara dengan guru laki-laki yang juga merupakan wakil kepala sekolah bagian sarana dan prasarana di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Senin, 21 November 2022.

<sup>131</sup>Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Rabu, 23 November 2022)

telah saya tetapkan. Tetapi kita sudah tau bahwa didalam sebuah Lembaga kita tidak bisa mementingkan kepentingan pribadi, akan tetapi kita harus tetap berupaya menentukan *job description* seadil-adilnya, dan tetap pada top porsi bahwa orang yang kita tetapkan itu benar-benar memiliki potensi”.<sup>132</sup>

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada waka kurikulum. Adapun pertanyaan yang peneliti tanyakan ialah: kendala apa saja yang dihadapi kepala sekolah perempuan dalam perencanaan dan pembagian *job description* guru di sekolah ini?

Waka kurikulum mengatakan: “kendala yang kita hadapi yaitu adanya guru yang keberatan dengan *job description* yang telah kita rencanakan. Contohnya seperti ada guru yang tidak bersedia ditetapkan sebagai wali kelas dengan alasan tidak mampu bertanggung jawab lebih dalam hal mengawasi, membina, dan mengatur anak didik dikelas yang dengan karakter berbeda-beda”.<sup>133</sup>

Pertanyaan kedua yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah perempuan yaitu: langkah apa yang akan ibu lakukan jika terjadinya penurunan kualitas sumber daya manusia di sekolah ini?

Kepala sekolah perempuan mengatakan: “langkah yang kita lakukan yaitu dengan cara meningkatkan kembali sumber daya manusia yang sudah menurun itu. Adapun langkah yang kita lakukan untuk meningkatkannya kembali yaitu dengan mengevaluasi penyebab terjadinya penurunan sumber daya manusia terlebih dahulu. Karena penyebab menurunnya SDM itu dapat terjadi dari beberapa faktor seperti tidak melaksanakan tugas sesuai dengan yang direncanakan, atau bahkan guru tersebut tidak mampu menjalankannya sehingga membuat guru tersebut bahkan anak didik menjadi menurunnya kualitas mereka. Jadi dengan melakukan evaluasi saya dapat mengetahui penyebabnya, dan kemudian kita akan memberikan kembali pelatihan-pelatihan bagi guru dan juga perlombaan-perlombaan bagi siswa seperti

---

<sup>132</sup>Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Rabu, 23 November 2022)

<sup>133</sup>Hasil Wawancara dengan Ibu Waka Kurikulum di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Senin, 21 November 2022).

mengikuti debat atau cerdas cermat atau *exschool* yang pastinya akan menumbuhkan kembali kualitas dari diri guru dan juga peserta didik”.<sup>134</sup>

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada waka kurikulum. Adapun butir pertanyaan yang peneliti ajukan yaitu: langkah apa yang dilakukan kepala sekolah perempuan jika terjadinya penurunan kualitas sumber daya manusia di sekolah ini?

Waka kurikulum mengatakan: “cara yang dilakukan kepala sekolah yaitu memotivasi para guru agar lebih bersemangat, karena ada masanya semangat guru itu turun apalagi pada saat menghadapi anak didik. Jadi pada saat pertemuan atau rapat kepala sekolah selalu memberikan semangat dan motivasi-motivasi kepada guru agar kedepannya lebih maju lagi. Kemudian kepala sekolah juga mengadakan pelatihan yang sifatnya seperti pemanggilan dari dinas, ada juga yang bersifat mandiri karena sekarang sudah diterapkannya kurikulum merdeka jadi guru-guru tersebut harus melakukan pelatihan secara mandiri melalui aplikasi untuk menambah wawasan. Dan ada juga dengan pemanggilan narasumber untuk melakukan *workshop* bagi semua guru, kadang-kadang dilaksanakan pada awal semester atau pada akhir semester untuk meingkatkan kembali kualitas sumber daya manusia di sekolah ini”.<sup>135</sup>

Selanjutnya pertanyaan ketiga yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah perempuan yaitu: bagaimana cara ibu menilai kesesuaian pembagian *job description* guru yang telah ditetapkan di sekolah ini?

Kepala sekolah perempuan mengatakan: “cara yang saya lakukan untuk menilai kesesuaian pembagian *job description*nya itu melalui ijasahnya. Misalnya kita menetapkan tugas kepada guru TIK, maka kita akan melihat terlebih dahulu apakah dia mempunyai sertifikat dalam bidang IT, dan ketika kita tes guru tersebut benar-benar mampu atau tidak menguasai

---

<sup>134</sup>Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Rabu, 23 November 2022).

<sup>135</sup>Hasil Wawancara dengan Ibu Waka Kurikulum di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Senin, 21 November 2022).

bidang IT tersebut. Jadi kita tetap melihat kualifikasi dan penunjang yg lain selain daripada ijazah nya saja”.<sup>136</sup>

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada waka kurikulum. Adapun butir pertanyaan yang peneliti ajukan ialah: bagaimana cara kepala sekolah perempuan menilai kesesuaian pembagian *job description* guru yang telah ditetapkan di sekolah ini?

Waka kurikulum mengatakan: “kalau menurut saya disini kepala sekolah memantau untuk kesesuaian yang telah diberikan, apakah sudah berjalan dengan baik. Apabila kepala sekolah sudah melaksanakan pemantauan maka nantinya beliau menginformasikan kepada kami para wakil untuk memberikan arahan kepada guru yang belum melaksanakn tugas dengan sesuai”.<sup>137</sup>

Pertanyaan keempat yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah perempuan yaitu: langkah apa saja yang ibu lakukan untuk mengatasi kendala dalam perencanaan dan pelaksanaan *job description* guru di sekolah ini?

Kepala sekolah perempuan mengatakan: “langkah yang kita lakukan untuk mengatasi kendala-kendala yang pertama kita harus melihat terlebih dahulu berapa persen pelaksanaan yang sudah dilakukan oleh guru melalui analisis SWOT berdasarkan programnya, berapa persen program yang telah direncanakan itu terealisasi. Katakanlah ada 10 pernyataan yang seharusnya dilaksanakan oleh seorang guru, dan ternyata pada saat pelaksanaan hanya terealisasi 3, maka kita harus melakukan analisis mengapa hanya 3 yang dilaksanakan. Apakah mungkin kendalanya pada waktu, potensi anak didik, dan juga kurangnya pengetahuan daripada guru tersebut, maka solusi yang akan kita ambil yaitu dengan menghadirkan tutor atau pembina-pembina

---

<sup>136</sup>Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Rabu, 23 November 2022).

<sup>137</sup>Hasil Wawancara dengan Ibu Waka Kurikulum di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Senin, 21 November 2022).

untuk membimbing para guru agar dapat lebih berkembang untuk kedepannya”.<sup>138</sup>

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan juga kepada waka kurikulum. Adapun pertanyaan yang peneliti tanyakan ialah: langkah apa saja yang dilakukan oleh kepala sekolah perempuan untuk mengatasi kendala dalam perencanaan dan pelaksanaan *job description* guru di sekolah ini?

Waka kurikulum mengatakan: “dalam mencari solusi dari kendala para guru, kepala sekolah dengan mengadakan evaluasi seperti dalam bentuk tes atau pengamatan. Kemudian setelah ada hasil tes maka kemudian kepala sekolah memberikan arahan kepada guru atau membuat yang namanya pelatihan-pelatihan untuk dapat mengembangkan kembali potensinya. Jadi sebelum terjadinya kendala kepala sekolah sudah terlebih dahulu membuat evaluasi pada pertengahan semester sebelum pada akhir semesternya para guru membuat laporan akhir hasil belajar mengajarnya”.<sup>139</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada 2 orang guru SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar. Adapun pertanyaan pertama yang peneliti tanyakan ialah: kendala apa saja yang ibu hadapi dalam melaksanakan *job description* di sekolah ini?

Guru laki-laki mengatakan: “kendalanya pasti ada sewaktu-waktu seperti misalnya cuaca yang tidak bersahabat, hujan dan angin kencang. Itu merupakan suatu kendala sehingga membuat *job* yang seharusnya kita laksanakan itu terkadang dengan kondisi seperti itu bisa menjadi sebuah kendala bagi kita. Tetapi apabila tidak ada kendala seperti itu tidak pernah tidak terlaksana tugas yang telah diberikan. Jika kendala pada proses belajar mengajar sejauh ini tidak ada, karena sebelum proses belajar mengajar

---

<sup>138</sup>Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Rabu, 23 November 2022).

<sup>139</sup>Hasil Wawancara dengan Ibu Waka Kurikulum di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar, (Senin, 21 November 2022).

berjalan saya sudah mengkondisikan peserta didik untuk siap menerima pembelajaran yang akan berlangsung”.<sup>140</sup>

Guru perempuan mengatakan: “sejauh ini saya pribadi belum ada kendala saat proses pelaksanaan tugas yang diberikan kepada saya, karena saya mengikuti saja sesuai dengan instruksi dan aturan dari kepala sekolah”.<sup>141</sup>

Pertanyaan kedua yang peneliti ajukan kepada guru ialah: bagaimana solusi yang sebaiknya dilaksanakan oleh kepala sekolah perempuan dalam menghadapi kendala pada perencanaan dan pelaksanaan *job description* guru di sekolah ini?

Guru laki-laki mengatakan: “apabila sudah terjadinya kendala, menurut saya hal yang seharusnya dilakukan oleh kepala sekolah untuk mendapatkan solusinya yaitu dengan lebih memperhatikan kembali dalam penyusunan *job description* khususnya bagi para guru. Kemudian lebih memaksimalkan lagi dalam hal pembinaan kedisiplinan guru jika dalam pelaksanaan tugasnya, terus selalu menjadi teladan yang baik bagi guru-guru, staf dan juga peserta didik, dan saling bekerja sama dalam pelaksanaan kegiatan di sekolah demi peningkatan mutu sekolah kita sendiri”.<sup>142</sup>

Guru perempuan mengatakan: “apabila kendala sudah terlanjur terjadi maka solusi yang seharusnya dilakukan oleh kepala sekolah tidak lain harus mengadakan musyawarah terlebih dahulu yang paling penting. Nanti pada saat musyawarah itulah kepala sekolah menyampaikan solusi terbaik seperti apa sesuai dengan kendala yang terjadi”.<sup>143</sup>

---

<sup>140</sup>Hasil wawancara dengan guru laki-laki yang juga merupakan wakil kepala sekolah bagian sarana dan prasarana di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Senin, 21 November 2022.

<sup>141</sup>Hasil wawancara dengan guru perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Selasa, 22 November 2022.

<sup>142</sup>Hasil wawancara dengan guru laki-laki yang juga merupakan wakil kepala sekolah bagian sarana dan prasarana di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Senin, 21 November 2022.

<sup>143</sup>Hasil wawancara dengan guru perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar pada hari Selasa, 22 November 2022.

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

Perencanaan atau pembagian *job description* guru merupakan kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah perempuan dengan tujuan untuk menetapkan tugas yang harus dilaksanakan oleh guru-guru selama menjalani proses belajar mengajar di sekolah, guna untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dan mutu dari sebuah lembaga pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian di atas yang telah peneliti lakukan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi, maka dapat peneliti uraikan sebagai berikut:

#### **1. Strategi kepala sekolah perempuan dalam penempatan *job description* guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar bahwa pengelolaan *job description* yang telah dilaksanakan oleh kepala sekolah perempuan sudah berjalan dengan baik. Kepala sekolah perempuan juga telah menjalankan perannya dengan sangat maksimal sebagai seorang pemimpin, sehingga guru, para staf, peserta didik, dan sekolah yang dipimpinnya dapat berkembang sesuai dengan harapan. Strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah perempuan dalam mengelola *job description* guru agar tugas yang dibagikan kepada guru dapat dengan maksimal diselesaikan sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh kepala sekolah perempuan.

Adapun tahapan strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah perempuan dalam penempatan *job description* guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar yaitu:

a. Planning (perencanaan)

Telah kita ketahui bahwa dalam tahapan strategi pada sebuah lembaga pendidikan sangat bertumpu pada perencanaan yang meliputi analisis lingkungan internal, eksternal, perumusan visi, misi dan tujuan dari dibentuknya sebuah lembaga pendidikan. Perencanaan *job description* yang baik dan tepat akan sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan dan ketercapaian mutu sebuah sekolah. Strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar dengan melakukan perencanaan terlebih dahulu melalui raker (rapat kerja) bersama waka kurikulum dan staf pengajaran.

Perencanaan yang ditetapkan oleh kepala sekolah dalam pembagian *job description* guru yaitu dengan melihat latar belakang pendidikan, kualifikasi ijazah, potensi, skill, dan kemampuannya pada bidang tersebut. Kemampuan seorang guru yang dilihat oleh kepala sekolah perempuan yaitu kemampuan dalam menyusun RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), kemampuan dalam memberikan bahan ajar kepada peserta didik, mampu menguasai banyak bidang pengetahuan, mampu membangun kerja sama dengan guru dan staf lain, mampu meningkatkan potensi peserta didik, mampu memberikan inovasi-inovasi

baru, memiliki rasa tanggung jawab, dan berkemampuan dalam berkomunikasi dengan baik.

Selain dilihat dari beberapa kemampuan diatas, kepala sekolah perempuan juga melihat pengetahuan guru tersebut dalam menguasai materi pembelajaran, kedisiplinan waktu baik dalam hal kehadiran maupun dalam penyelesaian tugas yang sudah diberikan, adanya inisiatif untuk bekerja, mempunyai keterampilan, kecerdasan, dan berperilaku baik dan sopan.

Beberapa kemampuan seorang calon guru tersebut dapat dilihat oleh kepala sekolah perempuan melalui tes guna untuk mengetahui pemahaman guru tersebut dalam menyusun RPP dan memberikan beberapa pertanyaan akademik terkait pengetahuan sesuai dengan mata pelajaran yang nantinya akan diberikan kepada guru tersebut. Selanjutnya kepala sekolah perempuan juga melakukan *interview* untuk dapat mengetahui skill calon guru tersebut dalam berkomunikasi, pengalaman sebelumnya sebagai pendidik, kecakapannya dalam berinteraksi, dan keberanian dalam menguasai kelas.

b. Organizing (pembagian)

Setelah melakukan perencanaan *job description* guru melalui rapat yang diadakan oleh kepala sekolah perempuan bersama dengan waka kurikulum dan staf pengajaran. Strategi selanjutnya yang dilakukan oleh kepala sekolah perempuan yaitu membagikan atau menetapkan hasil perencanaan berupa *job* yang akan dibagikan kepada para guru dan staf

lainnya. Pembagian *job description* guru dilakukan melalui rapat bersama guru secara langsung. Rapat itu dilakukan agar guru-guru mengetahui apa saja tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan selama guru tersebut berada di lingkungan sekolah.

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah perempuan dalam mengelola *job description* guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar dilakukan melalui dua langkah yaitu *planning* (perencanaan) dan *organizing* (pembagian). Adapun perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah perempuan yaitu melalui *raker* (rapat kerja) bersama waka kurikulum dan staf pengajaran. Hasil perencanaan yang ditetapkan untuk pembagian *job description* guru di sekolah ini yaitu dilihat dari latar belakang pendidikan, kualifikasi ijazah, potensi, skill dan kemampuan pada bidang tersebut. Kemampuan dari calon guru tersebut dapat dilihat oleh kepala sekolah perempuan melalui tes dengan memberikan beberapa pertanyaan akademik terkait pengetahuan sesuai dengan mata pelajaran yang nantinya akan diberikan kepada guru tersebut. Lalu kepala sekolah perempuan melakukan *interview* untuk mengetahui skill calon guru tersebut dalam berkomunikasi, pengalaman sebelumnya sebagai pendidik, kecakapan dalam berinteraksi, dan keberanian dalam menguasai kelas.

Langkah selanjutnya kepala sekolah perempuan melakukan pembagian *job description* kepada guru melalui rapat bersama para guru secara langsung. Rapat itu dilakukan agar para guru mengetahui apa saja

tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan selama guru tersebut berada di lingkungan sekolah.

## **2. Implementasi kepala sekolah perempuan dalam pengelolaan *job description* guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar**

Dalam pengelolaan *job description* guru di sebuah lembaga pendidikan, tentunya kepala sekolah perempuan mempunyai kebijakan implementasi guna untuk menunjang pengelolaan *job description* guru yang telah direncanakan. Implementasi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah perempuan yaitu dari segi pelaksanaan, pengarahan, dan evaluasi.

Adapun kebijakan yang dilakukan oleh kepala sekolah perempuan dalam menunjang implementasi pengelolaan *job description* guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar yaitu;

### **a. Pelaksanaan**

Kebijakan kepala sekolah perempuan dalam menunjang implementasi pelaksanaan *job description* guru yaitu dengan:

- 1) Memberikan tanggung jawab kepada seorang guru sesuai dengan *job* yang telah ditetapkan untuknya
- 2) Melakukan pembinaan terhadap guru sebelum melakukan proses belajar mengajar
- 3) Memberikan kesempatan waktu bagi guru dalam menyusun RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran)
- 4) Menyediakan roster pembelajaran agar terjadwal nya proses kegiatan pembelajaran yang akan dilaksanakan oleh guru

- 5) Menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang pelaksanaan proses belajar mengajar, dan
- 6) Peserta didik yang siap untuk mengikuti pembelajaran sesuai dengan bakat dan minat masing-masing.

b. Pengarahan

Sebelum guru melaksanakan *job description* yang telah ditetapkan, maka terlebih dahulu kepala sekolah perempuan memberikan pengarahan melalui rapat yang diadakan bersama dengan guru. Rapat pengarahan ini diadakan bertujuan agar para guru tidak menyalahi aturan-aturan yang berlaku di sekolah, sehingga guru dapat menjalankan tugasnya dengan aman, nyaman, damai, dan terarah.

Adapun pengarahan-pengarahan yang disampaikan oleh kepala sekolah perempuan yaitu terkait kegiatan apa saja yang akan dilaksanakan oleh masing-masing guru baik secara individu ataupun kelompok. Seperti arahan dalam pembuatan RPP, pelaksanaan proses belajar mengajar yang meliputi metode yang akan digunakan dalam pelaksanaan proses belajar mengajar guna untuk perkembangan peserta didik baik secara afektif (aspek perasaan), kognitif (perilaku intelektual seperti pengetahuan dan keterampilan berpikir), dan psikomotorik (keterampilan motorik), sampai dengan arahan cara penyusunan laporan hasil akhir pembelajaran, pemberian nilai kepada peserta didik, langkah pengisian rapor, dan lain sebagainya.

### c. Evaluasi

Setelah melakukan kebijakan implementasi dalam pelaksanaan dan pengarahannya terkait *job description* guru, kepala sekolah perempuan juga melakukan proses evaluasi untuk melihat dan mengukur hasil dari pelaksanaan proses belajar mengajar yang telah ditetapkan, serta melihat hal-hal apa saja yang diperlukan adanya perbaikan sesuai dengan *job description* masing-masing guru yang telah dibagikan oleh kepala sekolah perempuan di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar.

Terdapat 3 macam evaluasi yang dilakukan kepala sekolah perempuan antara lain, yang pertama evaluasi tahunan yang dilakukan oleh kepala sekolah perempuan melalui rapat dan juga tes yang diberikan kepada seluruh guru dan staf lainnya untuk melihat persentase kinerja mereka baik dalam proses pembelajaran, pengembangan kurikulum, kesiswaan, humas, sarana prasarana, dan persentase ketercapaian tujuan pendidikan selama satu tahun yang sudah berlalu. Kemudian evaluasi yang kedua dilaksanakan oleh kepala sekolah perempuan khusus kepada guru yang dilakukan pada akhir semester melalui rapat dengan cara berdiskusi langsung terkait proses pelaksanaan belajar mengajar dan siswa. Lalu evaluasi ketiga yang dilakukan oleh kepala sekolah perempuan yaitu evaluasi harian dengan melakukan pemantauan, pemanggilan, dan berdiskusi baik itu secara individu ataupun kelompok sesuai dengan pembagian *job description*nya.

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa kebijakan yang dilakukan oleh kepala sekolah perempuan dalam menunjang implementasi pengelolaan job description guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada yaitu melalui pelaksanaan, yang berupa 1) memberikan tanggung jawab kepada guru sesuai dengan *job* yang telah ditetapkan, 2) melakukan pembinaan kepala guru, 3) memberikan kesempatan waktu untuk menyusun RPP, 4) menyediakan roster pembelajaran, 5) menyediakan sarana dan prasarana, dan 6) peserta didik yang siap untuk mengikuti pembelajaran.

Langkah selanjutnya kepala sekolah perempuan melakukan pengarahan melalui rapat bersama guru dengan tujuan agar guru tidak menyalahi aturan-aturan yang berlaku di sekolah, sehingga guru dapat menjalankan tugasnya dengan aman, nyaman, damai, dan terarah. Dan langkah yang terakhir kepala sekolah perempuan melakukan evaluasi untuk menilai dan mengukur hasil dari pelaksanaan proses belajar mengajar yang telah ditetapkan, serta melihat hal-hal apa saja yang perlu adanya perbaikan. Ada 3 macam evaluasi yang dilakukan yaitu 1) evaluasi tahunan yang dilakukan melalui rapat dan juga tes yang diberikan untuk melihat persentase tercapainya tujuan pendidikan selama 1 tahun terakhir, 2) evaluasi semesteran yang dilakukan kepala sekolah perempuan khusus kepada guru melalui rapat dengan berdiskusi langsung terkait proses pelaksanaan belajar mengajar dan siswa, dan 3) evaluasi harian dengan melakukan pemantauan, pemanggilan, dan berdiskusi baik

itu secara individu ataupun kelompok sesuai dengan pembagian *job description*nya.

### **3. Kendala kepala sekolah perempuan dalam pengelolaan *job description* guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar**

Dalam kegiatan pengelolaan sebuah lembaga pendidikan tentunya akan menghadapi berbagai macam kendala dalam mencapai tujuan. Adapun kendala yang di hadapi oleh kepala sekolah perempuan baik dalam perencanaan dan pelaksanaan *job description* guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar yaitu:

#### **a. Karakter guru**

Kendala yang dimaksud disini ialah karakter guru yang masih kurang disiplin dalam menjalankan tugas dan karakter guru yang ingin menentukan sendiri *job* atau tugas yang ingin dijalankan atau tidak mau menerima *job* yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah perempuan.

#### **b. Kurangnya SDM**

Kurangnya ketersediaan SDM terutama guru menjadi kendala dalam mencapai tujuan pendidikan yang sudah direncanakan. Hal ini akan menjadi penghambat tercapainya mutu pendidikan yang efektif di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar.

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah perempuan dalam pengelolaan *job description* guru yaitu, 1) karakter guru yang masih kurang disiplin dalam menjalankan tugas dan ingin menentukan sendiri *job* atau tugas yang ingin dijalankan atau

tidak mau menerima *job* yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah perempuan. Dan 2) kurangnya sumber daya manusia terutama guru, hal ini akan menjadi penghambat dalam tercapainya mutu pendidikan yang efektif.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Strategi kepala sekolah perempuan dalam penempatan *job description* guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar yaitu *planning* (perencanaan) dan *organizing* (pembagian). Adapun perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah perempuan yaitu melalui *raker* (rapat kerja) bersama waka kurikulum dan staf pengajaran. Hasil perencanaan yang ditetapkan oleh kepala sekolah perempuan untuk pembagian *job description* guru di sekolah ini dilihat dari latar belakang pendidikan, kualifikasi ijazah, potensi, *skill*, dan kemampuannya pada bidang tersebut. Kemampuan dari calon guru tersebut dapat dilihat oleh kepala sekolah perempuan melalui tes dengan memberikan beberapa pertanyaan akademik terkait pengetahuan sesuai dengan mata pelajaran yang nantinya akan diberikan kepada guru tersebut. Selanjutnya kepala sekolah perempuan melakukan *interview* untuk mengetahui *skill* calon guru tersebut dalam berkomunikasi, pengalaman sebelumnya sebagai pendidik, kecakapan dalam berinteraksi dan keberanian dalam menguasai kelas. Setelah melakukan perencanaan, selanjutnya kepala sekolah perempuan melakukan pembagian *job description* kepada guru melalui rapat bersama para guru secara langsung. Rapat itu dilakukan agar para guru mengetahui apa saja tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan selama guru tersebut berada di dalam lingkungan sekolah.

2. Adapun kebijakan yang dilakukan oleh kepala sekolah perempuan dalam menunjang implementasi pengelolaan *job description* guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar yaitu dengan pelaksanaan berupa 1) memberikan tanggung jawab kepada guru sesuai dengan *job* yang telah ditetapkan, 2) melakukan pembinaan kepada guru, 3) memberikan kesempatan waktu untuk menyusun RPP, 4) menyediakan roster pembelajaran, 5) menyediakan sarana dan prasarana, dan 6) peserta didik yang siap untuk mengikuti pembelajaran. Selanjutnya kepala sekolah perempuan melakukan pengarahan melalui rapat bersama guru dengan tujuan agar guru tidak menyalahi aturan-aturan yang berlaku di sekolah, sehingga guru dapat menjalankan tugasnya dengan aman, nyaman, damai, dan terarah. Dan yang terakhir kepala sekolah perempuan melakukan evaluasi untuk melihat dan mengukur hasil dari pelaksanaan proses belajar mengajar yang telah ditetapkan, serta melihat hal-hal apa saja yang diperlukan adanya perbaikan. Ada 3 macam evaluasi yang dilakukan yaitu 1) evaluasi tahunan yang dilakukan melalui rapat dan juga tes yang diberikan oleh kepala sekolah perempuan untuk melihat persentase ketercapaian tujuan pendidikan selama 1 tahun terakhir, 2) evaluasi semesteran yang dilakukan kepala sekolah perempuan khusus kepada guru yang dilakukan pada akhir semester melalui rapat dengan cara berdiskusi langsung terkait proses pelaksanaan belajar mengajar dan siswa, dan 3) evaluasi harian dengan melakukan pemantauan, pemanggilan, dan

berdiskusi baik itu secara individu ataupun kelompok sesuai dengan pembagian *job description*nya.

3. Adapun kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah perempuan dalam pengelolaan *job description* guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar yaitu, 1) karakter guru yang masih kurang disiplin dalam menjalankan tugas dan ingin menentukan sendiri *job* atau tugas yang ingin dijalankan atau tidak mau menerima *job* yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah perempuan. Dan 2) kurangnya sumber daya manusia terutama guru, hal ini akan menjadi penghambat dalam tercapainya mutu pendidikan yang efektif di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar.

#### **B. Saran**

1. Kepada kepala sekolah perempuan SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar diharapkan dalam pembagian *job description* guru harus sesuai dengan standar kompetensi guru serta memenuhi syarat dan ketentuan yang berlaku agar dapat menghindari terjadinya kesalahan dalam pembagian *job description* terhadap guru yang dapat menghambat keberhasilan sekolah.
2. Diharapkan kepada guru untuk terus dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya dengan baik.
3. Diharapkan seluruh kendala kepala sekolah perempuan dalam melaksanakan pengelolaan *job description* guru dapat dihadapi dengan baik dan mampu mengambil keputusan/solusi yang efektif sebagai perbaikan sekolah kedepannya.

4. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat meneliti hal yang sama dengan perspektif dan variabel yang berbeda sehingga akan melahirkan gagasan dan inovasi terbaru sesuai dengan perkembangan dunia pendidikan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. Basith. (2020). Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan (*Studi Kasus di MI Sabilul Huda ds Karang Joho kec Badegan Kab Ponorogo*), Ponorogo.
- Alhaddad, Mohammad Roihan, dkk. (2019). *Penempatan Pegawai di Lembaga Pendidikan Islam Perspektif Al-Qur'an dan Hadis*, Jurnal Ilmiah Pendidikan Vol 03 No. 1.
- Al-Qur'an Surat *Al-Baqarah* (2:30).
- Andriani, Tuti. (2019). Peran Kepala Sekolah Perempuan Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Muhammadiyah 01 Pekanbaru, Pekanbaru: Jurnal Kependidikan Islam, Vol. 5, No. 1.
- Arifin, Noor. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, teori dan kasus*, UINSU Press.
- Azahari, Delima Hasri. (2016). Indonesian Rural Women: The Role in Agricultural Development", Analisis Kebijakan Pertanian, h. 1-10.
- Azhary, Agung. Dkk. (2014). Pengaruh Deskripsi Kerja dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Efektivitas Organisasi, (Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. VI, No. 2.
- Bahrudin & Umairson. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Islam: Antara Teori dan Praktik*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, hlm. 47.
- Budi, Nabilah Permata. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Pada Sekolah Swasta Efektif di Kota Palangka Raya, *Equity in Education Journal* (EEJ) 2, no. 1.
- Chairunnisa, Connie. (2016). *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Crisnamurti, Dimas Ayu. (2019). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan standar pendidik dan tenaga kependidikan. Vol.5, No 1.
- Dini, Ahmad. (2019). *Supervisi Kepala Madrasah (Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah)*, Jakarta: Kreasi Cendekia Pustaka, hal.14.
- Fathurrohman. M., & Sulistyorini. (2012). *Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam Peningkatan Lembaga Pendidikan Islam Secara Holistik*. Yogyakarta: Teras.

- Firda. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sdn Maneron 3 Kabupaten Bangkalan Madura, Surabaya.
- Fitrah dan Luthfiah. (2017). *Metodologi Penelitian : Penelitian Kualitatif Dan Tindakan Kelas*, Sukabumi : Jejak.
- Fitriana, Ayu dan Cenni. (2021). Perempuan dan Kepemimpinan, Prosiding Webinar Nasional IAHN-TP Palangka Raya, No. 1
- Habibi, Roni dan Riki Karnovi. (2020). *Tutorial Membuat Aplikasi Sistem Monitoring Terhadap Job Desk Operational Human Capital (OHC)*: Bandung. Kreatif Industri Nusantara, hal. 36-38.
- Halilah. (2015). Kepemimpinan Wanita Dalam Manajemen Kependidikan, Jurnal: Management of Education, Volume 1, Issue 1.
- Herdiansyah, Haris. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu Sosial*. Selemba Humaira.
- Hermiono, A. H. S. (2014). *Kepemimpinan Pendidikan di era globalisasi*. Pustaka Pelajar.
- Heriyansyah, H. (2018). Guru Adalah Manajer Sesungguhnya Di Sekolah. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(01).
- Jelantik, K. (2012). Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional. Yogyakarta: Deepublish.
- Kana, Raiyana Putri. Dkk. (2022). Kepemimpinan Perempuan Sebagai Kepala Sekolah, Medan: Jurnal Vol.3 No.1
- Khairat, Mftahul. (2020). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Wanita Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Mts N 3 Medan, Medan.
- Krislangga. (2017). Pemamfaatan Deskripsi Pekerjaan Bagi Penilaian Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Banjarmasin, Banjarmasin.
- Ma'rifati, Charisma. (2020). Manajemen Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di Mts Negeri 1 Ponorogo, Ponorogo.
- Moleong, Lexy J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Muhdar, (2020) *Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*: Depok. Raja Grafindo Persada, h. 90.
- Murniati, M. (2008). *Manajemen Stratejik: Peran kepala sekolah dalam pemberdayaan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Muslihat. (2020). *kepala madrasah pada PKK (Penilaian Kinerja Kepala Madrasah)*: Yongyakarta. Budi Utama, h.28.
- Novianty, Aini. (2013). *Strategi Humas PLN Area Pekanbaru dalam Mensosialisasikan Listrik Prabayar di Lingkungan Pelanggan Kota Pekanbaru, Riau*.
- Nuraidah. (2021). *Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa*, (Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Nurvita, A., Alam, F., & Abdullah, I. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Budaya Sekolah*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27 (1), 42-52.
- Puryani, Windiyana. (2020). *Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mi Muhammadiyah 1 Kasegeran Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas, Purwokerto*.
- Solichin, Abdul Wahab. (2005). *Analisis Kebijakan dari Formulasi Implmentasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suraya. Dkk. (2021). *Peran Kepemimpinan Perempuan (Studi pada Kepemimpinan Ibu Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bima)*, YUME: Journal of Management 4, no. 1.
- Suryani, Intan Mukti. (2018). *Analisis Penerapan Job Description pegawai (Studi Kasus di Pengadilan Surakarta Kelas IA Khusus, Volume 2, No.5)*.
- Suyedi, Sherly Septia & Yenni Idrus. (2019). *Hambatan-hambatan Belajar yang Mempengaruhi Hasil Belajar Mahasiswa dalam Pembelajaran* (Padang: Gorge Jurnal Seni Rupa, Volume 08, No 01)

Syahril, Sulthon. (2019). Teori -Teori Kepemimpinan, Jurnal RI'AYAH, Vol. 04, No. 02.

Tim Penyusun. (1999). *Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

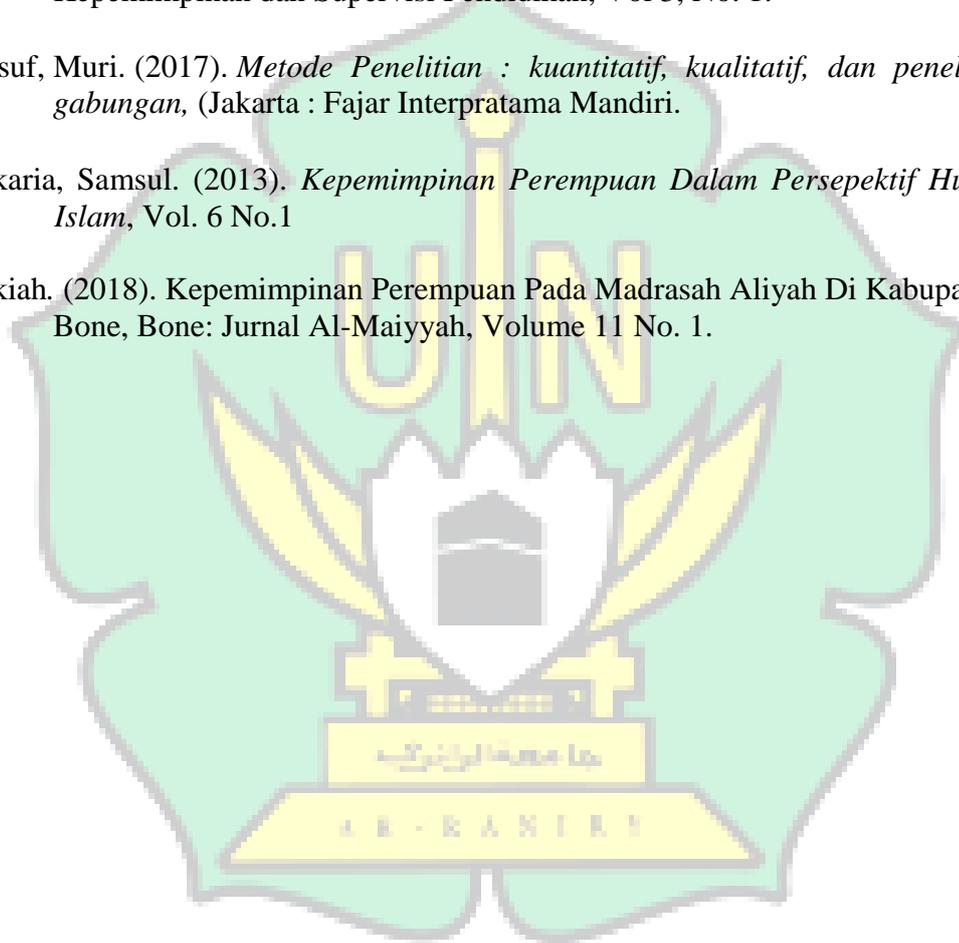
Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Wulandari, Yeni. Dkk. (2018). Strategi Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Palembang: Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan, Vol 3, No. 1.

Yusuf, Muri. (2017). *Metode Penelitian : kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*, (Jakarta : Fajar Interpratama Mandiri).

Zakaria, Samsul. (2013). *Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Hukum Islam*, Vol. 6 No.1

Zakiah. (2018). Kepemimpinan Perempuan Pada Madrasah Aliyah Di Kabupaten Bone, Bone: Jurnal Al-Maiyyah, Volume 11 No. 1.



## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### SURAT KEPUTUSAN DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH NOMOR: B- 11271 /Un.08/FTK/KP.07.6/08/2022

TENTANG  
PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBİYAH 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 20 Agustus 2022
- MEMUTUSKAN**
- Menetapkan** :  
**PERTAMA** : Menunjuk Saudara:  
1. Dr. Mumtazul Fikri, MA sebagai Pembimbing Pertama  
2. Nurussalami, S.Ag, M.Pd sebagai Pembimbing Kedua
- untuk membimbing Skripsi:  
Nama : Isra Rahmayanti  
NIM : 180 206 122  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Skripsi : Kepemimpinan Perempuan dalam Pengelolaan Job Discription Guru di SMAN 1 Peukan Bada Aceh Besar
- KEDUA** : Pembiayaan honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut di atas dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2022
- KETIGA** : Surat Keputusan ini berlaku sampai akhir semester Genap tahun Akademik 2022/2023
- 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 Prodi MPI FTK
3. Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan.
4. Mahasiswa yang bersangkutan;

Ditetapkan : Banda Aceh  
Pada tanggal : 29 Agustus 2022  
An. Rektor





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

Nomor : B-14806/Un.08/FTK.1/TL.00/11/2022

Lamp : -

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

1. Kepala Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Besar
2. Kepala SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **ISRA RAHMAYANTI / 180206122**

Semester/Jurusan : IX / Manajemen Pendidikan Islam

Alamat sekarang : Desa Meunasah Manyang, Kec. Lhoknga, Kab. Aceh Besar

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 ***Kepemimpinan Perempuan dalam Pengelolaan Job Description Guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar***

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

Banda Aceh, 15 November 2022  
an. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
Kelembagaan,



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

*Berlaku sampai : 15 Desember  
2022*



PEMERINTAH ACEH  
DINAS PENDIDIKAN  
**CABANG DINAS WILAYAH KOTA BANDA ACEH  
DAN KABUPATEN ACEH BESAR**

Alamat: Jalan Geuchik H. Abd. Jalil No. 1 Gampong Lamlagang, Kec. Banda Raya, Kota Banda Aceh KodePos: 23239  
Telepon: (0651) 7559512, Faksimile: (0651) 7559513 7559513, E-mail: [cabang.disdik1@gmail.com](mailto:cabang.disdik1@gmail.com)

**REKOMENDASI**

Nomor: 421.3/2100

Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Kabupaten Aceh Besar dengan ini memberikan Rekomendasi kepada :

Nama : Isra Rahmayanti  
NIM : 180206122  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Kepemimpinan Perempuan dalam Pengelolaan Job  
Description Guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada.

Untuk melakukan Penelitian rangka penyusunan skripsi di SMA Negeri 1 Peukan Bada, sesuai dengan surat dari Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan, dengan Nomor : B-14806/Un.08/FTK.1/TL00/11/2022, tanggal 15 November 2022.

Demikianlah Rekomendasi ini dikeluarkan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 17 November 2022

KEPALA CABANG DINAS PENDIDIKAN  
WILAYAH KOTA BANDA ACEH DAN  
KABUPATEN ACEH BESAR,

  
**SYARWAN, Omi, S.Pd., M.Pd**  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19730505 199803 1 008



PEMERINTAH ACEH  
**DINAS PENDIDIKAN**  
SMA NEGERI 1 PEUKAN BADA

Jl. Ateung Tuha No. 3 Peukan Bada, Kabupaten Aceh Besar, Kode Pos 23351  
Telepon/Faks 0651-44312, email : smanpeukanbada@gmail.com / www.sman1peukanbada.sch

SURAT KETERANGAN  
No: 800/421.3/586/2022

Berdasarkan surat dari Kementrian Agama Republik Indonesia Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Nomor : B-14806/Un.08/FTK.I/TL.00/11/2022, tanggal 15 November 2022, Perihal: Penelitian Ilmiah, maka dengan ini menerangkan:

Nama : Isra Rahmayanti  
NIM : 180206122  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Benar nama tersebut di atas telah selesai melakukan penelitian di SMA Negeri Peukan Bada Aceh Besar pada tanggal 18 s.d 23 November 2022, tentang "Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengelolaan Job Discription Guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar.

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Peukan Bada, 05 November 2022

Kepala Sekolah

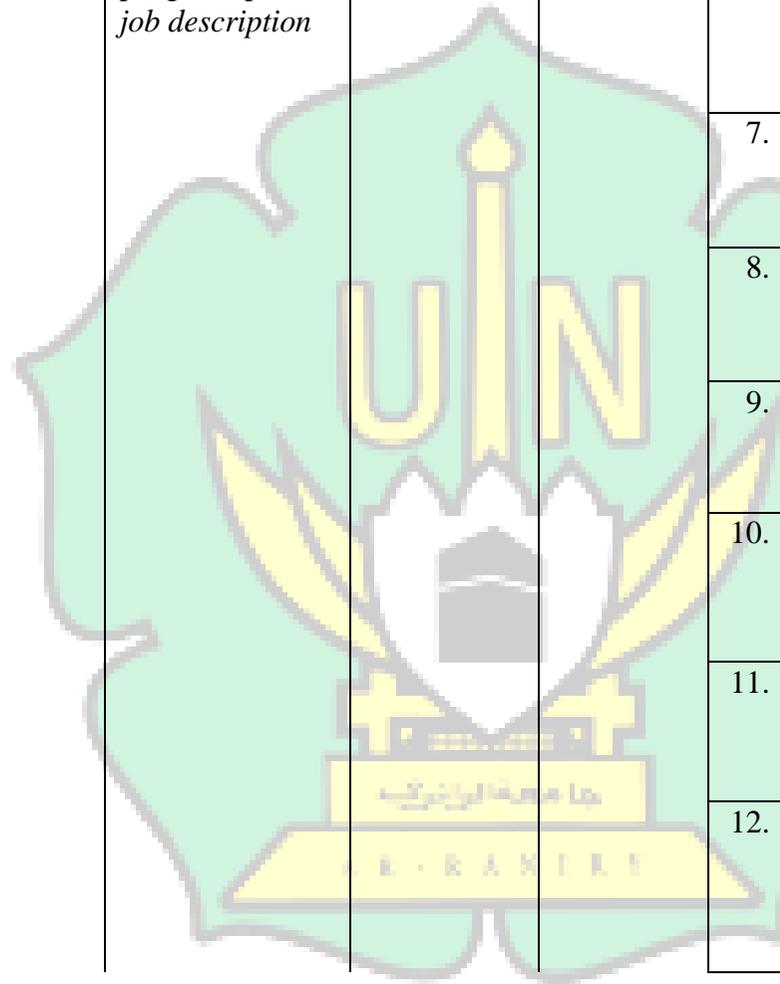
Hj. Nufwan, S.Pd., M.Pd  
NIP. 19711215 199801 2 003

**INSTRUMENT PENELITIAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM PENGELOLAAN  
JOB DESCRIPTION GURU DI SMA NEGERI 1 PEUKAN BADA ACEH BESAR**

No	Rumusan Masalah	Indikator	Instrumen	Sumber Data	Pertanyaan
1.	Bagaimana strategi kepala sekolah perempuan dalam penempatan <i>job description</i> guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar?	Tahap-tahap strategi  1. Planning (perencanaan) yaitu peremusan strategi, yang meliputi analisa lingkungan internal dan eksternal, visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan.  2. Organizing (pembagian), yang meliputi	Wawancara	Kepala Sekolah	1. Apakah <i>job description</i> perlu ditetapkan di sekolah ini?
					2. Bagaimana langkah ibu dalam melakukan perencanaan terhadap pembagian <i>job description</i> guru di sekolah ini?
					3. Siapa saja yang terlibat dalam melakukan perencanaan pembagian <i>job description</i> bagi para guru?
					4. Apakah perencanaan <i>job description</i> guru di sekolah ini sudah sesuai dengan prosedur yang ada?
					5. Apakah saat pembagian <i>job description</i> guru di sekolah ini, ibu melihat dari latar belakang dan skill dari guru tersebut?

pengelompokan  
*job description*

6. Apa sajakah yang menjadi pedoman ibu pada saat akan melakukan pembagian *job description* bagi para guru?
7. Apakah di sekolah ini terdapat pembagian *job description* yang khusus terhadap guru tertentu?
8. Apakah *job description* guru dibagikan secara kelompok atau secara individu?
9. Bagaimana langkah ibu dalam pengelolaan *job description* yang sudah ada di sekolah ini?
10. Apakah penempatan *job description* di sekolah ini dapat mengembangkan sumber daya manusia?
11. Apakah untuk setiap pembagian *job description* guru yang telah ditetapkan itu ada batas waktunya?
12. Bagaimana cara ibu memastikan bahwa *job description* yang telah diberikan kepada guru telah terencanakan dengan baik?



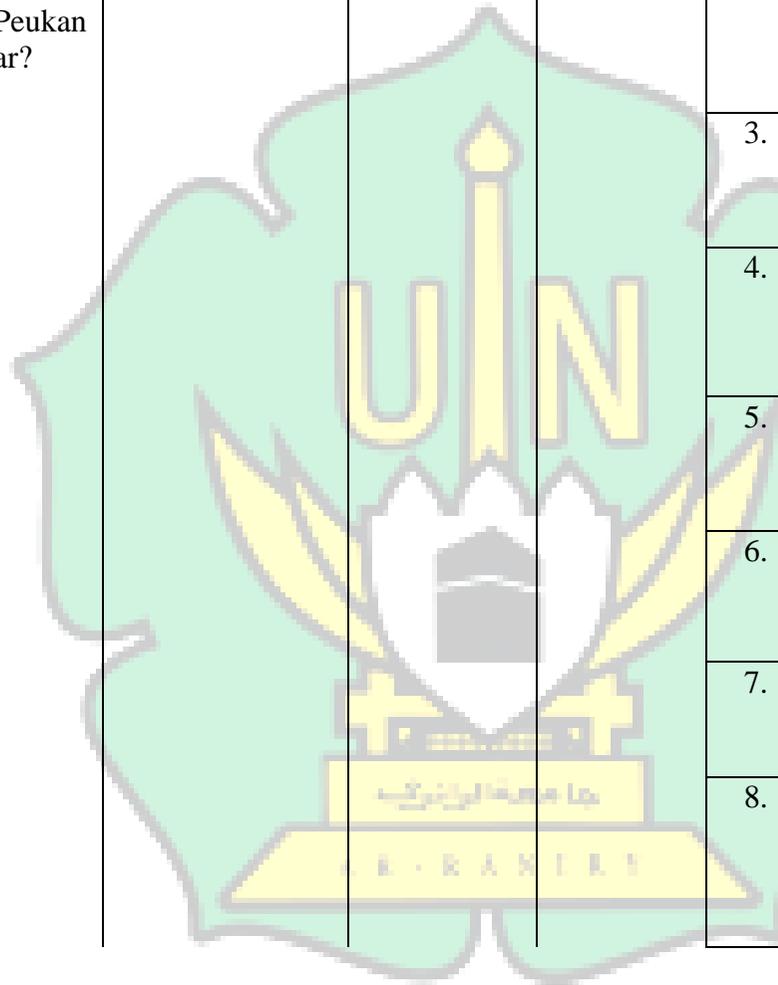
					13. Apakah ada kendala dalam perencanaan pembagian <i>job description</i> guru?
				Waka Kurikulum	1. Apakah <i>job description</i> perlu ditetapkan di sekolah ini?
					2. Siapa saja yang terlibat dalam melakukan perencanaan pembagian <i>job description</i> guru di sekolah ini?
					3. Bagaimana perencanaan kepala sekolah terhadap pembagian <i>job description</i> guru di sekolah ini?
					4. Apakah saat pembagian <i>job description</i> guru di sekolah ini kepala sekolah perempuan melihat dari latar belakang dan skill dari guru tersebut?
					5. Apakah terdapat pembagian <i>job description</i> yang khusus terhadap guru tertentu?
					6. Menurut ibu, apakah pembagian <i>job description</i> guru sudah sesuai dengan prosedur yang ada?
					7. Apakah perencanaan <i>job</i>

				<p><i>description</i> guru yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah perempuan sudah berjalan dengan semestinya?</p>
				8. Apakah penempatan <i>job description</i> di sekolah ini dapat mengembangkan sumber daya manusia?
				9. Bagaimana cara ibu memastikan bahwa <i>job description</i> yang diberikan oleh kepala sekolah perempuan kepada guru telah terencana dengan baik?
				10. Apakah ada kendala dalam perencanaan pembagian <i>job description</i> guru?
			Guru	1. Apakah <i>job description</i> perlu ditetapkan di sekolah ini?
				2. Bagaimana perencanaan pembagian <i>job description</i> guru yang sudah diberikan oleh kepala sekolah perempuan kepada bapak/ibu?
				3. Apakah bapak/ibu ikut serta pada saat perencanaan pembagian <i>job description</i> bagi para guru di sekolah ini?

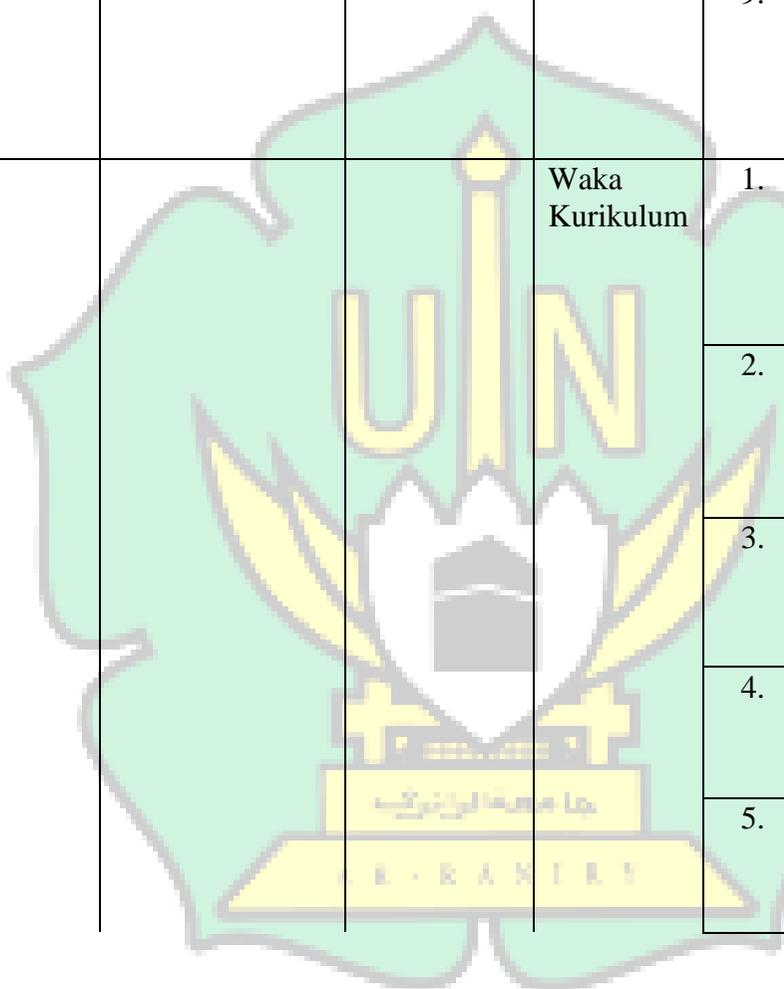
					<p>4. Apakah pembagian <i>job description</i> yang telah diberikan oleh kepala sekolah perempuan sesuai dengan kemampuan bapak/ibu?</p> <p>5. Apakah semua <i>job description</i> yang telah dibagikan oleh kepala sekolah perempuan mampu bapak/ibu jalani dengan semestinya?</p> <p>6. Menurut ibu, apakah pembagian <i>job description</i> yang diberikan oleh kepala sekolah perempuan sudah sesuai dengan prosedur yang ada?</p> <p>7. Apakah ibu merasa puas dengan pembagian <i>job description</i> yang telah diterima dan dijalankan saat ini?</p> <p>8. Bagaimana pendapat ibu apabila kepala sekolah perempuan memberikan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan seorang guru?</p>
2.	Bagaimana implementasi kepala sekolah perempuan dalam pengelolaan <i>job</i>	<p>1. Pelaksanaan</p> <p>2. Pengarahan</p> <p>3. Evaluasi</p>	Wawancara	Kepala Sekolah	<p>1. Bagaimana kebijakan ibu dalam menunjang implementasi pelaksanaan <i>job description</i> guru di sekolah ini?</p>

*description* guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar?

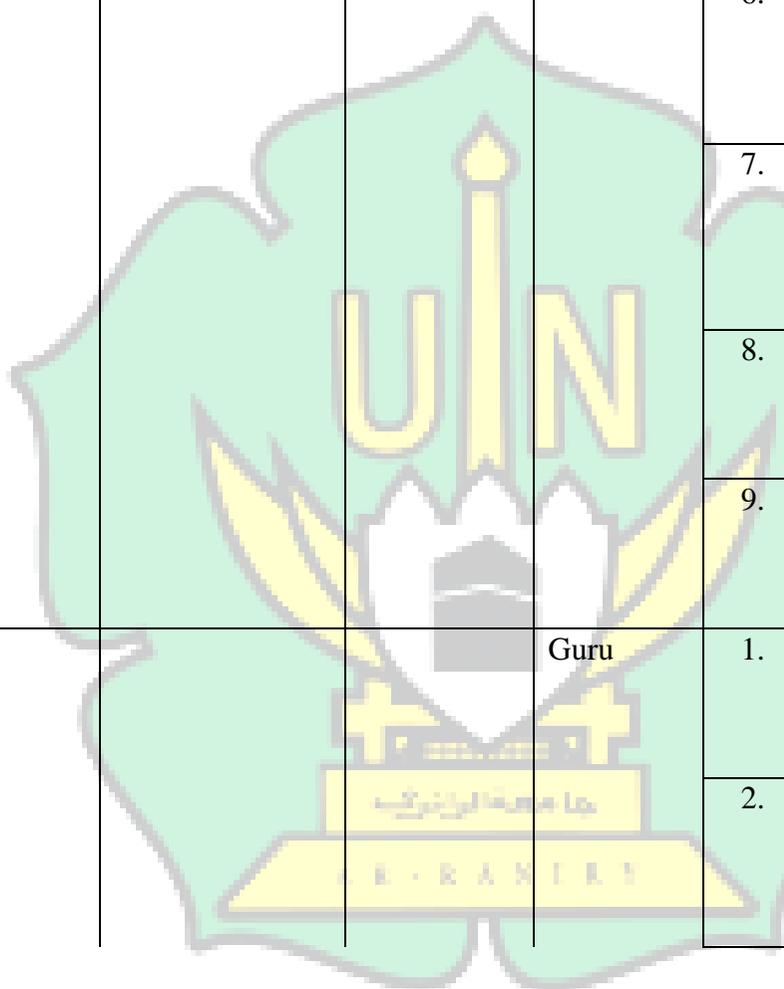
2. Kebijakan seperti apa yang akan ibu lakukan untuk meningkatkan implementasi pelaksanaan *job description* guru?
3. Apakah semua guru telah mampu melaksanakan *job description* yang dituntut oleh sekolah?
4. Bagaimana ibu dapat memastikan bahwa *job description* yang diberikan kepada guru telah terlaksana dengan baik?
5. Bagaimana faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan *job description* guru di sekolah ini?
6. Apa yang ibu lakukan agar para guru mampu melaksanakan seluruh *job description* dengan efektif?
7. Bagaimana cara ibu dalam melakukan pengarahan *job description* guru di sekolah ini?
8. Bagaimana solusi ibu apabila ada guru yang terkendala dalam melaksanakan *job description* yang telah diberikan?



					<p>9. Apakah ibu sering melakukan evaluasi terhadap <i>job description</i> guru yang telah dilaksanakan, dan langkah pengevaluasian seperti apa yang ibu lakukan?</p>
				Waka Kurikulum	<p>1. Bagaimana kebijakan kepala sekolah perempuan dalam menunjang implementasi pelaksanaan <i>job description</i> guru di sekolah ini?</p>
					<p>2. Kebijakan apa yang akan ibu lakukan untuk meningkatkan implementasi pelaksanaan <i>job description</i> guru di sekolah ini?</p>
					<p>3. Bagaimana kepala sekolah perempuan dalam mengelola kegiatan <i>job description</i> bagi para guru?</p>
					<p>4. Apakah semua guru telah mampu melaksanakan <i>job description</i> yang dituntut oleh sekolah?</p>
					<p>5. Bagaimana faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan <i>job description</i> guru di sekolah ini?</p>



				<p>6. Bagaimana ibu memastikan bahwa <i>job description</i> yang diberikan oleh kepala sekolah perempuan kepada guru telah terlaksana dengan baik?</p>
				<p>7. Apa yang seharusnya dilakukan oleh kepala sekolah perempuan agar para guru mampu melaksanakan seluruh <i>job description</i> dengan efektif?</p>
				<p>8. Bagaimana cara kepala sekolah perempuan dalam melakukan pengarahannya <i>job description</i> guru di sekolah ini?</p>
				<p>9. Bagaimana solusi ibu apabila ada guru yang terkendala dalam melaksanakan <i>job description</i> yang telah diberikan?</p>
			Guru	<p>1. Bagaimana kebijakan kepala sekolah perempuan dalam menunjang implementasi pelaksanaan <i>job description</i> guru?</p>
				<p>2. Kebijakan apa yang dilakukan kepala sekolah perempuan untuk meningkatkan implementasi pelaksanaan <i>job description</i> guru?</p>



					<p>3. Apakah kepala sekolah perempuan sudah melaksanakan pengelolaan <i>job description</i> guru dengan baik?</p> <p>4. Apakah bapak/ibu telah mampu melaksanakan seluruh <i>job description</i> yang dituntut oleh sekolah?</p> <p>5. Apakah kepala sekolah perempuan memberikan arahan penuh terhadap pelaksanaan <i>job description</i> guru di sekolah ini?</p> <p>6. Bagaimana bapak/ibu memastikan bahwa <i>job description</i> yang diberikan oleh kepala sekolah perempuan kepada guru telah terlaksana dengan baik?</p> <p>7. Apakah kepala sekolah perempuan pernah melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan <i>job description</i> guru di sekolah ini?</p> <p>8. Langkah pengevaluasi seperti apa yang dilakukan oleh kepala sekolah?</p>
3.	Bagaimana kendala kepala sekolah perempuan dalam	Kendala kepala sekolah perempuan	Wawancara	Kepala Sekolah	<p>1. Kendala apa saja yang ibu hadapi dalam perencanaan dan pembagian <i>job description</i> guru di sekolah ini?</p>

	<p>pengelolaan <i>job description</i> guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar?</p>	<p>terhadap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi <i>job description</i> guru</p>		<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Langkah apa yang akan ibu lakukan jika terjadi penurunan kualitas sumber daya manusia di sekolah ini?</li> <li>3. Bagaimana cara ibu menilai kesesuaian pembagian <i>job description</i> guru yang telah ditetapkan di sekolah ini?</li> <li>4. Langkah apa saja yang ibu lakukan untuk mengatsi kendala dalam perencanaan dan pelaksanaan <i>job description</i> guru di sekolah ini?</li> </ol>
			<p>Waka Kurikulum</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kendala apa saja yang dihadapi kepala sekolah perempuan dalam perencanaan dan pembagian <i>job description</i> guru di sekolah ini?</li> <li>2. Langkah apa yang akan lakukan kepala sekolah perempuan jika terjadi penurunan kualitas sumber daya manusia di sekolah ini?</li> <li>3. Bagaimana cara kepala sekolah perempuan menilai kesesuaian pembagian <i>job description</i> yang telah ditetapkan di sekolah ini?</li> <li>4. Langkah apa saja yang lakukan oleh kepala sekolah perempuan untuk mengatsi kendala dalam</li> </ol>

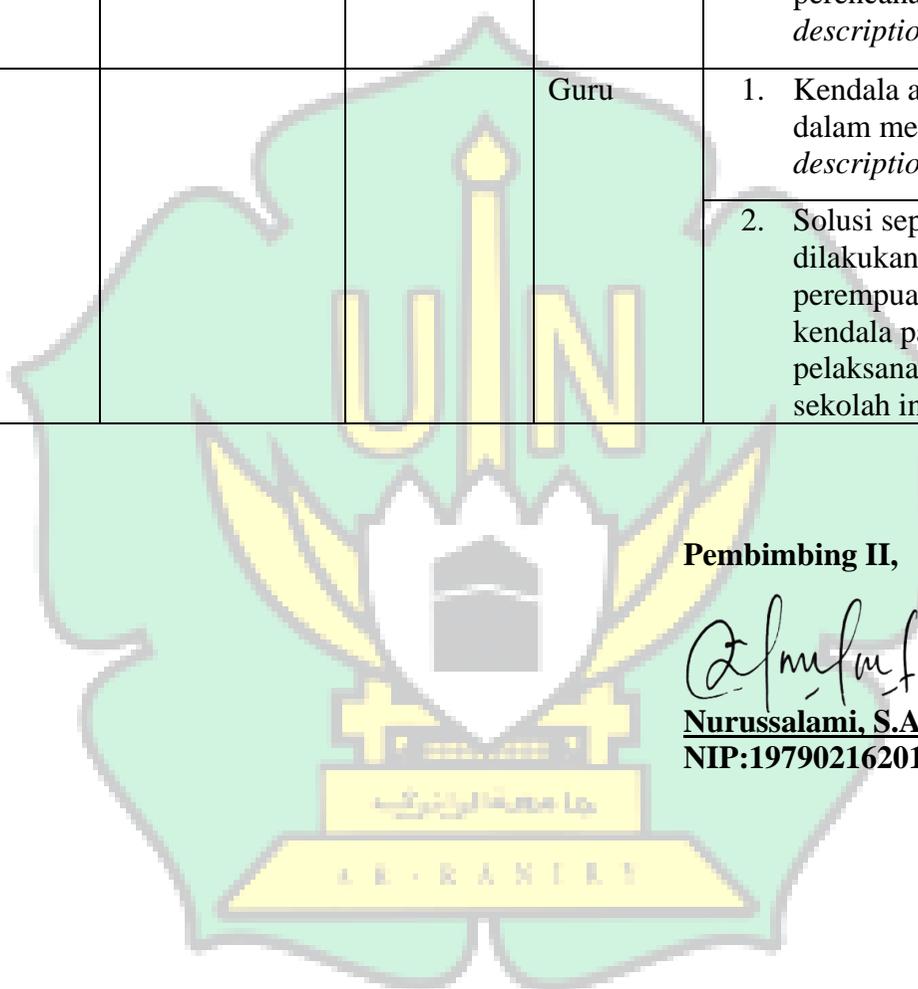
					perencanaan dan pengelolaan <i>job description</i> guru di sekolah ini?
				Guru	1. Kendala apa saja yang ibu hadapi dalam melaksanakan <i>job description</i> di sekolah ini?
					2. Solusi seperti apa yang sebaiknya dilakukan kepala sekolah perempuan dalam menghadapi kendala pada perencanaan dan pelaksanaan <i>job description</i> guru di sekolah ini?

**Pembimbing I,**

**Dr. Mumtazul Fikri, MA.**  
NIP: 198205302009011007

**Pembimbing II,**

**Nurussalami, S.Ag., M.Pd.**  
NIP:197902162014112001



## LEMBARAN OBSERVASI

No.	Rumusan Masalah	Objek Observasi	Keterangan	
			Ada	Tidak
1.	Bagaimana strategi kepala sekolah perempuan dalam pembagian <i>job description</i> guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar?	Kepala sekolah perempuan menyusun perencanaan yang baik dalam pembagian <i>job description</i> guru?	√	
		Kepala sekolah perempuan melihat latar belakang dan skill saat <i>pembagian job description</i> guru?	√	
2.	Bagaimana implementasi kepala sekolah perempuan dalam pengelolaan <i>job description</i> guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar?	Kepala sekolah perempuan mempunyai kebijakan dalam menunjang implementasi pelaksanaan <i>job description</i> guru?	√	
		Kepala sekolah perempuan melakukan pengarahan terhadap pelaksanaan <i>job description</i> guru?	√	
		Kepala sekolah perempuan melaksanakan evaluasi terhadap pelaksanaan <i>job description</i> guru?	√	
3.	Bagaimana kendala kepala sekolah perempuan dalam <i>pengelolaan job description</i> guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar?	Kepala sekolah perempuan mampu memberikan solusi terkait kendala pada pembagian <i>job description</i> guru?	√	

**Pembimbing I,**

**Dr. Mumtazul Fikri, MA.**  
NIP: 198205302009011007

**Pembimbing II,**

**Nurussalami, S.Ag., M.Pd.**  
NIP: 197902162014112001

## DOKUMENTASI



Gambar 5.1 Wawancara dengan Kepala Sekolah Perempuan SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar



Gambar 5.2 Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bagian Kurikulum SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar



Gambar 5.3 Wawancara dengan Guru SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar



Gambar 5.4 Wawancara dengan Guru SMA Negeri 1 Pukan Bada Aceh Besar

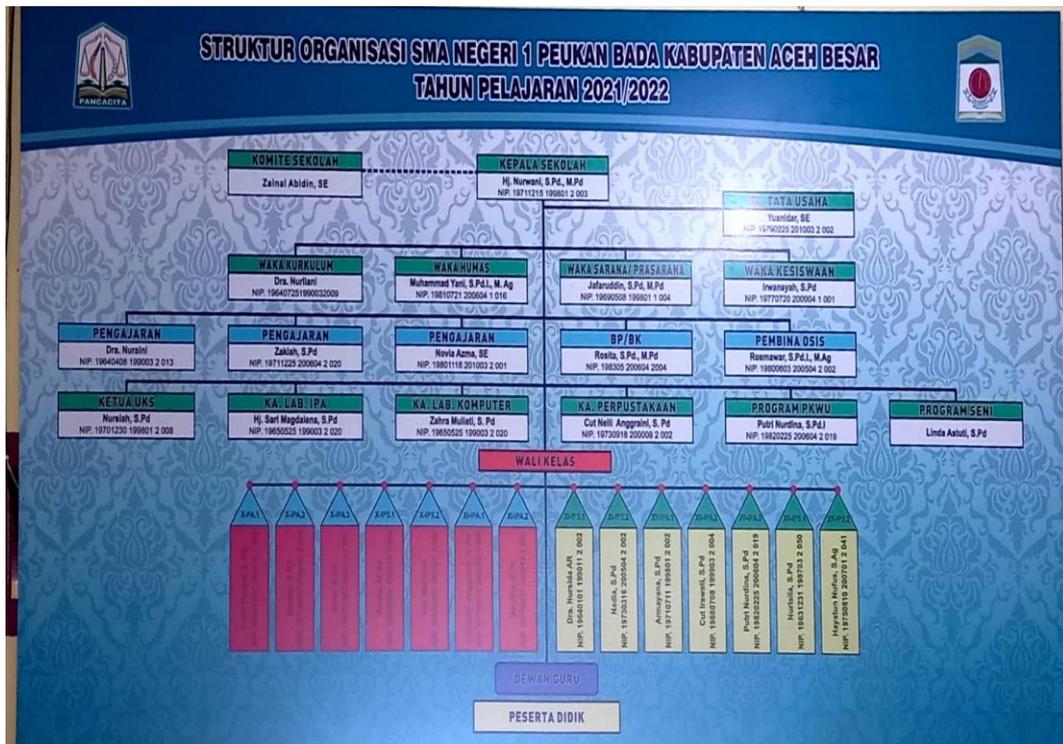


Gambar 5.5 Rapat Perencanaan *Job Description* Guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar



Gambar 5.6 Rapat Pembagian *Job Description* Kepada Guru di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar





Gambar 5.8 Struktur Organisasi SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar



## **TATA TERTIB GURU**

- a) Berkewajiban datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan
- b) Berbaktil membimbing anak didik seutuhnya untuk membentuk manusia pembangun yang pancasila
- c) Memiliki kejujuran profesional dalam menerapkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan anak didik masing-masing
- d) Mengadakan komunikasi terutama dalam memperoleh informasi tentang anak didik, tetapi menghindari diri dari segala bentuk penyalahgunaan
- e) Menciptakan suasana kehidupan sekolah dan memelihara hubungan dengan orangtua murid sebaik-baiknya bagi kepentingan anak didik
- f) Memelihara hubungan baik dengan masyarakat disekitar sekolahnya maupun masyarakat yang lebih luas untuk kepentingan pendidikan
- g) Secara sendiri-sendiri dan atau bersama-sama berusaha mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya
- h) Menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama guru baik berdasarkan lingkungan kerja, maupun dalam hubungan keseluruhan
- i) Secara bersama-sama memelihara, membina, dan meningkatkan mutu organisasi guru profesional sebagai sarana pengabdian
- j) Melaksanakan segala ketentuan yang merupakan kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan
- k) Memberikan teladan dan menjaga nama baik lembaga dan profesi
- l) Meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni
- m) Memotivasi peserta didik dalam memanfaatkan waktu untuk belajar di luar jam sekolah
- n) Memberikan keteladanan dalam menciptakan budaya membaca, budaya belajar, dan budaya bersih
- o) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran
- p) Menata'ati tata tertib dan peraturan perundang-undangan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika
- q) Berpakaian yang menutup aurat bagi yang bergama islam dan sesuai norma sosial masyarakat atau norma kepatuhan bagi yang beragama lain
- r) Tidak merokok selama berada di lingkungan satuan pendidikan.

## **RIWAYAT HIDUP PENULIS**

Nama : Isra Rahmayanti  
NIM : 180206122  
Tempat Tanggal Lahir : Banda Aceh, 04 Oktober 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh  
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam  
Alamat Asal : Jl. H. Kamal, Dusun Lam Tui, Desa Meunasah Manyang, Kec. Lahoknga, Kab. Aceh Besar  
Telp/Hp : 081227030573  
Email : [israrahmayanti0410@gmail.com](mailto:israrahmayanti0410@gmail.com)

### **PENDIDIKAN**

MI : MIN 36 Aceh Besar Tahun Lulus 2012  
SMP : SMPN 1 Peukan Bada Aceh Besar Tahun Lulus 2015  
MA : MAN 2 Banda Aceh Tahun Lulus 2018

### **DATA ORANG TUA**

Nama Ayah : Adlydas (Alm)  
Nama Ibu : Irawati M. Isa  
Pekerjaan Ayah : Arsitek  
Pekerjaan Ibu : Wiraswasta  
Alamat Lengkap : Jl. H. Kamal, Dusun Lam Tui, Desa Meunasah Manyang, Kec. Lhoknga, Kab. Aceh Besar

Banda Aceh, 22 November 2022  
Penulis,

**Isra Rahmayanti**  
**NIM: 180206122**