
Penerapan Analisis Jabatan Untuk Peningkatan Efisiensi Kerja Tenaga Pendidik SD Integral Lukman Al-Hakim Mataram

Baiq Karni Apriani*, Rosdiana Handayani, Sudirman

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Mataram, Jl. Majapahit No. 62, Mataram NTB, 83125. Indonesia

*Corresponding Author: nis11@guru.sd.belajar.id

Article History

Received : June 16th, 2024

Revised : July 08th, 2024

Accepted : August 02th, 2024

Abstract: Analisis jabatan memainkan peran penting dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam efisiensi kerja tenaga pendidik untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan penerapan analisis jabatan organisasi mampu memahami dan mengelola peran dan tanggung jawab setiap tenaga pendidik serta mampu menetapkan kualifikasi tenaga pendidik yang sesuai untuk suatu posisi jabatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis penerapan analisis jabatan, terhadap efisiensi kerja tenaga pendidik di SD Integral Lukman Al-Hakim Mataram. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap posisi jabatan memiliki tugas dan tanggung jawab yang beragam secara akademik dan non akademik. Oleh karenanya pemahaman yang mendalam tentang persyaratan kualifikasi setiap posisi jabatan sangat penting untuk memastikan bahwa tenaga pendidik yang direkrut dan ditempatkan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan menerapkan analisis jabatan efisiensi kerja tenaga pendidik dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan dapat meningkat.

Keyword: Analisis Jabatan, Efisiensi Kerja, Tenaga Pendidik

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi terbentuk dengan tujuan khusus yang ingin dicapai. Pencapaian tujuan tersebut bergantung pada pengalokasian dan penggunaan sumber daya yang tersedia. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah manusia, yang merupakan aset berharga bagi organisasi. Pentingnya sumber daya manusia, menuntut sebuah organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan peran dalam organisasi. Melakukan analisis jabatan dalam sebuah organisasi adalah salah satu cara yang dapat ditempuh untuk mengatasi kendala dalam hal memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas.

Struktur organisasi dapat diintegrasikan dengan persyaratan dan kualifikasi sumber daya manusia untuk setiap posisi yang ada. Tugas dan peran dapat terdefiniskan lebih lanjut melalui penjabaran job description untuk setiap individu yang mengisi jabatan tersebut (Pramessti & Atmaja, 2021). Luaran analisis jabatan mencakup penjelasan mengenai job description, yang mencantumkan tugas, tanggung jawab, dan kegiatan yang harus dilakukan oleh individu yang mengisi jabatan tersebut. Sementara itu,

persyaratan jabatan mencakup kriteria yang harus dipenuhi oleh calon pemegang jabatan, seperti pengalaman, pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk berhasil menjalankan jabatan tersebut (Suhada & Nasrulloh, 2022). Secara umum, orang yang terlibat dalam manajemen sumber daya manusia percaya bahwa kemampuan bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dapat dilihat dari tingkat efisiensi mereka. Efisiensi kerja memiliki dampak langsung pada seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada organisasi. Efisiensi kerja ini juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Miraza (2004:45), efisiensi dapat diartikan sebagai penggunaan biaya atau bentuk pengorbanan lainnya yang sesuai dari setiap komponen dalam setiap aktivitas usaha yang berjalan secara optimal. Komponen tersebut mencakup biaya, waktu, dan tenaga kerja. Tingkat keberhasilan terbaik dalam setiap pekerjaan, pada dasarnya, ditentukan oleh metode pelaksanaannya. Efisiensi kerja pada umumnya merupakan hasil dari penerapan prosedur kerja yang tepat. Cara kerja yang efisien adalah cara yang tidak mengurangi hasil yang

diharapkan, seperti menggunakan cara yang paling sederhana, cepat, dan efektif. Di lingkungan pendidikan, meningkatkan efisiensi kerja tenaga pendidik menjadi faktor krusial agar tujuan pembelajaran dapat dicapai secara maksimal (Suparlan, 2022). Analisis pekerjaan (job analysis) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efisiensi kerja tenaga pendidik, yaitu dengan memahami secara mendalam tugas, tanggung jawab, serta keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan peran sebagai pendidik secara efektif (Asmani, 2023).

Analisis pekerjaan yang akurat dan terkini memungkinkan lembaga pendidikan untuk mengoptimalkan penempatan sumber daya manusia, meminimalisir tumpang tindih tugas, dan memastikan setiap tenaga pendidik ditempatkan sesuai dengan kompetensinya (Suparlan, 2022). Hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi pemborosan waktu dan upaya, serta menciptakan alur kerja yang lebih efisien dalam proses belajar mengajar (Asmani, 2023). Berdasarkan hasil wawancara awal, peneliti menemukan bahwa penerapan analisis jabatan di SD Integral Lukman Al Hakim Mataram dalam penempatan pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan kualifikasi yang diharapkan, sehingga menghadapi kesulitan dalam pengelolaan kelas dan pembuatan administrasi pembelajaran. Selain itu, tenaga pendidik memiliki beberapa tugas dan tanggung jawab di luar tugas utama mengajar, yang menyulitkan mereka dalam manajemen waktu. Berdasarkan masalah-masalah tersebut, peneliti berupaya melakukan penelitian dengan judul "Penerapan Analisis Jabatan dalam Meningkatkan Efisiensi Kerja Tenaga Pendidik di SD Integral Lukman Al-Hakim Mataram."

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Moleong (2017:6), penelitian kualitatif memiliki tujuan memahami fenomena yang dialami subjek penelitian dengan cara menyeluruh dan deskriptif. Hal ini dapat mencakup perilaku, tindakan, motivasi dan lainnya. Ketiganya dapat berupa perkataan dan bahasa dalam konteks yang alami dengan berbagai metode alamiah. Menurut Hendrayadi et al., (2019:218) menyatakan penelitian kualitatif

merupakan langkah-langkah penyelidikan natural dengan tujuan mendapatkan pemahaman secara mendalam terhadap fenomena sosial dengan cara yang alami. Sementara itu, Creswell (2014:4) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Selanjutnya, Arikunto (2013:3) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Hal serupa juga disampaikan oleh Fraenkel dan Wallen (2009:426) yang menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta dan karakteristik mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu.

Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan menggambarkan kegiatan penelitian yang dilakukan pada objek tertentu secara jelas dan sistematis (Azwardi, 2018: 9). Ibrahim et al., (2018: 94) Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang bersifat deskriptif, di mana data yang dikumpulkan lebih berfokus pada kata-kata atau gambar daripada angka-angka. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara mendalam (in-depth interview) dengan informan kunci, yaitu Kepala Sekolah dan Tenaga Pendidik SD Integral Lukman Al-Hakim Mataram, untuk menggali informasi secara komprehensif terkait analisis jabatan mencakup spesifikasi jabatan dan deskripsi jabatan. Penelitian ini dilaksanakan di SD Integral Lukman Al-Hakim Mataram. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik berjumlah 9 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah yang terdapat dalam model analisis Miles dan Huberman yang dijelaskan oleh Sugiyono (2022) yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Jabatan

Berdasarkan hasil wawancara peneliti pada tanggal 3 April 2024 dan tanggal 13 Mei 2024 bersama bapak kepala sekolah, Wakil Kepala sekolah bidang kurikulum dan 2 orang

tenaga pendidik, mereka sepakat bahwa SD Integral Lukman Al Hakim Mataram telah melaksanakan analisis jabatan yang tertuang dalam peraturan tertulis Yayasan Hidayatullah. Analisis Jabatan merupakan usaha untuk memunculkan fakta atau informasi dalam suatu pekerjaan yang memiliki maksud untuk menghasilkan data atau informasi mengenai prosedur jabatan yang sistematis (Wahdati et al., 2022). Analisis jabatan memiliki beberapa tujuan yaitu berupa penyusunan mengenai informasi penting di antaranya: Uraian jabatan, persyaratan jabatan, evaluasi jabatan, desain pekerjaan, syarat-syarat pekerjaan, penilaian kinerja, pelatihan pegawai, efisiensi dan perencanaan sumber daya manusia.

Dari pengertian diatas dapat dinyatakan bahwa analisis jabatan merupakan proses sistematis yang dilakukan untuk mengidentifikasi dengan jelas tanggung jawab dan tugas-tugas yang terkait dengan suatu posisi pekerjaan, yang dikenal sebagai deskripsi pekerjaan. Selain itu, analisis jabatan juga melibatkan penentuan karakteristik, kualifikasi, dan kriteria lain yang dibutuhkan oleh individu yang akan mengisi posisi tersebut, yang dikenal sebagai spesifikasi pekerjaan. Deskripsi pekerjaan mencakup detail-detail tentang apa yang diharapkan dari individu yang mengisi posisi tersebut, termasuk tugas-tugas harian, tanggung jawab, keterampilan yang diperlukan, dan hubungan kerja dengan orang lain. Di sisi lain, spesifikasi pekerjaan berfokus pada karakteristik pribadi, kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, dan atribut lainnya yang diperlukan oleh individu yang akan mengisi posisi tersebut. Dengan melakukan analisis jabatan secara menyeluruh, organisasi dapat memastikan bahwa individu yang direkrut untuk posisi tersebut sesuai dengan kebutuhan dan memenuhi harapan pekerjaan, sehingga membantu dalam mencapai efisiensi dan produktivitas maksimal dalam lingkungan kerja. Adapun rincian penerapan analisis jabatan yang dilakukan oleh SD Integral Lukman Al Hakim Mataram lain sebagai berikut:

1. Identifikasi Posisi Jabatan

SD Integral Lukman Al Hakim Mataram memiliki beragam posisi jabatan yang memainkan peran penting dalam menjalankan kegiatan pendidikan dan administrasi. Identifikasi posisi dilakukan untuk memahami

struktur organisasi sekolah serta hubungan antar posisi. Adapun posisi jabatannya antara lain:

- a. Kepala Sekolah
- b. Wk Kurikulum, Wk Kesiswaan, Bendahara,
- c. Tenaga pendidik (guru kelas)
- d. Tenaga pendidik (guru mata Pelajaran PAI, Bahasa Arab, Bahasa Inggris dan PJOK)
- e. Staf Administrasi, Staf Kebersihan, Staf keamanan

Posisi jabatan yang difokuskan dalam penelitian ini adalah kepada tenaga pendidik. Menurut Sudjana (2011) tenaga pendidik adalah seseorang yang memiliki tanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan pembelajaran. Mereka juga bertugas untuk membimbing dan mengarahkan peserta didik dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Menurut Kihadjar Dewantara tenaga pendidik adalah orang yang memimpin dan membimbing peserta didik dalam proses belajar mengajar, serta bertanggung jawab untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi individu yang mandiri dan bertanggung jawab dalam kehidupan sosial. Dari penjelasan di atas dapat diartikan bahwa tenaga pendidik adalah seseorang yang merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses pembelajaran serta bertanggung jawab dalam membimbing dan mengembangkan potensi peserta didik. Berdasarkan hasil wawancara bersama Bapak Muhammad Ali Husni selaku kepala sekolah SD Integral Lukman Al Hakim Mataram, beliau menjelaskan bahwa di sekolah telah memiliki posisi jabatan yang jelas serta tugas dan tanggung jawab yang telah diatur dalam peraturan tertulis Yayasan Hidayatullah. Ketika merekrut pegawai/ tenaga pendidik baru pihak sekolah bersama yayasan menjelaskan tugas dan tanggung jawab apa saja yang harus dilaksanakan dan diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Untuk tenaga pendidik lama, pihak sekolah mempertimbangkan posisi mengajarnya sesuai hasil pengamatan dan pembinaan kepala sekolah. Pembagian dan pemberian tugas serta tanggung jawab tenaga pendidik dilaksanakan menjelang pergantian tahun pelajaran. Hal ini dilakukan agar tenaga pendidik dapat mempersiapkan administrasi dan kebutuhan mengajar.

SD Integral Lukman Al Hakim Mataram ini memiliki 4 kelas paralel pada masing-masing

jenjang kelas. Oleh karena itu masing-masing tenaga pendidik yang mengajar dijenjang kelas yang sama harus berkolaborasi menyamakan persepsi dan pelayanan yang diberikan kepada siswa, agar tidak ada ketimpangan atau perbedaan pelayanan di setiap jenjangnya. Begitu pun tenaga pendidik mata pelajaran PAI, bahasa Arab, bahasa Inggris dan PJOK. Identifikasi posisi yang dilaksanakan di sekolah membantu tenaga pendidik memahami tugas dan tanggung jawabnya serta dengan siapa mereka akan bekerja sama secara inklusif dan intensif. Misalnya pada fase A tenaga pendidik dan pendamping yang berjumlah 16 orang yang terdiri dari tenaga pendidik kelas 1 dan 2, Fase B yang terdiri dari 8 orang yaitu tenaga pendidik kelas 3 dan 4 dan tenaga pendidik fase C terdiri dari 8 orang yaitu tenaga pendidik kelas 5 dan 6. Tenaga pendidik yang telah mengetahui posisi jabatannya akan membuat kelompok-kelompok kecil sesuai fase agar memudahkan dalam bekerja.

Pemantauan kepala sekolah dan pihak Yayasan terkait kinerja tenaga pendidik rutin dilakukan untuk meminimalisir hambatan atau tantangan agar efisiensi kerja dapat terwujud. Hal ini sejalan dengan pendapat Aamodt (2009), analisis jabatan di lembaga pendidikan dapat membantu dalam menentukan kebutuhan tenaga pendidik dan administratif, memastikan penempatan staf yang tepat sesuai dengan kompetensi, serta meningkatkan efektivitas dalam penyelenggaraan pendidikan. Analisis jabatan juga membantu sekolah dalam menyusun program pengembangan karyawan yang lebih tepat sasaran. Pentingnya manajemen sumber daya manusia menegaskan perlunya analisis pekerjaan yang menyeluruh untuk staf yang terlibat, termasuk tugas, tanggung jawab, dan peran mereka.

Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa SD Integral Lukman Al Hakim Mataram telah berhasil melakukan identifikasi posisi jabatan dengan baik. Hal ini membantu staf dan tenaga pendidik dalam menjalankan tugas mereka secara lebih teratur dan efisien. Identifikasi posisi yang teliti memungkinkan setiap anggota organisasi untuk memahami dengan jelas peran dan tanggung jawab mereka, sehingga mereka dapat fokus pada aspek pekerjaan yang paling relevan dan penting. Dalam konteks ini, pandangan Muspawi (2017) menekankan bahwa pemahaman yang kuat terhadap analisis jabatan yang sesuai bagi staf menjadi indikator penting bagi keberhasilan

organisasi. Ini menyoroti pentingnya pemahaman yang mendalam terhadap peran dan tanggung jawab individu dalam mencapai tujuan sekolah secara keseluruhan. Dengan demikian, langkah-langkah yang diambil oleh SD Integral Lukman Al Hakim Mataram dalam proses identifikasi posisi dapat dianggap sebagai upaya yang mendukung efisiensi dan keberhasilan organisasi dalam konteks pendidikan.

2. Deskripsi Pekerjaan

Dalam uraian jabatan, selain tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab, hubungan lini, dan kondisi kerja juga dibuat nama jabatan, kode jabatan, tanggal dibuat penyusun, dan lokasi. Jika organisasi membuat jabatan baru maka membutuhkan persiapan uraian jabatan, yang menggunakan proses atau tahapan-tahapan. Uraian jabatan dapat dibuat kembali secara periodik dan bisa diperbarui jika memang perlu. Penilaian kinerja merupakan peluang yang baik untuk memperbarui uraian jabatan. Bila organisasi menyiapkan beberapa uraian jabatan maka prosesnya membutuhkan waktu secara nyata, analisis jabatan mungkin menggunakan kepustakaan sebagai dasar deskripsi, seleksi untuk satu tipe pekerjaan, dan kemudian dapat dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dijelaskan bahwa tugas dan wewenang kepala sekolah SD Integral Lukman Al Hakim Mataram adalah merencanakan, mengarahkan, dan mengendalikan operasional sekolah, membina kerjasama dengan tenaga pendidik, yayasan, staf serta orang tua siswa, membuat kebijakan di sekolah sesuai kebijakan pendidikan nasional serta peraturan yayasan. Tugas dan wewenang kepala sekolah yang disampaikan tersebut senada dengan hasil wawancara bersama Waka Kurikulum. Beliau menerangkan bahwa “Kepala sekolah berusaha melakukan pembinaan kepada tenaga pendidik dengan cara yang baik, kebetulan saya termasuk tim di dalamnya.” Selanjutnya ia menambahkan: “Kepala sekolah jika mengambil keputusan selalu mempertimbangkan peraturan yayasan dan peraturan dinas”. Lebih lanjut Waka Kurikulum menjelaskan bahwa tugas dan tanggung jawab tenaga pendidik yaitu guru kelas antara lain: mengajar akademik atau tematik, mengajar mengaji/tahsin, menyimak muroja’ah hapalan siswa, pendampingan wudhu dan shalat, sebagai konselor, menjalankan kegiatan home visit setiap

bulan, pendampingan makan siang siswa, membuat RAB kelas masing-masing untuk kegiatan outbond/ outdoor dan diskusi melaksanakan pembinaan serta evaluasi tenaga pendidik. Untuk guru Mapel tugas dan tanggung jawabnya adalah mengajar sesuai bidangnya dan membantu pelaksanaan kegiatan mengaji/ tahsin serta muroja'ah.

Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab wajib tenaga pendidik selain mengajar akademik adalah mengajar mengaji (tahsin). Tenaga pendidik akan diberikan tugas sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya dengan prosedur pelaksanaannya adalah tenaga pendidik kelas akan mengajar sesuai tingkat kemampuan siswa dalam mengaji (sistem jilid), bukan berdasarkan jenjang kelas akademik pada umumnya. Dengan demikian, tenaga pendidik kelas 2 bisa saja mengajar tahsin untuk siswa yang berbeda jenjang kelas secara akademik namun sama secara tingkatan jilid mengajinya. Dalam menjalankan perannya, tenaga pendidik yang diwakili tenaga pendidik kelas 5 menyampaikan bahwa ia memiliki tanggung jawab dalam membimbing dan mengajar siswa di ruang kelas. Melalui dedikasinya tenaga pendidik membentuk dasar bagi perkembangan akademik, sosial, dan emosional para siswa. Tenaga pendidik kelas bukan hanya mengajar materi, tetapi juga menjadi mentor, pembimbing, dan contoh bagi siswa. Tenaga pendidik kelas 2 menambahkan tugas dan wewenangnya sebagai tenaga pendidik yaitu sebagai wali kelas adalah mengajar, menyiapkan administrasi, komunikasi dengan orang tua untuk menyampaikan kondisi siswa secara rutin, diwajibkan mampu membaca Al-Qur'an dengan tepat dan fasih. Tenaga pendidik harus menjadi contoh bagi siswa dalam hal berpakaian, bertutur kata maupun berperilaku". Berdasarkan penjelasan di atas, kepala sekolah, tenaga pendidik, maupun staf telah melaksanakan tugas dan wewenangnya sesuai dengan uraian jabatan masing-masing. Analisis jabatan terkait deskripsi pekerjaan sudah dilaksanakan di SD Integral Lukman Al Hakim Mataram. Analisis jabatan berupa deskripsi pekerjaan (tugas dan tanggung jawab) dalam perannya di sekolah sudah dipaparkan sesuai aturan yayasan. Hal ini untuk memudahkan kepala sekolah, tenaga pendidik dan staf pendidikan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Gary Dessler (2005), "analisis jabatan membantu organisasi dalam menyusun deskripsi pekerjaan yang jelas,

menentukan kriteria seleksi pegawai yang tepat, dan menyediakan dasar untuk evaluasi kinerja pegawai".

Evaluasi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tenaga pendidik dilaksanakan setiap bulan oleh pihak sekolah dan 2 bulan sekali oleh pihak Yayasan. Melalui pembinaan dan evaluasi kinerja tenaga pendidik ini, pihak sekolah dan yayasan melaksanakan upgrading dan upskilling. Status pegawai di SD Integral Lukman Al Hakim Mataram terdiri dari calon pegawai, pegawai honorer, dan pegawai tetap. Untuk peningkatan status kepegawaian minimal dilakukan satu sampai tiga tahun sesuai hasil evaluasi kinerja pegawai. Untuk menguatkan semangat dan kompetensi tenaga pendidik, dilakukan kegiatan halaqoh. Pada minggu ke-2 dan ke-4 setiap bulannya halaqoh dikhususkan untuk tenaga pendidik laki-laki. Kegiatan Halaqoh secara umum (pria dan wanita) dilakukan dua kali pertemuan dalam satu bulan. Kegiatan ini untuk menjaga dan menyegarkan kembali niat dan pola pikir tenaga pendidik untuk bekerja dengan hati dan ikhlas demi mencetak generasi Qurani. Tujuan kegiatan ini juga untuk memperdalam kompetensi tahsin bagi tenaga pendidik. Kegiatan yang dibina langsung oleh Pembina wilayah Yayasan ini dilakukan secara rutin sebagai bentuk penyegaran dan peningkatan kompetensi tenaga pendidik dalam bekerja.

3. Kualifikasi Jabatan

Kualifikasi jabatan di SD Integral Lukmanul Hakim mengacu pada seperangkat kriteria, pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan atribut lainnya yang dibutuhkan untuk berhasil menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sebuah jabatan di dalam sekolah. Kualifikasi ini dapat mencakup pendidikan formal, pelatihan, sertifikasi, serta kemampuan interpersonal dan kepemimpinan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan efektif dan efisien. Hasil wawancara dengan kepala sekolah menunjukkan bahwa untuk menjadi tenaga pendidik di SD Integral Lukman Al Hakim Mataram, calon harus melewati serangkaian tahapan seleksi. Ini termasuk tahap administrasi, tes membaca Al-Qur'an, tes tulis, dan microteaching. Tahap administrasi mengutamakan latar belakang pendidikan, yang berupa gelar sarjana PGSD/PGMI sebagai tenaga pendidik, meskipun kualifikasi lain juga dapat dipertimbangkan. Kualifikasi wajib yang harus dimiliki adalah pengetahuan agama Islam dan

memiliki keterampilan membaca Al-Qur'an dengan benar dan fasih. Tes membaca Al-Qur'an dilakukan oleh tim khusus LPPQ yasan untuk menilai kemampuan dan kefasihan dalam membaca Al-Qur'an. Tes ketiga adalah tes tertulis yang menguji pemahaman calon terhadap materi sesuai dengan bidang yang dilamar. Terakhir, ada tahap *microteaching* yang mengevaluasi kemampuan calon dalam menyampaikan materi pembelajaran kepada siswa. Kualifikasi yang dibutuhkan untuk posisi sebagai tenaga pendidik untuk sikap mencakup kedisiplinan, loyalitas dan kemampuan untuk berkolaborasi secara efektif, memiliki perilaku yang baik, dan mematuhi tata cara berpakaian sesuai dengan prinsip Islam atau menggunakan pakaian muslim yang menutupi aurat.

Kualifikasi untuk posisi kepala sekolah disampaikan langsung oleh kepala sekolah SD Integral Lukman Al Hakim Mataram, yang meliputi: gelar sarjana pendidikan, kemampuan membaca Al-Qur'an dengan benar dan fasih, pengalaman manajerial bidang pendidikan, kepemimpinan tangguh, kemampuan komunikasi interpersonal yang baik, keahlian dalam mengambil keputusan, dan kemampuan untuk berinovasi. Proses penunjukan kepala sekolah sepenuhnya dilakukan oleh yayasan dengan mengadakan seleksi kandidat di dalam yayasan. Masa jabatan sebagai kepala sekolah biasanya berlangsung selama 3 tahun, namun dapat diperpanjang jika kinerja kepala sekolah dinilai memuaskan oleh yayasan. Kualifikasi pendidikan tenaga pendidik memastikan calon yang direkrut memiliki keterampilan yang sesuai untuk menyelesaikan tugas, mengurangi kemungkinan kesalahan, serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi di sekolah. Tenaga pendidik yang kualifikasi pendidikannya tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, pihak sekolah dan Yayasan memberikan pembinaan dan pelatihan rutin sesuai dengan kebutuhannya. Evaluasi dan tindak lanjut dari pembinaan tersebut selalu menjadi pertimbangan untuk tugas selanjutnya. Dengan demikian, kualifikasi jabatan tidak hanya penting untuk keberhasilan individu di jabatan tersebut, tetapi juga menjadi faktor kunci dalam menjaga kinerja organisasi secara keseluruhan.

B. Efisiensi Kerja

Kemampuan bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya tercermin dari tingkat efisiensinya. Tingkat efisiensi kerja

secara langsung memengaruhi tingkat kontribusi yang diberikan oleh tenaga pendidik kepada sekolah. Efisiensi kerja tenaga pendidik memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan upaya dari manajemen untuk meningkatkan efisiensi tenaga pendidik melalui berbagai kegiatan. Efisiensi kerja di SD Integral Lukman Al Hakim Mataram artinya kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efisien dalam optimalisasi penggunaan sumber daya, manajemen waktu yang baik, dan pencapaian hasil yang diinginkan dengan menggunakan biaya dan upaya seefisien mungkin. Dengan meningkatnya efisiensi kerja, sekolah dapat mencapai tujuan pendidikan mereka dengan lebih efektif, memberikan manfaat maksimal bagi siswa, tenaga pendidik, dan staf, serta menjaga kelancaran operasional sekolah secara keseluruhan. Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dan tenaga pendidik, dijelaskan bahwa efisiensi kerja dilaksanakan pada sistem sekolah. Ini terlihat dari deskripsi pekerjaan dan kualifikasi pekerjaan yang sudah dianalisis. Tugas dan tanggung jawab tenaga pendidik yaitu wali kelas tidak hanya sebatas mengajar akademik saja, melainkan mereka juga berkontribusi dalam mengajar mengaji/ tahsin dan muroja'ah yaitu menyimak ketika siswa menyeter hapalan ayat. Hal ini sejalan dengan deskripsi jabatan yang dilakukan yaitu tugas untuk mengajarkan siswa mengaji serta kualifikasi jabatan yaitu mempekerjakan tenaga pendidik dengan memiliki pengetahuan Agama Islam dan memiliki keterampilan mengaji atau membaca Al-Qur'an dengan fasih dan benar.

SD Integral Lukman Al Hakim Mataram merupakan sekolah yang memiliki keunggulan salah satunya dibidang keagamaan. Dari analisis jabatan yang sudah dilakukan sekolah dapat lebih efisien dalam mengelola sumber daya manusia dan mengelola pembiayaan. Tenaga pendidik yaitu wali kelas dapat merangkap menjadi tenaga pendidik mengaji karena memiliki kemampuan dalam bidang keagamaan. Dengan kata lain sekolah tidak perlu mempekerjakan tenaga pendidik mengaji karena sudah dipenuhi oleh jabatan wali kelas di sekolah tersebut. Dengan menggabungkan beberapa peran menjadi satu, sekolah dapat menghemat biaya gaji, tunjangan, dan biaya terkait lainnya. Efisiensi kerja juga terlihat dengan memanfaatkan keterampilan tenaga pendidik dalam mengintegrasikan teknologi untuk mengurangi beban kerja manual.

Dengan melakukan analisis jabatan, sekolah dapat mengetahui kompetensi atau keterampilan yang dimiliki oleh tenaga pendidik. Salah satunya adalah kemampuan dalam mempromosikan sekolah melalui cara-cara yang kreatif dengan menggunakan aplikasi IT yang menarik perhatian dalam mempromosikan sekolah di media sosial. Tenaga pendidik yang bertalenta dapat menguntungkan sekolah dengan kemampuannya menjadi editor yang inovatif.

Dari hasil wawancara diketahui pula tenaga pendidik dan staf secara rutin mengadakan kegiatan-kegiatan di luar jam mengajar, seperti khataman Al-Qur'an, Tasmi', kegiatan outing class, kegiatan pentas seni dsb. Mereka mampu mengelola kegiatan mulai dari perencanaan kegiatan serta pembiayaan, pelaksanaan kegiatan sampai evaluasi kegiatan. Keberhasilan kegiatan tersebut didasarkan oleh pengelolaan SDM atau analisis pekerjaan yang tepat untuk melihat kemampuan tenaga pendidik dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan sekolah. Dari penjelasan di atas analisis jabatan yang mempertimbangkan kualifikasi pekerjaan dan efisiensi kerja menjadi landasan penting untuk meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab jabatan serta persyaratan kualifikasi yang diperlukan, organisasi dapat menempatkan individu yang sesuai dengan kemampuan dan pengalaman mereka pada posisi yang tepat. Ini dapat menghasilkan peningkatan efisiensi kerja yang menguntungkan baik bagi individu maupun keseluruhan organisasi.

C. Tantangan dan Solusi dalam Pelaksanaan Analisis Jabatan

Tantangan yang dirasakan sekolah dalam melakukan analisis jabatan antara lain:

1. Tenaga pendidik dan staf sekolah memiliki beban kerja yang tinggi dan kompleks sehingga menemukan waktu untuk berpartisipasi dalam proses analisis jabatan menjadi sulit untuk dilakukan.

Tantangan utama yang dihadapi oleh tenaga pendidik adalah keragaman tugas di luar ruang kelas dan manajemen waktu. Mereka tidak hanya bertanggung jawab untuk memberikan pengajaran yang berkualitas tetapi juga harus melaksanakan tugas tambahan serta berinteraksi dengan orang tua dan merangkap sebagai konselor. Tantangan ini dipertegas dengan pernyataan dari tenaga pendidik kelas yang

menyebutkan bahwa beban tugas mereka semakin meningkat, terutama ketika terjadi masalah yang melibatkan siswa atau saat ada agenda kegiatan di sekolah. Tantangan lain yang dihadapi adalah manajemen waktu dalam mempersiapkan tugas administrasi pembelajaran karena sekolah menerapkan sistem full day school. Kegiatan bersama siswa yang berlangsung hingga sore hari di sekolah membuat waktu untuk mempersiapkan pembelajaran keesokan harinya terasa terbatas. Untuk mengatasi tantangan ini, dibutuhkan pendekatan yang terstruktur dan inovatif. Salah satu langkah yang bisa diambil adalah melakukan analisis jabatan yang menyeluruh. Dengan Menyusun jadwal yang fleksibel untuk pengumpulan data dan wawancara, serta memastikan bahwa proses ini tidak mengganggu kegiatan belajar mengajar sehari-hari dan memahami dengan mendalam tanggung jawab dan tugas-tugas yang dilakukan oleh tenaga pendidik di luar lingkungan kelas.

2. Perubahan dalam kebijakan pendidikan atau kurikulum dapat mempengaruhi tugas dan tanggung jawab tenaga pendidik, yang membuat analisis jabatan perlu terus diperbarui.

Perubahan dalam kebijakan pendidikan atau kurikulum sering kali berdampak langsung pada peran dan tanggung jawab tenaga pendidik di sekolah. Contohnya, pengenalan kurikulum baru atau perubahan dalam kebijakan evaluasi siswa mengharuskan tenaga pendidik untuk menyesuaikan cara mengajar, menambah atau mengurangi materi pembelajaran, atau mengubah metode evaluasi kemajuan siswa. Perubahan tersebut bisa memengaruhi tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh setiap posisi di sekolah, termasuk para pendidik. Jika ada tambahan mata pelajaran atau program baru, mungkin diperlukan penyesuaian dalam alokasi tugas di antara tenaga pendidik yang sudah ada, atau bahkan perekrutan tenaga pendidik baru dengan keahlian tertentu. Solusi tantangan tersebut dengan melakukan pembaruan rutin pada analisis jabatan, sekolah dapat memastikan bahwa deskripsi pekerjaan dan harapan yang diberikan kepada tenaga pendidik tetap sesuai dan relevan dengan perubahan kebutuhan yang muncul akibat perubahan dalam kebijakan atau kurikulum.

3. Mencapai konsistensi dan standarisasi dalam deskripsi pekerjaan dan evaluasi di seluruh

sekolah bisa menjadi sulit, terutama jika terdapat perbedaan dalam cara kerja dan tugas di tiap kelas.

Mencapai konsistensi dan standarisasi dalam deskripsi pekerjaan dan evaluasi di seluruh sekolah merupakan tantangan besar karena adanya variasi tugas dan tanggung jawab, perbedaan cara kerja, serta kebutuhan spesifik di setiap kelas. Misalnya, guru di berbagai tingkat kelas menggunakan metode pengajaran yang berbeda, sementara pembuatan administrasi memiliki tanggung jawab yang berbeda dengan pengajaran. Selain itu, penyesuaian kebijakan pendidikan dan kurikulum membutuhkan adaptasi yang fleksibel, dan penilaian kinerja yang efektif harus mempertimbangkan perbedaan individu dalam gaya mengajar dan interaksi dengan siswa. Semua faktor ini membuat sulit untuk menyusun dan menerapkan deskripsi pekerjaan dan sistem evaluasi kinerja yang seragam di seluruh sekolah. Untuk mengatasi tantangan dalam mencapai konsistensi dan standarisasi deskripsi pekerjaan dan evaluasi kinerja di sekolah, beberapa solusi yang dapat diterapkan meliputi pengembangan kerangka kerja yang fleksibel namun seragam, pelatihan dan pengembangan staf secara rutin, serta peningkatan komunikasi antara manajemen dan tenaga pendidik. Penting juga untuk memanfaatkan teknologi dalam menyusun dan memperbarui deskripsi pekerjaan, serta melakukan evaluasi dan umpan balik berkala. Selain itu, menggunakan data dari evaluasi kinerja sebelumnya untuk menyesuaikan deskripsi pekerjaan dan melibatkan ahli dalam bidang sumber daya manusia dan pendidikan dapat membantu menyusun sistem yang lebih efektif. Dengan langkah-langkah ini, sekolah dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas pendidikan lebih konsisten. Lebih lanjut disampaikan oleh kepala sekolah bahwa perubahan yang terjadi di dunia pendidikan mengharuskan kepala sekolah mampu menghadirkan dan mengembangkan kompetensi unggul tenaga pendidik dan ditempatkan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Hal ini sejalan menurut (Mulyasa, 2021) “tantangan utama dalam melakukan analisis jabatan yang efektif bagi tenaga pendidik adalah mengikuti perubahan dinamis dalam dunia pendidikan dan kebutuhan lembaga Pendidikan”. Perkembangan teknologi, metode pembelajaran, dan tuntutan kurikulum yang terus berubah mengharuskan lembaga pendidikan untuk secara teratur

meninjau dan memperbarui deskripsi dan spesifikasi jabatan tenaga pendidik (Suparlan, 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa setiap posisi jabatan di SD Integral Lukman Al-Hakim Mataram memiliki tugas dan tanggung jawab yang beragam secara akademik maupun non akademik. Oleh karenanya pemahaman yang mendalam tentang persyaratan kualifikasi untuk setiap posisi sangat penting untuk memastikan bahwa staf yang direkrut dan ditempatkan pada posisi tertentu memiliki kualifikasi yang tepat, termasuk pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan teknis yang diperlukan untuk menjalankan tugas secara efisien. Selain itu, penerapan analisis jabatan juga berperan dalam meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas pendidikan dan administratif dengan mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan atau peningkatan, melalui peninjauan terhadap proses kerja, penggunaan sumber daya, dan pencapaian tujuan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis persembahkan kehadiran Allah swt atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga jurnal ini dapat terselesaikan tepat waktu. Ucapan terima kasih kepada orang tua dan suami yang telah mendukung. Tidak lupa ucapan terima kasih kepada dosen Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah membimbing dengan sabar dalam penulisan jurnal ini. Terima kasih pula penulis sampaikan kepada kepala sekolah, Wk Kurikulum dan tenaga pendidik di SD Integral Lukman Al Hakim Mataram yang telah memberi kesempatan dan ijin sehingga penulis dapat menyelesaikan jurnal ini.

REFERENSI

- Aamodt, M.G (2009). Psikologi Industri: Pendekatan Terapan. Penerbit Erlangga
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmani, J.M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan. Yogyakarta: DIVA Press.

- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Dessler, G. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2009). *How to Design and Evaluate Research in Education* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hendrayadi, et.al. (2019). *Metode Penelitian. Metode Penelitian Bisnis dan Akademik*. Jakarta: LPMP Imperium
- Miraza (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama Jakarta: Bumi Aksara
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*: Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, H. E. (2021). *Menjadi Guru Penggerak Merdeka Belajar*. Bumi Aksara
- Muspawi, M. (2017). Urgensi Analisis Pekerjaan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(3), 196–204
- Pramesti, A. R., & Atmaja, H. E. (2021). Penyusunan Analisis Jabatan Oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Magelang. *Jurnal Buletin Bisnis & Manajemen*, 07(01), 25–32.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sudjana, N. (2011). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhada, & Nasrulloh, R. S. (2022). Kajian Praktis Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja Up Perparkiran Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(1), 619– 626
- Suparlan (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor. Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4, 128-152. p-ISSN: 2714-6331, E-ISSN: 2714-6324
- Wahdati, A., Octaviani, F., & Komalasari, S. (2022). Pentingnya Analisis Jabatan dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi. *Jurnal Economent Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 162–173.