

Strategi Kepala Tata Usaha dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan

Evi Ajriani¹, Badarwan², Samrin³

¹Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (IAIN) Kendari
Email: eviajriani1234@gmail.com

²Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (IAIN) Kendari
Email: badarwan.kdi@gmail.com

³Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (IAIN) Kendari
Email: samrinsam75@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengkaji Strategi Kepala Tata Usaha dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMP N 10 Konawe Selatan. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data melalui proses reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan serta teknik keabsahan data melalui triangulasi data (teknik, sumber dan waktu), perpanjangan pengamatan, dan mengadakan *Membercheck*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kinerja tenaga kependidikan di SMP N 10 Konawe Selatan cukup baik dilihat dari Skp, peningkatan pengarsipan, dan bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai tanggung jawabnya. 2) Strategi kepala tata usaha pertama melakukan pembinaan kedisiplinan dengan membuat absen untuk diparaf pada jam datang dan jam pulang, kemudian memberikan motivasi, memberika penghargaan, memahami suasana kerja yang nyaman, mengikutkan pelatihan dan evaluasi yang diadakan setiap akhir tahun.

Kata Kunci: Strategi Kepala Tata Usaha, Kinerja Tenaga kependidikan

Strategy of the Head of Administration in Improving the Performance of Education Personnel

Evi Ajriani¹, Badarwan², Samrin³

¹Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (IAIN) Kendari
Email: eviajriani1234@gmail.com

²Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (IAIN) Kendari
Email: badarwan.kdi@gmail.com

³Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (IAIN) Kendari
Email: samrinsam75@yahoo.com
Alamat email

Abstract

This study aims to examine the Strategy of the Head of Administration in Improving the Performance of Education Personnel at SMP N 10 Konawe Selatan. This study uses qualitative research. Data collection techniques were carried out by interviews, observation and documentation. Data analysis through the process of data reduction, data presentation and drawing conclusions as well as data validity techniques through data triangulation (technique, source and time), extending observations, and conducting Member checks. The results showed that: 1) The performance of teaching staff at SMP N 10 Konawe Selatan quite good in terms of Skp, increased archiving, and can complete work according to their responsibilities. 2) The strategy of the head of administration is to first carry out disciplinary coaching by making absences to be initialed during arrival and return hours, then providing motivation, giving awards, understanding a comfortable working atmosphere, including training and evaluations which are held at the end of each year.

Keywords: Head of Administration Strategy, Performance of Education Personnel

Pendahuluan

Kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan dan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang merupakan posisi terpenting dalam upaya pembangunan di suatu bangsa, perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi di era global yang semakin cepat juga pengaruh di segala bidang kehidupan manusia. Pendidikan adalah kata kunci dalam setiap usaha meningkatkan kualitas kehidupan manusia, dimana didalamnya memiliki peranan dan objektif untuk memansuasiakan manusia. Pendidikan pada hakekatnya adalah proses pematangan kualitas hidup. Melalui proses tersebut diharapkan manusia dapat memahami apa arti dan hakekat hidup, serta untuk apa dan bagaimana menjalankan tugas hidup dan kehidupan secara benar. Karena itulah fokus pendidikan diarahkan pada pembentukan kepribadian unggul dengan menitik beratkan pada proses pematangan kualitas logika, hati, akhlak, dan keimanan. puncak pendidikan adalah tercapainya titik kesempurnaan kualitas hidup (Hermino, 2017).

Manajemen tenaga kependidikan/pegawai disekolah bertujuan untuk mendayagunakan tenaga-tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil-hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi manajemen tenaga kependidikan di sekolah yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah yaitu menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi tenaga kependidikan guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal, membantu tenaga kependidikan mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier, serta menyelaraskan tujuan individu, kelompok dan organisasi (Arbangi et al., 2016).

Ketika seseorang pemimpin memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar yang sudah ditentukan oleh pemerintah, maka sudah bisa menjadi tunjangan organisasi yang di pimpin oleh pemimpin tersebut menjadi lebih baik dan memiliki kinerja yang baik. Dalam meningkatkan kualitas kerja tenaga kependidikan adalah tugas kepala tata usaha. Memiliki tenaga kependidikan yang berkualitas maka dapat memberi dampak yang signifikan terhadap hasil kerja yang dilakukan. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui bagaimana Strategi Kepala tata usaha dalam meningkatkan kinerja di SMP N 10 Konawe Selatan.

Peningkatan kinerja tenaga kependidikan sangat diperlukan disetiap lembaga pendidikan khususnya di SMPN 10 Konawe Selatan.

Tenaga kependidikan yang dimaksud dalam hal ini adalah staf tata usaha yang merupakan fasilitator utama dalam keadministrasian yang ada di lembaga pendidikan.

Hasil observasi awal yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa kinerja tenaga kependidikan SMPN 10 Konawe Selatan sudah cukup baik, bisa dilihat dari SKP masing-masing tenaga kependidikan untuk yang PNS sedangkan untuk yang non PNS kinerjanya bisa dilihat dari tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada saat peneliti melakukan observasi terdapat beberapa fakta diantaranya; Penyimpanan dokumen menggunakan arsip yang rapi sehingga memudahkan dalam pencarian dokumen jika diperlukan sewaktu-waktu, perubahan pada ruang tata usaha sebelumnya dan sekarang. Adapun tenaga kependidikan berjumlah 4 orang, 3 orang PNS dan 1 orang non PNS.

Peneliti memilih SMPN 10 Konawe Selatan karena sekolah ini merupakan SMPN tertua di Kecamatan Baito dan sudah beberapa kali terjadi pergantian kepala sekolah dan kepala tata usaha dalam menyelesaikan setiap administrasi di sekolah tersebut. Setiap sekolah mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing. Di SMPN 10 Konawe Selatan ini kinerja tenaga tenaga pendidik perlu ditingkatkan untuk itu peran kepala tata usaha sangatlah diperlukan.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Menurut Maleong penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, motivasi, tindakan dan lain-lain dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada sesuatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Sugiyono, 2013).

Data yang terkumpul adalah data kualitatif yang terbagi dalam data primer dan skunder. Dimana informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala Tata Usaha SMP N 10 Konawe Selatan.

Untuk mengumpulkan data dalam artikel ini menggunakan tiga cara yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi yaitu :

Observasi hakikatnya merupakan dengan menggunakan panca indra, bisa penglihatan, penciuman, pendengaran, untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian. Dalam istilah *assesment*, kegiatan observasi merupakan bagian dari *informal assesment (authentic assesment)* yang bersifat langsung (*direct assesment*). Peneliti melakukan observasi terlebih dahulu untuk melihat atau menemukan fakta-fakta lapangan.

- a. Observasi hakikatnya merupakan dengan menggunakan panca indra, bisa penglihatan, penciuman, pendengaran, untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian. Dalam istilah *assesment*, kegiatan observasi merupakan bagian dari *informal assesment (authentic assesment)* yang bersifat langsung (*direct assesment*). Peneliti melakukan observasi terlebih dahulu untuk melihat atau menemukan fakta-fakta lapangan.
- b. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi yang mendalam tentang persepsi, pandangan, wawasan, atau aspek kepribadian para peserta didik yang diberikan secara lisan dan spontan. Wawancara yang baik adalah yang bersifat mendalam. Artinya dengan menginterpretasi jawaban peserta didik akan diperoleh banyak informasi, yang mungkin tidak bisa ditemukan pada penggunaan lainnya. Peneliti melakukan wawancara dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada narasumber untuk mengetahui lebih dalam mengenai hal yang diteliti.
- c. Dokumentasi yaitu mencari sumber-sumber data tertulis di lapangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Selain melalui observasi dan wawancara, informasi juga bisa diperoleh lewat fakta yang tersimpan dalam bentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cenderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya. Peneliti melakukan dokumentasi untuk memperkuat data yang ada.

Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan langkah-langkah yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman, dimulai dari proses pengumpulan data (*data collecting*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*conclusion*) (Miles & Huberman, 1994).

Jaminan keabsahan data diperoleh melalui proses triangulasi, perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, dan uji keteralihan (*transferability*).

Hasil Penelitian

A. Kinerja Tenaga Kependidikan di SMP N 10 Konawe Selatan

Berbicara tentang kinerja tentunya merujuk pada hasil pekerjaan seseorang yang telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai tupoksinya. Kinerja tenaga kependidikan di SMP N 10 Konawe Selatan sudah sesuai dengan tupoksinya atau dilihat bisa dari SKP masing-masing tenaga kependidikan yang PNS sedangkan Non PNS kinerjanya dapat dilihat dari tanggung jawab pada pekerjaannya.

Tata usaha di SMP N 10 Konawe Selatan mengalami peningkatan dapat dilihat dari penataan kearsipan, ruang tata usaha yang dulu kearsipannya kurang teratur karena kurangnya sarana yaitu lemari untuk penyimpanan dokumen penting sehingga dokumen tersebut mudah tercecer atau hilang.

B. Strategi Kepala Tata Usaha dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMP N 10 Konawe Selatan

Peningkatan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 10 Konawe Selatan dimulai dengan pembinaan disiplin. Selanjutnya adalah pemberian motivasi, Kepala tata usaha SMP N 10 Konawe Selatan juga mempunyai peran terhadap motivasi kinerja karyawan yaitu dengan adanya pemimpin dapat mengarahkan karyawan menuju pencapaian tujuan, meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik dan memberikan rasa tanggung jawab pada pekerjaannya. Cara berikutnya adalah melalui penghargaan atau *reward*, dimana penghargaan yang sering diberikan kepala tata usaha SMP N 10 Konawe Selatan kepada tenaga kependidikan yaitu penghargaan ucapan.

Kepala tata usaha juga berupaya mengenali potensi yang dimiliki anggotanya sehingga dapat dibangun iklim kerja yang sesuai. Dengan mengenali potensi mereka, maka kepala tata usaha dapat memberikan perlakuan yang dapat meningkatkan keterampilan mereka, misalnya melalui pelatihan. Pemberian pelatihan menjadi cara yang efektif dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, sehingga pemberdayaan dapat dilakukan. Kegiatan pelatihan yang sering diikuti ialah pelatihan operator, dimana setiap ada aplikasi baru operator harus paham agar sekolah tidak tertinggal. Terakhir adalah evaluasi kinerja yang dilakukan setiap tahun.

Pembahasan

A. Kinerja Tenaga Kependidikan

Kinerja tenaga kependidikan di SMP N 10 Konawe Selatan sudah sesuai dengan tanggung jawab dan tupoksinya masing-masing dan dapat dilihat dari SKP bagi PNS sedangkan bagi non PNS kerjanya bisa dilihat dari tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan tidak ada penilaian secara tertulis. Seperti kearsipan yang mengalami perubahan yang sebelumnya kurang sarana yaitu lemari sehingga banyak berkas yang tercecer tetapi karena adanya pengadaan sarana yaitu lemari memudahkan tenaga kependidikan dalam mengarsipkan berkas-berkas yang sudah lama agar tidak mudah tercecer dan memudahkan menemukan berkas tersebut jika diperlukan sewaktu-waktu.

Hal tersebut juga sesuai dengan pendapat Wibowo, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo & Utomo, 2016). Diperkuat kembali dengan pendapat Wilson kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Atmojo & Amirrulloh, 2020). Selanjutnya diperkuat kembali Amirudin terkait Kinerja Pegawai Tata Usaha Dengan Mutu Layanan Administrasi Madrasah bahwa pada dasarnya kinerja adalah tingkat pencapaian tugas berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya (Amiruddin, 2017).

B. Strategi Peningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan

Strategi yang dilakukan oleh kepala tata usaha semua itu bertujuan untuk mencapai tujuan, tujuan tersebut ialah meningkatkan kinerja tenaga kependidikan (Muspawi & Robi'ah, 2020). Strategi menurut Griffin yang dikutip oleh Sule dan Saefullah Strategi adalah sebuah rencana untuk mencapai tujuan organisasi (Wachidia, 2019). Strategi tersebut sesuai dengan strategi kepala tata usaha menurut E Mulyasa bahwa Strategi dapat diartikan sebagai suatu rencana yang disusun untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Gunawan et al., 2021).

Meskipun demikian, keberadaan kepala tata usaha mesti mendapatkan dukungan dari pimpinan sekolah, terutama dukungan dalam menciptakan inovasi-inovasi (Syahrul, 2015), termasuk membangun iklim sekolah yang memiliki kesiapan untuk melakukan perubahan-perubahan (Syahrul, 2016).

Kesimpulan dan Saran

Dapat disimpulkan bahwa kinerja tenaga kependidikan di SMP N 10 Konawe Selatan cukup baik dilihat penilaian secara tertulis untuk PNS yaitu dari SKP, peningkatan pengarsipan, dan bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai tanggung jawabnya dan tidak ada penilaian secara tertulis (Non PNS). Strategi kepala tata usaha di SMP N 10 Konawe Selatan ialah melakukan pembinaan kedisiplinan dengan membuat absen untuk diparaf pada jam datang dan jam pulang, kemudian memberikan motivasi, memberika penghargaan, memahami suasana kerja yang nyaman, mengikutkan pelatihan dan evaluasi yang diadakan setiap akhir tahun.

Penelitian ini menyarankan perlunya merumuskan standar kinerja tata usaha pada semua jalur dan jenjang pendidikan, tidak bersifat manual tetapi berbasis aplikasi teknologi terkini.

Daftar Pustaka

- Amiruddin, A. (2017). Kinerja Pegawai Tata Usaha dengan Mutu Layanan Administrasi. *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam*, 7(1), 126–145.
<http://103.88.229.8/index.php/idaroh/article/view/2254>
- Arbangi, A., Dakir, D., & Umiarso, U. (2016). Manajemen Mutu Pendidikan. In *Kencana* (Vol. 7, Issue 6).
- Atmojo, K., & Amirrulloh, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhumyamca Sekawan Jakarta. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 75–84.
<https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.25>
- Gunawan, G., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2021). Strategi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 2769–2777.
<https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1301>
- Hermiono, A. (2017). Manajemen Berbasis Sekolah di Daerah ST dan Perbatasan di Indonesia: Kajian Teoritis dan Praktis dalam Manajemen Pendidikan. In *Alfabeta*.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis : An Expanded Sourcebook*. In *Sage Publications* (Second). Sage Publication.
- Muspawi, M., & Robi'ah, H. (2020). Realisasi Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah dalam Peningkatan Pelayanan. *Jurnal*

- Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(3), 232–239.
<https://doi.org/10.17977/um025v4i32020p232>
- Sugiyono, S. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *ALFABETA*, 346.
- Syahrul, S. (2015). Kepemimpinan dan Inovasi Lembaga Pendidikan (Pengalaman Pondok Gontor VII Putera Sulawesi Tenggara). *Al-Ta'dib*, 8(1), 82–100.
- Syahrul, S. (2016). Readiness Frame: Analisis Kerangka Kesiapan dalam Transformasi Pendidikan Tinggi (Pengalaman IAIN Kendari). *Al-Ta'dib*, 9(1), 162–180.
<https://ejournal.iainkendari.ac.id/index.php/al-tadib/article/view/507>
- Wachidia, E. S. M. K. dan. (2019). Strategi Kepala Sekolah dalam Mengimplementasikan Standar Nasional Pendidikan. *JMKSP: Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 4(1), 21–33.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2472>
- Wibowo, E., & Utomo, H. (2016). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Serbuk Effervescent PT. Sido Muncul Semarang). *Among Makarti*, 9(1), 38–59.
<https://doi.org/10.52353/ama.v9i1.126>