

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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 memanusiakan 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. (Agustinus, 2017)

Manajemen merupakan hal yang sangat penting dalam semua bidang kehidupan. Dengan manajemen, kinerja sebuah organisasi dapat berjalan secara maksimal. Demikian juga dengan lembaga pendidikan. Dengan manajemen yang baik, maka sebuah institusi pendidikan akan dapat berkembang secara optimal sebagaimana yang diharapkan. Manajemen pendidikan di Indonesia merupakan titik sentral dalam mewujudkan tujuan pembanguana sumber daya manusia.

Manajemen pendidikan memerlukan sebuah perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan yang baik agar proses pendidikan berjalan dengan maksimal.

Manajemen merupakan komponen integral dan tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan. Berkenaan dengan tataran manajemen dalam hal ini tumbuh kesadaran akan pentingnya Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) yang memberikan kewenangan penuh kepada sekolah yang melibatkan *stakeholder* untuk mengontrol proses pendidikan dan memberikan mereka tanggung jawab untuk mengambil keputusan tentang anggaran, personel, dan kurikulum. Dalam tataran pendidikan nasional Indonesia, sejak tahun 2005 Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) telah melakukan intervensi kepala sekolah melalui peraturan-peraturan yang berlaku umum. Prinsip manajemen Berbasis Sekolah (MBS) harus dijalankan dengan baik, peran serta pihak sekolah, orang tua, komite sekolah dan warga masyarakat terhadap kontrol sekolah pun harus dijalankan secara bersama-sama. (Agustinus, 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, 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.

1.2. Fokus Masalah

Adapun fokus masalah penelitian ini adalah strategi Kepala Tata Usaha dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMPN 10 Konawe Selatan

1.3. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1.3.1. Bagaimana Kinerja Tenaga Kependidikan di SMP N 10 Konawe Selatan?

1.3.2. Bagaimana Strategi Kepala Tata Usaha Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMP N 10 Konawe Selatan?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1.4.1. Untuk Mengetahui Mengetahui Kinerja Tenaga Kependidikan di SMP N 10 Konawe Selatan?

1.4.2. Untuk Mengetahui Bagaimana Strategi Kepala Tata Usaha Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMP N 10 Konawe Selatan?

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, semoga dapat memberikan sumbangan wawasan baru yang berkaitan dengan peran Kepala Tata Usaha dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Manfaat dari penelitian ini yaitu

untuk memperluas keilmuan didalam bidang manajemen pendidikan islam. Kemudian hasil dari penelitian nantinya dapat digunakan sebagai bahan rujukan dan menambah wawasan dalam penelitian selanjutnya mengenai peran Kepala Tata Usaha dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Adapun manfaat yang diinginkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1. **Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini dapat memberikan gagasan keilmuan di pendidikan tentang bagaimana peran kepala tata usaha dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

1.5.2. **Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini yakni dapat memberikan manfaat:

1. Untuk Sekolah: Hasil dari penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk diterapkan di lembaga pendidikan mengenai peran kepala tata usaha dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.
2. Untuk kepala tata usaha: Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk meningkatkan kompetensinya dan selalu berinovasi dan melaksanakan bimbingan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerja mereka, sehingga tujuan madrasah yang telah ditetapkan dapat terwujud.
3. Untuk tenaga kependidikan: Hasil dari penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan untuk evaluasi diri agar selalu berusaha dalam meningkatkan dan mengembangkan skill sesuai perkembangan Iptek.
4. Untuk prodi MPI: Dari hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai refrensi dalam proses pengembangan ilmu tentang kepemimpinan kepala tata usaha.

5. Peneliti: Peneliti dapat mengetahui secara langsung bagaimana peran yang dilakukan oleh kepala tata usaha dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMPN10 Konawe Selatan.

1.6. Definisi Operasional

Untuk menghindari kekeliruan penafsiran dalam penelitian ini, beberapa definisi operasional yang digunakan:

- 1.6.1. Strategi adalah suatu cara yang disusun untuk jangka panjang untuk mencapai suatu tujuan.
- 1.6.2. Kepala tata usaha yakni seseorang yang memiliki wewenang dalam memimpin kegiatan yang ada dalam ketatausahaan.
- 1.6.3. Kinerja tenaga kependidikan, kinerja sama artinya dengan prestasi kerja dari sebuah pekerjaan, baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai seseorang setelah menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Tenaga kependidikan adalah orang yang diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Kinerja tenaga kependidikan yaitu hasil kerja dari pegawai ketatausahaan dalam menunjang penyelenggaraan pendidikan.