

LAMPIRAN

Lampiran 1. Transkrip Wawancara

Narasumber : **Hasna, S.Pd**

Jabatan : **Kepala Sekolah**

Tempat : **Ruangan Kepala Sekolah**

Hari/Tanggal : **Rabu, 02 Juni 2021**

Pewawancara : Ibu sudah berapa tahun menjabat menjadi kepala sekolah di sini?

Narasumber : Sejak 2017 sampai sekarang

Pewawancara : Kalau KTU itu siapa yang memilih bu?

Narasumber : Saya sendiri dek karena waktu saya masuk ke sini itu belum ada KTU jadi saya tunjuk ibu Partinem menjadi KTU, beliau saya tunjuk karena pengalaman kerjanya sudah lama, kinerjanya juga bagus, disiplinnya juga bagus untuk memenuhi kebutuhan sekolah.

Pewawancara : Perekrutannya tenaga kependidikan di sini seperti apa bu?

Narasumber : Kalau yang PNS ya dari SK PNS nya kalau yang non PNS dilihat dari keahlian yang dimiliki sesuai kebutuhan sekolah.

Pewawancara : Menurut ibu bagaimana kinerja tenaga kependidikan di sini bu?

Narasumber : Nah kalau kinerjanya sudah sesuai dengan apa yang sudah ditugaskan, masing-masing bidang sudah sesuai dengan apa yang ditugaskan. Dan bias dilihat dari SKPnya. Kalau untuk non PNS seperti operator itu kinerjanya bisa dinilai dari misalnya hasil-hasil data yang sudah diupload atau di selesaikan kalau untuk nilai tertulisnya sendiri tidak ada.

Pewawancara : Apakah sama kinerja tenaga kependidikan setelah adanya KTU?

Narasumber : Beda karena sudah ada yang memimpin mereka. Bisa dilihat dari ruang kerja mereka yang sebelumnya itu kurang rapi dan

sekarang sudah rapi, pengarsipannya juga sudah bagus dan ruang kerja mereka juga sekarang sudah nyaman.

Pewawancara : Menurut ibu apakah KTU sendiri selalu membina, mengarahkan dan memotivasi tenaga kependidikan di sini?

Narasumber : Iya selalu, selalu memberikan saran juga karena KTU disini selain memiliki banyak pengalaman dan kami disini sudah menganggapnya sebagai orang tua kami di sini dia juga disiplin.

Pewawancara : Kalau untuk sekolah sendiri apakah pernah mengadakan program untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan disini ?

Narasumber : Kalau sepanjang saya menjadi kepala sekolah disini belum ya dek, karena kalau seperti pelatihan itu kan dinas yang adakan dek tapi jika ada pelatihan dari dinas pasti saya ikutkan. Itu seperti operator setiap ada aplikasi baru itu selalu saya ikutkan karena jangan sampai kita ketinggalan.

Pewawancara : Menurut ibu apa yang menjadi faktor penghambat KTU dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan?

Narasumber : Bisa dari individunya(tenaga kependidikan) dinas jarang mengadakan pelatihan ya dek jadi mungkin agak susah ketika ada pekerjaan baru, kalau diadakan pelatihan saya pasti mendukung.

Narasumber : **Partinem**
Jabatan : **Kepala Tata Usaha**
Tempat : **Ruang Tata Usaha**
Hari/Tanggal : **Senin, 14 Juni 2021**

Pewawancara : Apa jabatan ibu disini
Narasumber : Kepala tata usaha
Pewawancara : Sudah berapa lama ibu bekerja disini
Narasumber : Sudah sejak 2 januari 1986 dan saya menjadi kepala tata usaha semenjak 2017 yaitu semenjak ibu Hasna S.pd menjadi Kepala Sekolah.

Pewawancara : Bagaimana ibu bisa menjadi Kepala Tata usaha disini?
Narasumber : Semenjak pergantian kepala sekolah tahun 2017 ibu Hasna yang menunjuk saya untuk menjadi kepala tata usaha di sekolah ini.

Pewawancara : Kalau kinerja tenaga kependidikan disini apakah selalu meningkat setiap tahunnya bu?
Narasumber : Iya dek bisa dilihat dari SKPnya, kinerja kita memang harus selalu meningkat namanya juga berkarir dek kalo tidak meningkat namanya bukan berkarir. Dan sudah sesuai dengan tugasnya masing-masing. Dan tenaga kependidikan Non PNS kinerjanya bisa dilihat dari tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Pewawancara : Apa strategi ibu sebagai kepala tata usaha untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan?
Narasumber : Awalnya saya merencanakan strategi apa yang akan saya lakukan. Pertama saya memulai dengan menjaga kedisiplinan dalam berkata bahwa jika ada kerjaan jangan di tumpuk agar nantinya tidak bingung ketika sudah mepet waktu dan membuat absen untuk di paraf pada pagi dan siang hari agar tidak ada yang pulang duluan. jadi yang saya lakukan selalu memotivasi dan selalu memperhatikan pegawai secara

langsung dan saya juga selalu melihat hasil kerja tenaga kependidikan apakah sudah sesuai atau belum, jika belum sesuai maka saya harus langsung mengembalikan pekerjaan tersebut untuk dikerjakan ulang, o iya dek saya juga akan memberi teguran kepada mereka kalau kerjanya masih salah agar segera diperbaiki.

Pewawancara : Apakah ibu selalu memotivasi tenaga kependidikan?

Narasumber : Saya bertanggung jawab atas kinerja tenaga kependidikan di SMP N 10 Konawe Selatan ini, saya memotivasi tenaga kependidikan disini dengan mengedepankan tanggung jawab pada pekerjaan masing-masing karena ada tanggung jawab pekerjaan masing-masing, karena nantinya akan ada penilaian”

Pewawancara : Apa kendala yang ibu dan tenaga kependidikan (bidang administrasi) alami?

Narasumber : Kami terkendala pada pengarsipan, kami selalu kesusahan dalam menemukan berkas-berkas lama yang akan diperlukan sehingga sebagai KTU mengusulkan penambahan lemari untuk mengarsipkan dokumen-dokumen agar berkas-berkas tersebut mudah kami temukan ketika dibutuhkan nantinya”.

Pewawancara : Apakah pegawai di sini sudah sesuai dengan keahliannya?

Narasumber : Alhamdulillah sudah dek.

Pewawancara : Bagaimana perhatian sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan

Narasumber : Dengan cara mengikutkan tenaga kependidikan mengikuti pelatihan-pelatihan, tapi yang sering mengikuti pelatihan itu operator sekolah dek. Kalau ada undangan pelatihan dari dinas pasti kita diikutsertakan.

Pewawancara : Selain strategi ibu apakah ada cara lain untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan disini?

- Narasumber : Saya selalu mewajibkan staf saya mengikuti kegiatan-kegiatan peningkatan kinerja pelatihan, worksop, atau diklat yang sesuai dengan keahliannya.
- Pewawancara : Kalau kedisiplinan tenaga kependidikan disini bagaimana bu?
- Narasumber : Kita harus datang lebih awal dek karena kita yang menyiapkan alat-alat yang digunakan untuk proses belajar mengajar.
- Pewawancara : Apakah ada evaluasi kinerja bu?
- Narasumber : Untuk evaluasi kinerja sendiri bukan saya yang mengadakan tetapi sekolah yang mengadakan evaluasi kinerja tersebut, kepala sekolah langsung yang memimpin kegiatan evaluasi tersebut dan memberi penilaian terhadap masing-masing tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dan dipantau dari absen dan tanggung jawab dari pekerjaannya.
- Pewawancara : Faktor penghambat itu dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.
- Narasumber : salah satunya yaitu ruang kerja kami dulu sangat tidak nyaman untuk bekerja karena bergabung dengan dapur sekolah untuk itu saya mengusulkan untuk pindah ruangan agar kami bisa bekerja dengan nyaman, karena kenyamanan juga sangat berpengaruh pada pekerjaan dan kinerja kami.

- Narasumber : Waode Sri Astuti S.sos**
- Jabatan : Tata Usaha**
- Tempat : Ruang Tata Usaha**
- Hari/Tanggal : Rabu, 02 Juni 2021**
- Pewawancara : Tahun berapa ibu mulai kerja disini?
- Narasumber : Tahun 2012 berarti sudah berapa tahun ya emm 9 tahun ya.
- Pewawancara : Perekturan ibu masuk ke sini bagaimana?
- Narasumber : Saya dulu awalnya di raha tapi saya pindah ke sini melalui data base dites dan apa semua saya diterima jadi PNS di Raha terus saya pindah disini saya terangkat itu 2010.
- Pewawancara : Jabatan ibu disini sebagai apa?
- Narasumber : Tata Usaha
- Pewawancara : Jadi seperti itu ya ibu. Emm langsung saja bu saya mau menanyakan masalah kinerja tenaga kependidikan disini apakah sudah baik
- Narasumber : Yaaaa Insya Allah baik bisa dilihat dari SKPnya yang harus selalu meningkat setiap tahunnya dek, pokoknya tidak boleh turun, makadari itu kita juga harus kerja dengan sebaik mungkin yang kita belum bias harus kita belajar.
- Pewawancara : Apakah ada cara atau strategi ibu KTU untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan?
- Narasumber : Iya ada.ibu KTU akan langsung memberi teguran kalau masih ada yang salah dek agar segera diperbaiki. Ibu KTU selaslus berkata kalo kerja yang ikhlas sering kasih nasehat-nasehat positif disaat kami kadang sudah mulai malas, cape kerja harus rajin, kalau ada tugas harus langsung diselesaikan. Beda waktu belum ada KTU kami kerja kadang malas-malas kalo lagi cape yaa.
- Pewawancara : Apakah ibu KTU mempunyai strategi untuk meningkatkan kinerja ?

- Narasumber : Ya itu tdi strateginya ibu KTU dia tidak bosan-bosan memberi arahan memotivasi, kan kinerja kita dilihat dari skp ibu KTU selalu mengingatkan bahwa SKP harus selalu naik tidak boleh turun seperti yang saya katakan diatas, tentunya juga sangat menjaga kedisiplinan.
- Pewawancara : Apakah ibu KTU mempunyai cara lain selain strategi tersebut?
- Narasumber : Iya dek ibu selalu mewajibkan kita mengikut kegiatan-kegiatan yang bersifat meningkat kinerja sesuai keahlian kami masing-masing. Ibu partinem juga selalu memotivasi dan mengingatkan kami bahwa ada tanggung jawab kami masing-masing kepada pekerjaan kami yang harus diselesaikan, sering mengatakan ketika kerja kami harus selalu ikhlas”.
- Pewawancara : Kendala-kendala yang dialami saat berkerja
- Narasumber : Kami banyak kendala itu di arsip, misalnya ada yang mau ambil ijazah tapi dia sudah tamat beberapa tahun yang lalu kami susah menemukan ijazah tersebut, tapi alhamdulillah pasti ditemukan. Karena sekarang kami sudah buat buku album dan disimpan di lemari ya bukan hanya sekedar catat-catat nama saja ya kalau begitu kan cepat hilang kalau sekarang insya Allah tidak akan hilang jadi di tau mana yang sudah mengambil ijazah dan mana yang belum. Dan sekarang juga ini lemari sudah banyak jadi kalau ada berkas-berkas penting yang harus di simpan seperti ijazah kami tata di lemari supaya gampang di temukan.
- Pewawancara : Selain kearsipan apa lagi yang meningkat disini buk?
- Narasumber : Ruang kerja kami dulu sangat tidak nyaman untuk bekerja karena bergabung dengan dapur sekolah untuk itu saya mengusulkan untuk pindah ruangan agar kami bisa bekerja

dengan nyaman, karena kenyamanan juga sangat berpengaruh pada pekerjaan dan kinerja kami.

Pewawancara : Apakah ibu KTU memberikan reward kepada Tenaga Kependidikan yang bagus kinerjanya?

Narasumber : Kalau ibu KTU memberi rewardnya bukan berupa benda tetapi reward ucapan kepada tenaga kependidikan yang kinerjanya banyak meningkat.

Pewawancara : Kalau untuk kedisiplinan tenaga kependidikan disini seperti apa bu?

Narasumber : Kedisiplinan kami sudah baik karena adanya peningkatan kedisiplinan dari ibu Partinem dengan cara membuat absen yang di paraf saat datang dan jam pulang agar tidak ada yang duluan pulang, karena biasaya kalau ada kesibukan lain kami pulang duluan, tetapi sekarang tidak bisa harus sesuai jam pulang, selanjutnya yaitu ibu partinem juga selalu memberitahu bahwa kita tidak boleh menunda-nunda pekerjaan karena jika kita menunda pekerjaan sekecil apapun nantinya akan menumpuk.

Pewawancara : Kalau pegawai disini apakah sudah sesuai dengan penempatannya?

Narasumber : Insya Allah sudah

- Narasumber : Jimi Nento**
- Jabatan : Operator Sekolah**
- Tempat : Laboratorium SMP N 10 Konawe selatan**
- Hari/Tanggal : Senin, 21 Juni 2021**
- Pewawancara : Tahun berapa bapa mulai kerja disini?
- Narasumber : Tahun 2015 berarti sudah 6 tahun.
- Pewawancara : Jabatan bapak disini sebagai apa?
- Narasumber : Operator Sekolah
- Pewawancara : Langsung saja pak saya mau menanyakan masalah kinerja tenaga kependidikan disini apakah sudah baik
- Narasumber : Cukup baik bisa dilihat dari SKPnya yang harus selalu meningkat setiap tahunnya dek, kalau saya sebagai operator banyak aplikasi saya pelajari dek setiap ada aplikasi baru harus saya pelajari.
- Pewawancara : Apakah bapa sering mengikuti pelatihan?
- Narasumber : Iya dek di antara tenaga kependidikan di sini saya yang paling sering mengikuti pelatihan. Setiap ada aplikasi baru harus diikutkan pelatihan agar saya tahu caranya memakai aplikasi. Kalau saya tidak tau kan sekolah akan ketinggalan sangat jauh dek tentunya itu juga mempengaruhi kinerja saya.
- Pewawancara : Kalau ibu KTU pak apakah selalu memberi arahan dan memotivasi?
- Narasumber : Iya selalu.ibu KTU akan langsung memberi teguran kalau masih ada yang salah dek agar segera diperbaiki. Ibu KTU selaslus berkata kalo kerja yang ikhlas sering kasih nasehat-nasehat positif disaat kami kadang sudah mulai malas, cape kerja harus rajin, kalau ada tugas harus langsung diselesaikan. Beda waktu belum ada KTU kami kerja kadang malas-malas kalo lagi cape yaa.
- Pewawancara : Apakah ibu KTU mempunyai strategi untuk meningkatkan kinerja ?

- Narasumber : Ya itu tdi strateginya ibu KTU dia tdk bosan-bosan memberi arahan memotivasi, kan kinerja kita dilihat dari skp ibu KTU selalu mengingatkan bahwaSKP harus selalu naik tidakboleh turun.
- Pewawancara : Kendala-kendala yang dialami saat berkerja
- Narasumber : Biasa saya terkendala di jaringan dek, kan kalau mati lampu langsung hilang jaringan.
- Pewawancara : Apakah ibu KTU selalu memberi reward kepada tenaga kependidikan yang bagus kinerjanya:
- Narasumber : Kalau berupa benda tidak ya tapi berupa ucapan contohnya kamu bagus kinerjanya tetap semangat dan terus tingkatkan.
- Pewawancara : Kalau pegawai disini apakah sudah sesuai dengan penempatannya?
- Narasumber : Sudah
- Pewawancara : Kalau bapa pekerjaan sehari-harinya apa?
- Narasumber : Menginput data.
- Pewawancara : Menurut bapak apa yang menjadi faktor penghambat KTU dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan?
- Narasumber : Kalau menurut saya itu jaringan karena jaringan disini suka lambat ya jadi misalnya kami itu mau input data jadi sering tertunda.

Narasumber : Muhajir, S.PdI
Jabatan : Wakil Kepala Sekolah
Tempat : Ruang Wakil Kepala Sekolah
Hari/Tanggal : Senin, 19 September 2021

Pewawancara : Sudah berapa lama bapak bekerja di sini?
Narasumber : 16 tahun

Pewawancara : Apa jabatan bapak di sini
Narasumber : Wakil Kepala sekolah

Pewawancara : Menurut bapak bagaimana kinerja tenaga kependidikan di SMP N 10 Konsel ini?
Narasumber : Bisa dikatakan baik tetapi kurang maksimal

Pewawancara : Contohnya kinerja yang dikatakan baik disini seperti apa pak?
Narasumber : Mereka bekerja sudah sesuai dengan tupoksinya, melaksanakan tugas sesuai jadwal dan waktunya kalo dikatakan kurang maksimal ya keadministrasiannya perlu di tingkatkan dan bisa dilihat dari SKP.:Kinerja Operator sekolah dinilai dari selesai atau tidak tanggung jawabnya apabila ada tugas diselesaikan sesuai dengan jadwal dan rencana kerja.

Pewawancara : Apakah sama kinerja tenaga kependidikan di sini sebelum dan sesudah ada KTU
Narasumber : Ya tentunya beda yaa, artinya kalau sudah ada Kepala tata usaha ada yang mengarahkan agar lebih bagus. Tata Usaha juga memiliki banyak peningkatan di antaranya tata letak ruangnya, sebelumnya ruangan tata usaha kurang efektif untuk bekerja karena kurang luas dan kurangnya lemari penyimpanan dokumen sehingga sulit menemukan berkas-berkas yang lama jika diperlukan tetapi sekarang ruang tata usaha sudah cukup baik sudah memadai dan memiliki banyak lemari sebagai tempat pengarsipan Ruang tata usaha yang

dulu memang kurang efektif karena kurang luas dan dekat dengan toilet sehingga kurang nyaman untuk bekerja, tetapi ibu Partinem mengusulkan untuk pindah ruang tata usaha agar bisa lebih nyaman dalam bekerja

Pewawancara : Bagaimana perhatian sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di sini?

Narasumber : Kalau ada kegiatan seperti pelatihan pasti kita ikutkan ya dan setiap kegiatan itu kita evaluasi. Tetapi sudah beberapa tahun ini dinas belum melakukan pelatihan untuk tenaga kependidikan. Setiap akhir tahun kepala sekolah memberikan penilaian disetiap tenaga pendidik dan kependidikan yang disebut sasaran kinerja pegawai dan rata-rata nilainya 80 keatas yang dilakukan oleh pimpinan melalui supervise setiap semester, dipantau secara langsung baik dari absen dan tanggung jawab dalam tugasnya.

Pewawancara : Menurut bapak apa strategi kepala tata usaha dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan disini?

Narasumber : Harus ada ya artinya dia selalu mengkoordinir anggotanya mengarahkan. Ibu KTU kalau saya lihat sering mengontrol ruangan-ruangan pegawainya bertanya apa kendalanya dan segala macam.

Pewawancara : Bagaimana kedisiplinan tenaga kependidikan di sini?

Narasumber : Sudah bagus ya artinya sudah cukup disiplin. Karena tenaga kependidikan juga ada absennya dan akan di evaluasi pada akhir tahun

Narasumber : Hesti S.IP
Jabatan : Pegawai Perpustakaan
Tempat : Perpustakaan
Hari/Tanggal : Senin, 19 September 2021

Pewawancara : Sudah berapa lama ibu bekerja di sini?
Narasumber : 14 tahun

Pewawancara : Apa jabatan ibu di sini
Narasumber : Saya di perpustakaan

Pewawancara : Apa tugas ibu sehari-hari?
Narasumber : Melayani peminjaman dan penegembalian buku.

Pewawancara : Menurut ibu bagaimana kinerja tenaga kependidikan di SMP N 10 Konsel ini?
Narasumber : Alhamdulillah kinerja kami baik tetapi kami masih harus banyak belajar.

Pewawancara : Contohnya kinerja yang di baik disini seperti apa?
Narasumber : Kinerja yang baik adalah kami bias menyelesaikan tugas dan tanggung jawab atas tupoksi kerja kami masing-masing.

Pewawancara : Apakah dalam mengerjakan tugas tenaga kependidikan ibu mendapatkan kendala?
Narasumber : Tidak ada

Pewawancara : Apakah sama kinerja tenaga kependidikan di sini sebelum dan sesudah ada KTU
Narasumber : Beda dek karena kalau ada KTU karena ada yang mengarahkan kami.

Pewawancara : Apakah ibu pernah mengikuti pelatihan?
Narasumber : Kalau saya sendiri belum pernah disini tenaga kependidikan yang sering mengikuti pelatihan adalah operator.

Pewawancara : Bagaimana perhatian sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di sini?
Narasumber : Sekolah selalu mendukung jika ada pelatihan-pelatihan di luar sekolah.

- Pewawancara : Menurut ibu apa strategi kepala tata usaha dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan disini?
- Narasumber : Ibu KTU selalu menjaga komunikasi baik dengan kami selalu memberi saran dan motivasi dengan mengunjungi ruangan kami agar kami lebih akrab lagi yaa jadi ketika kita ada masalah tidak sungkan untuk bertanya dengan ibu KTU.
- Pewawancara : Selain Strategi apakah ada cara lain dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan disini
- Narasumber : Apa yaa..emmm seperti sering mendatangi di tempat kerja kami masing-masing melihat kondisi ruangan dan pekerjaan kami sering bertanya apa kendala-kendala kami ya. Mungkin itu saja yaa
- Pewawancara : Apakah Kepala tata usaha memberikan apresiasi kepada tenaga kependidikan yang bagus kinerjanya?
- Narasumber : Kalau berupa barang tidak pernah ya. Tapi beliau bercerita dengan orang lain seperti waahh si A si B bagus kerjanya dia rajin, rapi dan lain-lain. Berbagi
- Pewawancara : Bagaimana kedisiplinan tenaga kependidikan di sini?
- Narasumber : Kalau untu sekarang kami sudah cukup disiplin karena kalau seperti di TU mereka yang akan menyiapkan alat-alat untuk proses belajar mengajar Dulu kedisiplinan kami kurang sekali karena tidak ada absen untuk pulang jadi terkadang jika ada pekerjaan lain dirumah kami sering duluan pulang apalagi dipergustakaan terkadang kalau sudah siang selesai jam istirahat anak-anak sudah jarang keperpustakaan”. (Hesti, Pegawai Perpustakaan, 20 September 2021)

- Narasumber** : **Tasmawati, S.Pd**
- Jabatan** : **Tenaga Pendidik**
- Tempat** : **Perpustakaan**
- Hari/Tanggal** : **Senin, 19 September 2021**
- Pewawancara : Sudah berapa lama ibu bekerja di sini?
- Narasumber : Sekitar 14 tahun
- Pewawancara : Apa jabatan ibu di sini
- Narasumber : Guru mata pelajaran
- Pewawancara : Menurut ibu bagaimana kinerja tenaga kependidikan di SMP N 10 Konkel ini?
- Narasumber : Sejauh ini ibu melihat baik ya
- Pewawancara : Contohnya kinerja yang dikatakan baik disini seperti apa pak?
- Narasumber : Mereka kerja sudah sesuai keahliannya masing-masing jadi memudahkan kami jika ingin mengurus administrasi.
- Pewawancara : Apakah sama kinerja tenaga kependidikan di sini sebelum dan sesudah ada KTU
- Narasumber : Beda, Kalau ada KTU enak ada yang mengatur sistem administrasi sekolah jadi administrasi lancar segala kebutuhan kami segera diuruskan, pada awalnya kami masuk ruangan tata usaha saja merasa tidak nyaman, tetapi sekarang kami berurusan dengan nyaman dan lancarkalau ada KTU enak ada yang mengatur sistem administrasi sekolah jadi administrasi lancar segala yang kami butuhkan segera di uruskan kalau dulu kita mengurus sendiri-sendiri.
- Pewawancara : Menurut ibu apa strategi kepala tata usaha dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan disini?
- Narasumber : Kalau yang saya lihat ibu KTU selalu menjaga komunikasi dengan para stafnya, selalu mengingatkan bahwa pekerjaan jangan selalu di tunda agar tidak memberatkan diri sendiri dan kalau di TU lagi kerja selalu ibu melihat hasilnya dan

jika kurang tepat maka akan cepat di suruh mengulang kembali pekerjaan tersebut.

Pewawancara : Selain Strategi apakah ada cara lain dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan disini

Narasumber : Mewajibkan mengikuti-mengikuti pelatihan-pelatihan di luar sekolah agar dapat menambah ilmu pengetahuan.

Pewawancara : Bagaimana kedisiplinan tenaga kependidikan di sini?

Narasumber : Sudah bagus ya artinya sudah cukup disiplin. Karena kan tenaga kependidikan khususnya di TU yang menyiapkan alat-alat untuk proses belajar mengajar.



Narasumber : **Santi Okta Rini**
Jabatan : **Kepala Perpustakaan dan Guru Mata pelajaran**
Tempat : **Kantor Sekolah**
Hari/Tanggal : **Senin, 19 September 2021**

Pewawancara : Sudah berapa lama ibu bekerja di sini?
Narasumber : 10 tahun lebih
Pewawancara : Apa jabatan ibu di sini
Narasumber : Guru mata pelajaran
Pewawancara : Menurut ibu bagaimana kinerja tenaga kependidikan di SMP N 10 Konsel ini?
Narasumber : Kalau menurut ibu baik ya tapi mungkin tetap harus di tingkatkan. Mereka bekerja ada draf-drafnya atau perencanaannya ya mereka mempunyai target yang harus di capai jadi kinerjanya memang harus selalu meningkat.
Pewawancara : Contohnya kinerja yang dikatakan baik disini seperti apa pak?
Narasumber : Mereka bekerja sudah sesuai dengan keahliannya masing-masing dan sudah sesuai dengan perencanaannya tadi.
Pewawancara : Apakah sama kinerja tenaga kependidikan di sini sebelum dan sesudah ada KTU
Narasumber : Ya jelas beda yaa, karena sudah ada yang memimpin dan mengarahkan agar kerjanya bisa lebih terarah.
Pewawancara : Bagaimana perhatian sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di sini?
Narasumber : Kemarin diakhir tahun sekolah mengadakan pelatihan singkat untuk mengevaluasi kinerja tenaga pendidik dengan tenaga kependidikan. Termasuk SKP dan metode-metode pembelajaran selama covid tentunya ada juga pengarahan-pengarahan dari sekolah. Sekolah melihat apakah kinerja kami meningkat atau tidak meningkat ya. Tentunya ada juga pengarahan-pengarahan dari sekolah.

- Pewawancara : Menurut ibu apa strategi kepala tata usaha dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan disini?
- Narasumber : Kalau menurut saya ya ibu KTU sering-sering memberti motivasi dan saran-saran yang membangun kepada anggotanya. Selebihnya saya kurang tau ya dek
- Pewawancara : Selain Strategi apakah ada cara lain dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan disini
- Narasumber : Mewajibkan mengikuti-mengikuti pelatihan-pelatihan di luar sekolah agar dapat menambah ilmu pengetahuan.
- Pewawancara : Bagaimana kedisiplinan tenaga kependidikan di sini?
- Narasumber : Sudah bagus ya artinya sudah cukup disiplin. Tetapi kadang juga kalau sudah hari sabtu itu tenaga kependidikan kan tidak mengajar ya jadi mereka kadang tidak masuk.



Narasumber : **Sutimah, S.Pd.I**
Jabatan : **Guru Mata Pelajaran**
Tempat : **Ruangan Guru**
Hari/Tanggal : Senin, 19 September 2021
Pewawancara : Sudah berapa lama ibu bekerja di sini?
Narasumber : Sejak 2008
Pewawancara : Apa jabatan ibu di sini
Narasumber : Guru mata pelajaran
Pewawancara : Menurut ibu bagaimana kinerja tenaga kependidikan di SMP N 10 Konseil ini?
Narasumber : Sudah baik.
Pewawancara : Contohnya kinerja yang dikatakan baik disini seperti apa Bu?
Narasumber : Mereka sudah bekerja dan bertanggungjawab dengan pekerjaannya masing-masing dan telah menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.
Pewawancara : Apakah sama kinerja tenaga kependidikan di sini sebelum dan sesudah ada KTU
Narasumber : Tentu beda ketika ada KTU dan tidak karena, bisa dilihat dari tata ruangnya saja kalau yang dulu sangat kurang nyaman untuk bekerja, kami yang berurusan juga tidak nyaman. Karena sebelumnya ruangnya kurang teratur
Pewawancara : Bagaimana perhatian sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di sini?
Narasumber : Mendukung kegiatan-kegiatan yang bersifat menambah pengetahuan ya seperti pelatihan dan sekolah juga selalu mengadakan evaluasi kinerja setiap akhir tahun.
Pewawancara : Menurut ibu apa strategi kepala tata usaha dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan disini?
Narasumber : Kalau menurut saya ya ibu KTU strateginya itu seperti sering-sering mengunjungi ruangan ya yaaaa mengontrol kerja para stafnya.

- Pewawancara : Selain Strategi apakah ada cara lain dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan disini
- Narasumber : Mewajibkan mengikuti-mengikuti pelatihan-pelatihan di luar sekolah agar dapat menambah ilmu pengetahuan.
- Pewawancara : Bagaimana kedisiplinan tenaga kependidikan di sini?
- Narasumber : Sudah bagus, ya artinya sudah cukup disiplin.



- Narasumber : Uci Yuli Muliana, S.Pd**
- Jabatan : Guru Mata Pelajaran**
- Tempat : Perpustakaan**
- Hari/Tanggal : Senin, 19 September 2021**
- Pewawancara : Sudah berapa lama ibu bekerja di sini?
- Narasumber : Saya baru tahun menjadi guru di sini
- Pewawancara : Apa jabatan ibu di sini
- Narasumber : Guru mata pelajaran
- Pewawancara : Menurut ibu bagaimana kinerja tenaga kependidikan di SMP N 10 Konsel ini?
- Narasumber : Sejauh ini saya melihat baik kalau untuk tenaga kependidikan yang PNS bisa dilihat dari SKP dan yang non PNS bisa dilihat dari tanggung jawabnya pada pekerjaan apakah selesai atau tidak.
- Pewawancara : Contohnya kinerja yang dikatakan baik disini seperti apa bu?
- Narasumber : Sudah bias menyelesaikan kerjanya tepat waktu seperti apa yang tadi saya katakan.
- Pewawancara : Apakah sama kinerja tenaga kependidikan di sini sebelum dan sesudah ada KTU
- Narasumber : Beda, yaaa namanya dipimpin dengan tidak pasti beda.
- Pewawancara : Menurut ibu apa strategi kepala tata usaha dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan disini?
- Narasumber : Kalau saya kurang tau yaa soalnya masih agak baru disini tetapi yang sering saya lihat ibu KTU sering mengontrol tenaga kependidikannya ya.
- Pewawancara : Selain Strategi apakah ada cara lain dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan disini
- Narasumber : Mewajibkan mengikuti-mengikuti pelatihan-pelatihan di luar sekolah agar dapat menambah ilmu pengetahuan.
- Pewawancara : Bagaimana kedisiplinan tenaga kependidikan di sini?
- Narasumber : Sudah disiplin.

Lampiran 2.



PEMERINTAH KABUPATEN KONAWE SELATAN
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMP NEGERI 10 KONAWE SELATAN
Alamat : Desa Mekarjaya Kec. Baito Kab.Konawe Selatan 93383

KEPUTUSAN
KEPALA SMP NEGERI 10 KONAWE SELATAN
NOMOR : 800/90/SMP.10/2021
TANGGAL 17 JULI 2021

TENTANG

PEMBAGIAN TUGAS GURU DALAM PROSES BELAJAR, PEMBAGIAN TUGAS MENGAJAR SEMESTER GANJIL, MEMBIMBING GURU LAIN DALAM KEGIATAN PROSES BELAJAR MENGAJAR/PRAKTEK, MELAKSANAKAN TUGAS TERTENTU DI SEKOLAH, DAN MEMBIMBING SISWA DALAM KEGIATAN EKSTRAKURIKULER TAHUN PELAJARAN 2021/2022.

KEPALA SMP NEGERI 10 KONAWE SELATAN

- MENIMBANG** : a. Bahwa dalam kelancaran proses belajar mengajar, proses bimbingan dan konseling pada SMP Negeri 10 Konawe Selatan semester Ganjil Tahun Pelajaran 2021/2022.
b. Bahwa untuk tertibnya pelaksanaan poin (a) di atas dipandang perlu menugaskan Guru Tetap PNS dan Guru Tidak Tetap (Guru Tidak Tetap) untuk melaksanakan proses belajar mengajar serta bimbingan konseling.
- MENINGAT** : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Peraturan Pemerintah No.19 tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan
3. Peraturan Pemerintah No.28 Tahun 1990
4. Keputusan MENPAN No. 84/MENPAN /1993
5. Keputusan bersama Mendiknas dan Kepala BKN No. 0433/ P/93 dan No.23 Tahun 1993
6. Keputusan Menpan Nomor 84 Tahun 1993
7. Keputusan Mendiknas Nomor 048/U/2002 Tanggal 4 Juni 2002
- MEMPERHATIKAN** : 1. Hasil Rapat Dewan Guru SMP Negeri 10 Konawe Selatan tanggal 15 Juli 2021.

MEMUTUSKAN

- MENETAPKAN** :
- PERTAMA** : Menugaskan Guru Tetap (GT) dan mengangkat Guru Tidak Tetap (GTT) untuk melaksanakan tugas belajar mengajar sesuai lampiran I surat keputusan ini.
- KEDUA** : Pembagian Tugas guru dalam membimbing guru lain dalam kegiatan PBM Tahun Pelajaran 2021/2022 seperti tersebut dalam lampiran II keputusan ini.
- KETIGA** : Pembagian Tugas Guru dalam melaksanakan Tugas tertentu di sekolah Tahun Pelajaran 2021/2022 sebagaimana tersebut dalam lampiran III keputusan ini.
- KEEMPAT** : Pembagian Tugas Tenaga Kependidikan dalam melaksanakan Tugas tertentu di sekolah Tahun Pelajaran 2021/2022 sebagaimana tersebut dalam lampiran IV keputusan ini.
- KELIMA** : Pembagian Tugas Guru dalam membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler Sebagaimana tersebut dalam lampiran V keputusan ini
- KEENAM** : Segala biaya yang ditimbulkan akibat keputusan ini dibebankan pada mata anggaran yang sesuai.
- KETUJUH** : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bilamana terdapat kekeliruan maka akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Mekarjaya
Pada tanggal : 17 Juli 2021



Kepala SMP Negeri 10 Konawe Selatan,

H. S.Pd

19781012200112 2003

Tembusan Disampaikan Kepada Yth.

1. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Andoolo
2. Masing-masing yang bersangkutan
3. Arsip.

Lampiran IV : Surat Keputusan Kepala SMP Negeri 10 Konawe Selatan
 Nomor : 800/90/SMP.10/2021
 Tanggal : 17 Juli 2021
 Tentang : Nama – Nama Tenaga Kependidikan yang melaksanakan Tugas Tertentu
 TP. 2021/2022

No.	NAMA/NIP	PANGKAT/ GOL	STATUS	URAIAN TUGAS	KET.
1.	PARTINEM 19650716 198601 2 001	Pengatur Tingkat I / IId	KTU	1. Penanggung jawab urusan administrasi sekolah. 2. Penanggung jawab pengisian buku induk 3. Koordinator konsumsi kegiatan sekolah. 4. Penanggung jawab kebersihan ruang guru dan sekitar	
2.	WA ODE SRI ASTUTI, S.Sos. 19820417 201001 2 006	Penata Muda Tk.I / IIIb	TU	1. Anggota urusan administrasi sekolah 2. Anggota urusan kurikulum 3. Penanggung jawab kebersihan ruang kepala sekolah dan ruang konsumsi 4. Anggota urusan Sarana Prasarana	
3.	HESTTI 19850510 201410 2 001	Penata Muda / IIIa	TU	1. Tenaga pengelola perpustakaan	
4.	JEMI NENTO, S.Kom		PTT	1. Operator Dapodik	
5.	MARDAN		PTT	1. Petugas Kebersihan	

Mekarjaya, 17 Juli 2021
 Kepala Sekolah,

MASNA, S.Pd
 NIP. 19781012 200112 2 003

Lampiran 3.

DOKUMENTASI PENELITIAN



Gerbang Sekolah



Kantor



Ruang tata usaha



Ruang tata usaha



Ruang Kepala Sekolah



Ruang Kelas



Masjid



Perpustakaan



Lingkungan Sekolah



Gudang Sekolah



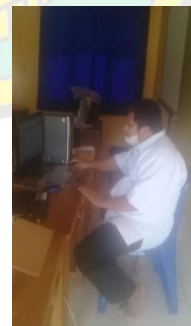
Wawancara dengan ibu TU



Wawancara dengan ibu KTU



Wawancara dengan Ibu Kepsek



Operator Sekolah



Wawancara dengan Bapak Wakil Kepala Sekolah



Wawancara dengan Ibu pegawai perpustakaan



Wawancara dengan Guru sekaligus Kepala Perpustakaan



Wawancara dengan ibu guru mata pelajaran



Wawancara dengan guru



Wawancara dengan salah satu ibu guru

Lampiran 4.



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jl. Mayjend S. Parman No. 03 Kendari 93121

Website : balitbang sulawesitenggara prov.go.id Email: badan litbang sultra01@gmail.com

Kendari, 20 Mei 2021

K e p a d a

Nomor : 070/1599/Balitbang/2021
Sifat : -
Lampiran : -
Perihal : IZIN PENELITIAN.

Yth Bupati Konawe Selatan
Di -
ANDOOLO

Berdasarkan Surat Dekan FATIK IAIN Kendari Nomor : 0930/In.23/FTIK/TL.00/05/PP/2021 tanggal 03 Mei 2021 perihal tersebut diatas, Mahasiswa di bawah ini :

Nama : EVI AJRIANI
NIM : 17010103007
Prodi : MPI
Pekerjaan : Mahasiswa
Lokasi Penelitian : SMPN 10 Konseil Kab. Konseil

Bermaksud untuk Melakukan Penelitian/Pengambilan Data di Daerah/Kantor Saudara dalam rangka penyusunan KTI/Skripsi/Tesis/Disertasi, dengan judul :

"STRATEGI KEPALA TATA USAHA DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP NEGERI 10 KONAWA SELATAN".

Yang akan dilaksanakan dari tanggal : 20 Mei 2021 sampai selesai.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Senantiasa menjaga keamanan dan ketertiban serta mentaati perundang-undangan yang berlaku.
2. Tidak mengadakan kegiatan lain yang bertentangan dengan rencana semula.
3. Dalam setiap kegiatan dilapangan agar pihak Peneliti senantiasa koordinasi dengan Pemerintah setempat.
4. Wajib menghormati adat Istiadat yang berlaku di daerah setempat.
5. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil penelitian kepada Gubernur Sulawesi Tenggara Cq. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara.
6. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Demikian surat Izin Penelitian diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

an. GUBERNUR SULAWESI TENGGARA
KEPALA BADAN PENELITIAN & PENGEMBANGAN
PROV. SULAWESI TENGGARA
KABID. SOSIAL DAN KEPENDUDUKAN,



Tembusan :

1. Gubernur Sulawesi Tenggara (sebagai laporan) di Kendari;
2. Dekan FTIK IAIN Kendari di Kendari;
3. Ketua Prodi MPI FTIK IAIN Kendari di Kendari;
4. Kepala Balitbang Kab. Konseil di Andoolo;
5. Kepala Dinas P & K Kab. Konseil di Andoolo;
6. Kepala SMPN 10 Konseil di Tempat;
7. Mahasiswa yang bersangkutan.

RIWAYAT HIDUP
(CURICULUM VITAE)

A. Data Pribadi

Nama : Evi Ajriani
Tempat/tanggal lahir : Mekarjaya, 29 Maret 1999
Jenis kelamin : Perempuan
Status : Mahasiswa
Alamat : Desa Amasara, Kec. Baito, Kab. Konawe Selatan
Nomor Telepon : 0822-9624-6886
Email : eviajriani1234@gmail.com

B. Riwayat pendidikan

SD : SDN Mekarjaya
SMP : SMPN 10 Konawe Selatan
SMA : SMAN 15 Konawe Selatan
Perguruan Tinggi : IAIN Kendari

C. Data Orang Tua

Nama Ayah : Sagiman
Pekerjaan : Petani
Agama : Islam
Ibu : Sri Lestari
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga/IRT
Agama : Islam

Kendari, 03 November 2021

Penulis,



Evi Ajriani
NIM. 17010103007