

KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMPN 5 PADANG

Radiatul Husna^{*1}, Hasnawati², Syukra Vadhillah³
UIN Imam Bonjol Padang; Jl. Prof. M. Yunus Lubuk Lintah
Telp. (0751) 24686 – Fax. (0751) 24435
Manajemen Pendidikan Islam/Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
e-mail: *1radiatul28husna@gmail.com, 2hasnawatimpd@uinib.ac.id,
3syukravadhillah@uinib.ac.id

ABSTRAK

Tulisan ini dilatarbelakangi tentang kinerja tenaga kependidikan di SMPN 5 Padang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Kuesioner dibagikan pada 14 tenaga kependidikan di SMPN 5 Padang. Hasil temuan menunjukkan bahwa Kualitas kinerja tenaga kependidikan di SMPN 5 Padang, pada indikator kualitas kinerja dan ketepatan waktu sebanyak 1 tenaga kependidikan (7,14%) berada dalam kategori baik dan 13 tenaga kependidikan (92,85%) berada dalam kategori sangat baik. Pada indikator kuantitas kinerja dan kerjasama sebanyak 3 tenaga kependidikan (21,43%) berada dalam kategori baik dan 11 tenaga kependidikan (78,57) berada dalam kategori sangat baik.

Kata kunci—Kinerja Tenaga Kependidikan, Kepemimpinan, Kepala Sekolah

Abstract

The background of this paper is about the performance of education personnel at SMPN 5 Padang. This research uses descriptive quantitative method. Questionnaires were distributed to 14 education staff at SMPN 5 Padang. The findings show that the performance quality of education personnel at SMPN 5 Padang, on the indicators of quality of performance and timeliness of 1 education staff (7.14%) is in the good category and 13 education personnel (92.85%) are in the very good category. On the indicators of quantity of performance and cooperation as many as 3 education personnel (21.43%) are in the good category and 11 education personnel (78.57) are in the very good category.

Keywords—*Performance of Education Personnel, Leadership, Principals*

I. PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan tenaga kependidikan adalah tenaga tenaga yang berkecimpung didalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan atau penyelenggara pendidikan. Tenaga kependidikan merupakan suatu komponen yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan yang bertugas melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola dan memberikan pelayanan teknis dalam bidang pendidikan.

Untuk mencapai tujuan suatu instansi, dibutuhkan kinerja yang baik dari semua komponen yang mempunyai

peranan penting. Tata usaha adalah Tenaga Kependidikan yang bertugas dalam bidang administrasi instansi tersebut. Tata usaha merupakan bagian yang berperan penting dalam mengadakan administrasi sekolah yang diperlukan untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan. Pegawai tata usaha berperan aktif dalam memberikan layanan kepada seluruh pihak yang berkepentingan terutama dalam hal layanan administrasi. Pegawai tata usaha dituntut untuk memberikan layanan yang bermutu untuk menunjang segala kelancaran aktivitas sekolah.

Kinerja pegawai di sekolah merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen – elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Pengukuran kinerja pegawai sangat perlu dilakukan dan di evaluasi oleh setiap pemimpin suatu perusahaan maupun lembaga, untuk mengetahui manakah pegawai yang berprestasi dan tidak berprestasi sehingga perusahaan dapat memberikan *reward* (penghargaan) pada orang yang tepat.

Sebagaimana dalam Al-Quran terdapat ayat yang berkaitan dengan kinerja, diantaranya pada Q.S. At-Taubah ayat 105 yang artinya:

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Menurut Tohardi, pengukuran kinerja pegawai sangat penting bagi organisasi ataupun suatu lembaga tertentu karena kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tinggi bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga

kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ketempat lain, kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.

Dalam buku yang ditulis oleh Sedarmayanti, Whittaker menyatakan bahwa pengukuran kinerja sangat penting dilakukan karena merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran. Kinerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Kinerja pegawai tata usaha dalam pelayanan pendidikan memiliki tugas untuk menjalankan badan administrasi sekolah yaitu tata usaha, tata usaha ini memiliki gambaran seperti sebuah wadah yang memiliki kegiatan dan aktivitas dalam menunjang atau mendukung sekolah dalam hal administrasi dan digunakan dengan sebaik-baiknya termasuk dalam hal pelayanan.

Seiring dengan adanya penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) membawa implikasi pada berkembangnya pengambilan keputusan bersama sebagai pusat pergerakan pengelolaan sekolah, maka tenaga kependidikan/pegawai tata usaha sekolah idealnya menjadi tim pengelola data sebagai bahan pengambilan keputusan. Pegawai tata usaha berperan penting setidaknya dalam dua hal. Pertama, dalam menentukan mutu kebijakan sekolah. Semakin tepat data yang diberikan oleh tata usaha maka makin tinggi kepuasan. Kedua, peran dalam menentukan mutu layanan sekolah sebagai publik relation sekolah. Dengan demikian peran tata usaha sekolah sebagai salah satu sumber informasi sekolah menjadi semakin strategis.

Tata usaha sekolah sebagai ujung tombak pelayanan jasa pendidikan suatu lembaga, yaitu sebagai badan administrasi sekolah yang secara langsung menangani pelayanan didalam internal maupun eksternal sekolah yang mempunyai tugas dan fungsi melayani pelaksanaan pekerjaan - pekerjaan operatif untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi, menyediakan keterangan-keterangan bagi pucuk pimpinan organisasi untuk membuat keputusan atau melakukan tindakan yang tepat, dan membantu kelancaran perkembangan organisasi sebagai suatu keseluruhan. Maka, melalui manajemen tata usaha yang baik, juga akan mempengaruhi kualitas pelayanan suatu lembaga.

Keberadaan tenaga tata usaha sekolah dalam proses pembelajaran sangat diperlukan. Sebagai salah satu komponen proses pembelajaran, tugas dan fungsi tata usaha tidak dapat dilakukan oleh pendidik. Karena pekerjaan tata usaha bersifat administratif yang tunduk pada aturan sifatnya khusus. Layanan administrasi yang baik harus mengikuti ketentuan dan peraturan yang telah dikeluarkan oleh instansi atau unit yang relevan di lingkungan pendidikan. Agar semua sekolah

dapat menyelenggarakan pendidikan dengan sebaik-baiknya maka perlu adanya petunjuk administrasi sekolah yang harus dijadikan panduan dalam pengelolaan administrasi terhadap komponen-komponen pendidikan di sekolah untuk semua satuan, jenis dan jenjang pendidikan. Komponen itu meliputi unsur – unsur manajerial yaitu sumberdaya manusia, finansial, sarana prasarana, informasi, kurikulum dan humas. Sedangkan mata rantai kegiatan pelayanan jasa meliputi: supplier, input, proses, output, dan customer.

Dalam banyak hal pegawai tata usaha memang digunakan sebagai garda terdepan untuk menyelesaikan berbagai persoalan mengenai data atau informasi yang diperlukan sekolah bagi kepentingan dan kelancaran pendidikan. Selain itu pegawai tata usaha harus bisa saling mendukung satu sama lain dalam bekerja baik secara individu maupun kelompok. Keberadaan tenaga tata usaha atau administrasi sekolah dalam proses pembelajaran sangat diperlukan sebagai salah satu komponen proses pembelajaran.

Tugas dan fungsi tata usaha tidak bisa dilakukan oleh pendidik karena pekerjaan tata usaha bersifat

administratif yang tunduk pada aturan yang sifatnya khusus. Karena menurut fungsi dan tugasnya, tata usaha merupakan pekerjaan pelayanan untuk membantu kelancaran proses pembelajaran, memerlukan keterampilan khusus, keahlian tertentu, kompetensi yang berbeda dengan kompetensi disyaratkan untuk pendidik, dan kadang kala tidak berhubungan langsung dengan peserta didik.

Salah satu sekolah menengah pertama di kota Padang adalah SMPN 5 Padang, pada observasi awal mengenai tenaga kependidikan di SMPN 5 Padang terdapat 14 tenaga kependidikan yang terdiri dari beberapa jabatan yaitu: Koordinator Tata Usaha/Bendahara Gaji, Pengelola Inventaris, Bendaharawan Bos, 5 orang Staf Tata Usaha, 2 orang Pengelola Perpustakaan, PetugasKeamanan (Satpam), Penjaga Sekolah, Petugas Taman/Kebersihan, Petugas Kebersihan.

Selanjutnya pada wawancara dengan kepala tata usaha/koordinator tata usaha mengenai kinerja tenaga kependidikan di SMPN 5 Padang, beliau mengatakan bahwa kinerja tenaga kependidikan/pegawai tata usaha disekolah tersebut sudah baik.

Hal ini tampak pada pelayanan yang dilakukan oleh pegawai tata usaha tersebut sudah berjalan semestinya. Namun pada kenyataannya masih terdapat masalah yang ditemui yakni pada pelaksanaan tenaga kependidikan masih ada yang belum sepenuhnya baik, salah satunya yaitu menumpuknya pekerjaan di bagian tata usaha seperti data dan nilai siswa yang belum dimasukkan ke buku induk sesuai tahunnya.

Permasalahan selanjutnya yaitu kurang optimalnya dalam pengadaan Alat Tulis Kantor (ATK) kepada SDM di sekolah, dimana alat yang sebenarnya ada dikarenakan tidak tertata rapi, sehingga barang yang dicari tidak terlihat. Sedangkan tugas pokok dari Tata Usaha sebagai pengadaan barang, jika barang yang sudah dibeli dan tidak di letakkan pada suatu tempat ketika hendak dipergunakan kembali maka akan sulit mencari barang tersebut, dan membuat pembelian barang yang sama akan sering terulang.

Permasalahan yang terlihat berikutnya yaitu pada ketepatan waktu, dalam mengerjakan tugas, yang dimana masih ada pegawai tata usaha yang belum bisa mengoperasikan komputer dengan

baik untuk urusan administrasi tata usaha sekolah, sehingga pegawai tata usaha yang lain harus menunggu pegawai yang paham tentang komputer untuk dapat mengerjakan tugas yang melibatkan komputer. Hal itu membuat penyelesaian tugas yang tidak sesuai produktivitas waktu karena harus menunggu pegawai lainnya dan juga sekolah sangat kesulitan membuat formulir atau memasukkan data jika diperlukan dalam waktu yang mendesak.

Selanjutnya dalam hal kerja sama antara pegawai tata usaha dengan pegawai tata usaha lainnya terjalin harmonis, seperti bekerja sama saling tolong menolong mengerjakan pekerjaan, selanjutnya memiliki antusiasme yang tinggi dibuktikan dengan kehadiran yang baik dimana datang dan pulang sesuai jam kerja secara bersama.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta

penampilan dari hasilnya. Pendekatan ini juga dihubungkan dengan variabel penelitian yang memfokuskan pada masalah-masalah terkini dan fenomena yang sedang terjadi pada saat sekarang dengan bentuk hasil penelitian berupa angka-angka yang memiliki makna.

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 5 Padang, Kecamatan Padang Timur, Kota Padang, Sumatera Barat. Adapun waktu penelitian yang dilakukan ialah terhitung dari bulan April sampai Mei 2022

Alat yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket, observasi dan wawancara. Angket adalah teknik pengumpulan Data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Observasi ialah kegiatan pengumpulan data melalui pengamatan atau gejala, fenomena dan bersifat empiris yang berkaitan dengan masalah penelitian. Sedangkan wawancara adalah kegiatan tanya jawab secara lisan untuk memperoleh informasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini terdiri dari satu variabel yaitu kinerja tenaga kependidikan yang terdiri dari 4 indikator: Kualitas Kinerja, Kuantitas Kinerja, Ketepatan Waktu Kinerja, dan Kerjasama. Data yang telah diperoleh dideskripsikan dan dianalisis menggunakan teknik analisis data deskriptif. Masing - masing aspek kinerja berisikan butir-butir pernyataan dengan alternatif jawaban selalu (SL) diberi skor 5, sering (S) diberi skor 4, kadang-kadang (K), diberi skor 3, jarang (JR) diberi skor 2, tidak pernah (TP) diberi skor 1.

Data Kinerja Tenaga Kependidikan diperoleh melalui angket tertutup dengan 30 butir pernyataan dan jumlah responden sebanyak tenaga kependidikan yang ada disekolah yaitu 14 orang tenaga kependidikan yang terdiri dari 5 orang laki-laki dan 9 orang perempuan dengan beberapa jabatan yaitu: koordinator tata usaha/bendahara gaji, pengelola inventaris, bendaharawan bos, 5 orang staf tata usaha, 2 orang pengelola perpustakaan, petugas keamanan (satpam), penjaga sekolah, petugas taman/kebersihan, petugas kebersihan. Dari masing-masing

tenaga kependidikan di SMPN 5 Padang, masa kerja 14 Tenaga Kependidikan tersebut di mulai dari 36 tahun masa jabatan sampai 2 bulan terakhir yang mana di angkat dari tahun 1986 sampai 2022 dari beberapa lulusan sarjana, D.III, hingga minimal lulusan SLTA sederajat.

Kinerja Tenaga Kependidikan di SMP N 5 Padang dapat dilihat dari jumlah perolehan skor pada indikator Kinerja Tenaga Kependidikan. Butir pernyataan jumlah 30 item dengan 5 skor penilaian. Berdasarkan hasil penelitian, maka pembahasan dari hasil tersebut adalah sebagai berikut: Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji hipotesis yang telah dilakukan menggunakan rumus *korelasi product moment* dengan bantuan program SPSS 20 menunjukkan nilai *degree of freedom* (df) sebesar $N-2 = 30-2 = 28$ dengan signifikansi 0,05 maka dapat nilai sebesar 0,00. Dari hasil validitas tersebut terdapat semua pernyataan yang berkesimpulan valid, karena nilai yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05.

Kinerja tenaga kependidikan merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan

oleh tenaga kependidikan untuk memperoleh hasil kerja yang optimal yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu tang tepat. Dengan demikian istilah kinerja memiliki pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan seseorang dalam melaksanakan aktifitas tertentu. Menurut Henry Simamora mengatakan bahwa kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Kinerja tenaga kependidikan itu akan tercipta bagus jika kepemimpinannya bagus, baik itu dilihat dari kualitas kinerja, kuantitas kinerja, ketepatan waktu maupun kerjasama dari tenaga kependidikan. Kinerja tenaga kependidikan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan kerjasama dan motivasi.

Kinerja tenaga kependidikan di SMPN 5 Padang dikategorikan pada kriteria sangat baik itu karena ada tindakan, motivasi, dan supervisor dari kepala sekolah. Menurut E. Mulyasa "Kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya

sebagai edukator, manejer, administrator dan supervisor"

Dalam perkembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai leader, inovator, motivator dan enterpreneur disekolahnya.

Tingkat pencapaian kinerja tenaga kependidikan tidak lepas dari pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mendorong sekolah untuk mencapai tujuan secara aktif dan efisien. Sehingga kepala sekolah dituntut atas efektifitas kepemimpinannya, baik laki – laki maupun perempuan sebagai kepala sekolah, terlihat dari tugas dan tanggung jawab kepala sekolah. Gaya kepemimpinan merupakan sikap, atau penampilan yang dipilih oleh pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Jadi gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang secara konsisten ditunjukkan oleh pemimpin tersebut dan dapat diketahui oleh pihak lain ketika pemimpin berusaha untuk mempengaruhi aktivitas orang lain.

Kinerja tenaga kependidikan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kebijakan dari kepala sekolah. Keberhasilan mengoptimalkan kinerja sangat tergantung pada niat dan kemauan untuk berprestasi. Bila tenaga kependidikan memiliki motivasi yang kuat untuk menjadikan pribadi yang produktif, maka akan memfokuskan diri untuk kualitas dan kuantitas kinerja yang prima sehingga menghasilkan kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kualitas kinerja tenaga kependidikan di SMPN 5 Padang, pada indikator kualitas kinerja dan ketepatan waktu sebanyak 1 tenaga kependidikan (7,14%) berada dalam kategori baik dan 13 tenaga kependidikan (92,85%) berada dalam kategori sangat baik. Pada indikator kuantitas kinerja dan kerjasama sebanyak 3 tenaga kependidikan (21,43%) berada dalam kategori baik dan 11 tenaga kependidikan (78,57) berada dalam kategori sangat baik.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan data hasil penelitian dan pembahasan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMPN 5 Padang

- DAFTAR PUSTAKA**
- di jadikan masalah ternyata setelah di teliti kepala sekolah terjadi perubahan gaya kepemimpinan kepala sekolah terjadi perubahan budaya dan peningkatan kinerja di SMPN 5 Padang. Pada variabel
- [1] Agus Egiarta, 2007, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja perubahan gaya kepemimpinan kepala sekolah*, Pustaka Muta Komputindo.
- [2] Amirudin, (Vol. 7, No. 1, Juni 2017). *Kinerja Pegawai Tata Usaha dengan budaya dan peningkatan kinerja di SMPN 5 Padang*. Administrasi di Madrasah.
- [3] Ariyanto, dan Sidiq, 2016, *Kinerja tenaga kependidikan, 2016* dan dalam kategori Sangat Baik dan [4] Julyante Ulpa, 2018, *Kompetensi Kepala Tata Usaha (TU) Dalam indikator yang muncul tertinggi berasal dari indikator Ketepatan Waktu*. Plaju Skripsi, Makassar: Fak.Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Patahan Palembang.
- [5] Fransis Donni Juni, 2016, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya SMPN 5 Padang* diketahui 13 tenaga kependidikan dengan [6] Pratasari Donni Juni, 2017, *Manajemen Pelayanan Prima*, Bandung: Alfabeta.
- [7] Rahma Raja dan Fitri Hermina, 2017, *Instrumen BK I: Teknik Non Tes (Teori dan Praktek)*, Pekanbaru: Cahaya Firdaus.
- [8] Simanungkalit, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Suharsimi Arikunto, 2022, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- [10] Supriyanto, 2016, *Bagaimana Mengukur Tingkat Kepuasan Pelanggan atau Konsumen*. Jakarta: Rineka Cipta.
3. Kinerja tenaga kependidikan di SMPN 5 Padang berdasarkan ketepatan waktu tenaga kependidikan diketahui 11 tenaga kependidikan dengan rata-rata persentase 78,57% termasuk kategori Baik.
- [11] Verthzal Rival dan Sagala, 2019, *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Bandung: CV Alfabeta.
- [12] Widada Depdiknas, 2020, *Manajemen Kinerja*, Cipta Media Nusantara.
- rata-rata persentase 92,85% termasuk kategori Sangat Baik.
4. Kinerja Tenaga Kependidikan di SMPN 5 Padang berdasarkan kerjasama tenaga kependidikan diketahui 11 tenaga kependidikan dengan rata-rata persentase 78,57% termasuk kategori Baik.