

PENINGKATAN KINERJA TENAGA ADMINISTRASI SEKOLAH OLEH KEPALA TATA USAHA DI SMPN 12 SIJUNJUNG

¹Bashori, ²Yudela Arina, ³Safri Mardison

^{1,2,3}UIN Imam Bonjol Padang, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

E-mail: ¹bashori2@uinib.ac.id, ²yudelaarina55@gmail.com, ³safrimardison@gmail.com

Received: 13 Oktober 2021

Revised: 1 November 2021

Aproved: 18 November 2021

Abstract

The research objectives are (1) To find out the efforts of the head of administration in improve the performance of school administration staff. (2) Knowing energy effort school administration in improving its performance. (3) Knowing the factors supporters and obstacles in improving the performance of administrative personnel school. This research is a field research with using a qualitative descriptive approach. Data collection using methods of observation, interviews, and documentation. Data analysis techniques in This research has two stages, namely the first stage of analysis before the field in the form of preliminary observations and interviews, the second stage is analysis while in the field which contains three stages, namely data reduction, presentation, and conclusion. The results of this study: (1) the efforts of the head of administration in improving performance of school administration staff at SMPN 12 Sijunjung in the form of: coaching/guiding, by directing in carrying out tasks, facilitate training such as workshops or workshops annually, present supervisors, and conduct evaluations for improvement. (2) power school administration at SMPN 12 Sijunjung has made efforts to improve performance by participating in training activities such as training, workshops and workshops. Improvements are also made by sharing knowledge with colleagues. (3) Supporting factors for improving the performance of school administrative staff are in the form of: providing motivation from the leadership and self, good work discipline, compensation from the leadership and sanctions for mistakes. Factor the obstacles did not realize some of these points properly, namely motivation, work discipline, compensation and sanctions.

Keywords: *Performance Improvement, School Administration Staff*

Abstrak

Tujuan penelitian adalah 1) untuk mengetahui upaya kepala tata usaha dalam meningkatkan kinerja tenaga administrasi sekolah; 2) untuk mengetahui upaya tenaga administrasi sekolah dalam meningkatkan kinerjanya; dan 3) untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam peningkatan kinerja tenaga administrasi sekolah. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini dengan dua tahap yaitu tahap pertama analisis sebelum dilapangan yang berupa observasi dan wawancara pendahuluan, tahap kedua yaitu analisis selama di lapangan yang memuat tiga tahapan yaitu reduksi data, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan; 1) upaya kepala tata usaha dalam meningkatkan kinerja tenaga administrasi sekolah di SMPN 12 Sijunjung berupa pembinaan/membimbing, dengan cara mengarahkan dalam melaksanakan tugas, memfasilitasi pelatihan seperti lokakarya atau workshop setiap tahunnya, menghadirkan pengawas, serta melakukan evaluasi untuk perbaikan; 2) tenaga administrasi sekolah di SMPN 12 Sijunjung sudah melakukan upaya peningkatan kinerjanya dengan cara mengikuti kegiatan pelatihan seperti diklat, lokakarya dan workshop. Peningkatan juga dilakukan dengan sharing ilmu bersama kolega; dan 3) faktor pendukung peningkatan kinerja tenaga administrasi sekolah yaitu berupa pemberian motivasi dari pimpinan dan diri sendiri, disiplin kerja yang baik, pemberian kompensasi dari pimpinan dan pemberian sanksi atas kesalahan. Faktor penghambat tidak terealisasinya beberapa poin tersebut dengan baik, motivasi, disiplin kerja, kompensasi dan sanksi.

Keywords: *Peningkatan Kinerja, Tenaga Administrasi Sekolah*

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja tenaga administrasi sekolah merupakan upaya atau usaha membuat tenaga administrasi sekolah mempunyai kemampuan (Bashori & Putri, 2020), kecakapan, atau keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dan menjadi lebih baik dan bermanfaat. Selain inisiatif dari diri personel tenaga administrasi sekolah itu sendiri, pemimpin juga ikut berperan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga administrasi sekolah, dalam meningkatkan kinerja tenaga administrasi sekolah tersebut pimpinan juga harus memiliki kompetensi yang bagus sesuai standar tenaga kependidikan yang ditetapkan. Ketika seorang pemimpin dalam hal ini kepala tata usaha memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar yang sudah ditentukan oleh pemerintah, maka sudah bisa menjadi menunjang organisasi yang dipimpin oleh pemimpin tersebut untuk menjadi lebih baik dan memiliki kinerja yang baik.

Dalam meningkatkan kualitas kinerja tenaga administrasi sekolah adalah tugas seorang kepala tata usaha. Memiliki tenaga administrasi sekolah yang berkualitas dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap hasil kerja yang sudah dilakukan (Bashori, 2021). Dalam hal ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana usaha dari Kepala Tata Usaha dalam meningkatkan kinerja tenaga administrasi sekolah di SMPN 12 Sijunjung. Peningkatan kinerja tenaga administrasi sekolah sangat penting untuk dilakukan dalam rangka meningkatkan mutu dan pelayanan di sekolah.

Tentunya dalam kegiatan administrasi sekolah tidak selalu berjalan dengan lancar, banyak hambatan dan kesulitan yang dialami oleh para tenaga administrasi di sekolah, begitu juga halnya dengan SMPN 12 Sijunjung. Di sinilah bergunanya peranan pimpinan dalam meningkatkan kinerja tenaga administrasi sekolah dan dibutuhkan juga kesadaran serta kesiapan dari setiap personal tenaga administrasi sekolah untuk meningkatkan kinerjanya sebagai seorang tenaga kependidikan, yaitu tenaga administrasi sekolah. Melihat permasalahan di atas tentang tenaga administrasi sekolah dan mengingat betapa penting peranan, tujuan, dan hasil yang diharapkan dalam usaha peningkatan kinerja tenaga administrasi sekolah, maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana “Peningkatan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah oleh Kepala Tata Usaha di SMPN 12 Sijunjung”.

Performance sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Sebenarnya kinerja merupakan suatu konstruk. Kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Pengertian kinerja secara umum dapat dikatakan sebagai besarnya kontribusi atau hasil yang dicapai akan diberikan pegawai terhadap kemajuan dan perkembangan atau sasaran-sasaran organisasi atau perusahaan dimana ia bekerja.

Tenaga administrasi sekolah adalah tenaga kependidikan yang bertugas memberikan dukungan layanan administrasi guna terselenggaranya proses pendidikan di sekolah (Zulkarnain, 2015); (Mukhtar; Muntholib; Bashori, 2019). Tenaga administrasi sekolah / madrasah berperan

sebagai tenaga kependidikan dengan tugas seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 (1) yaitu tenaga kependidikan tidak hanya berperan membantu sekolah dalam urusan administrasi tetapi juga dalam hal pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis.

Dalam KKBI kata peningkatan berarti suatu proses, cara, perbuatan (usaha, kegiatan, dan sebagainya). Kata peningkatan juga dapat menggambarkan perubahan dari keadaan atau sifat yang negatif berubah menjadi positif. Selain itu peningkatan adalah apa yang dicari oleh semua orang. Ini adalah dorongan kecerdasan tak berbentuk dalam diri setiap orang untuk menemukan ungkapan lebih penuh (Wattles, 2007). Dari pengertian di atas jika dibawakan kepada kinerja tenaga administrasi sekolah maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan adalah suatu upaya, proses, atau cara yang dilakukan oleh personel tenaga administrasi sekolah untuk meningkatkan keterampilannya (Vadhillah & Bashori, 2020), meningkatkan kinerja ataupun hasil kerjanya sehingga dapat lebih mudah dalam melaksanakan atau mengerjakan semua tugas-tugasnya yang berkaitan dengan administrasi pendidikan di sekolah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2001) yaitu: a) Motivasi, merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya. b) Kepuasan kerja, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. c) Tingkat stres, stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka. d) Kondisi pekerjaan, kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja. e) sistem kompensasi, kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja. f) Desain pekerjaan, desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional.

Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya (Handoko, 2001) seorang pegawai, yaitu pegawai sekolah yang berperan penting dalam kelancaran administrasi pendidikan yang ada di sekolah. dalam mengembangkan ataupun meningkatkan kinerja seorang pegawai perlu dilakukakan beberapa kegiatan sebagai berikut : 1) Latihan (*skill*) sesuatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja

tertentu dalam waktu yang relatif singkat yang diperlukan oleh organisasi. 2) Pendidikan (*education*) Suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teoritis, konseptual, dan moral dengan jangka waktu relatif panjang. 3) Pengembangan (*development*) suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan baik melalui pelatihan maupun pendidikan pegawai dalam usaha meningkatkan mutu pegawai (Mulyono, 2008).

Dalam hal pengembangan pegawai, banyak cara yang sudah dikembangkan diantaranya: (a) pengembangan dilaksanakan dengan bimbingan berupa petunjuk yang diberikan kepada pegawai pada waktu pelaksanaan tugasnya; b) latihan-latihan berupa intern dan ekstren; c) pendidikan formal; d) promosi berupa pengangkatan jabatan ke yang lebih tinggi; e) penataran; f) lokakarya atau workshop (Mustari, 2014). Menurut Hartati Sukima, ditinjau dari sudut pandang manajemen secara umum, proses pengembangan meliputi beberapa langkah: 1) menganalisis kebutuhan, 2) menyusun rancangan instruksional, 3) mengesahkan program latihan 4) tahap implementasi, 5) tahap evaluasi dan tingkat lanjut.

Peran kepala tata usaha dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan: dalam lingkup tenaga kependidikan atau yang lebih dikenal dengan tenaga administrasi sekolah yang menjadi pimpinan ialah kepala tenaga administrasi sekolah atau Kepala Tata Usaha (KTU). Kepala tata usaha yang profesional dapat memahami apa yang dibutuhkan ketatausahaan sehingga memudahkan dalam melakukan pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan (Bashori, 2017). Adanya upaya yang dilakukan kepala tata usaha dalam meningkatkan kinerja tenaga administrasi sekolah harus memiliki sejumlah kompetensi, keterampilan, serta mampu memotivasi tenaga kependidikan.

Kemampuan kepala tata usaha dalam melakukan komunikasi, bekerjasama, visi, manajemen, strategi dan orientasi hasil, pengambilan resiko, pengambilan keputusan serta kreativitas kepala tata usaha dalam membuat program dan kegiatan akan menentukan hasil kinerja tenaga kependidikan. Faktor-faktor tersebut merupakan keterampilan yang dimiliki oleh seorang manajer yang sukses. Keberhasilan proses administrasi dalam sebuah lembaga pendidikan ditentukan dari bagaimana manajemen yang dilakukan oleh kepala tata usaha. Beberapa usaha kepala tata usaha yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan sebagaimana yang dikemukakan oleh E.Mulyasa, yaitu: 1) pembinaan disiplin 2) motivasi 3) reward (Megan, 2005).

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan *field research* dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif untuk melihat dan menggambarkan bagaimana peningkatan kinerja tenaga

administrasi sekolah oleh kepala tata usaha di SMPN 12 Sijunjung. Adapun teknik pengumpulan data ialah observasi, 2) wawancara, 3) dokumentasi. Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di SMPN 12 Sijunjung yang berada di Jorong Jambu Lipo, Nagari Lubuk Tarok, Kecamatan Lubuk Tarok, Kabupaten Sijunjung.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Upaya kepala tata usaha dalam meningkatkan kinerja tenaga administrasi sekolah..

Hasil penelitian berupa wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti mengenai upaya pimpinan yaitu kepala sekolah dan kepala tenaga administrasi sekolah (KTU) dalam meningkatkan kinerja tenaga administrasi sekolah di SMPN 12 Sijunjung menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tenaga administrasi sudah dilakukan oleh pimpinan di SMPN 12 Sijunjung. Pimpinan memiliki beberapa peranan sebagai berikut : a) membina / membimbing: kepala sekolah dan kepala tenaga administrasi sekolah sudah melakukan pembinaan dan bimbingan kepada tenaga administrasi sekolah untuk mengerjakan tugasnya sesuai tupoksi. Kepala sekolah sebagai manajer di sekolah memiliki strategi untuk meningkatkan kinerja tenaga administrasinya dengan cara mengadakan pelatihan dan membiasakan tenaga administrasi untuk saling berbagi ilmu. Hal yang sama juga dilakukan oleh kepala tenaga administrasi sekolah sebagai pimpinan dalam keadministrasian memiliki strategi dengan memberi arahan dan contoh mengenai pekerjaannya dan membiasakan mereka bekerja saling membantu dalam melaksanakan tugas dalam artian berbagi ilmu; b) Fasilitator : pimpinan sekolah di SMPN 12 Sijunjung memberikan fasilitas untuk meningkatkan kinerja tenaga administrasinya, kepala sekolah menyediakan pelatihan yang dilaksanakan oleh kedinasan, dan menghadirkan pengawas ke sekolah untuk mengawasi keseluruhan dari kegiatan sekolah termasuk kegiatan administrasi sekolah, kegiatan pengawasan minimal dilakukan dua kali dalam sebulan di SMPN 12 Sijunjung. Untuk sarana prasarana SMPN 12 memiliki sarana prasana yang cukup lengkap, kurangnya hanya memiliki jaringan yang kurang bagus, padahal banyak data yang dilakukan melalui online; c) Pengawas: kepala sekolah dan kepala tenaga administrasi sekolah di SMPN 12 dengan melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan tenaga administrasi sekolah apakah mereka melakukan tugasnya dengan baik atau tidak, apakah sudah sesuai dengan tupoksinya atau tidak. Setelah melakukan pengawasan tersebut, kepala Tata Usaha melakukan evaluasi bersama kepala sekolah dan tenaga administrasi sekolah untuk melihat sejauh mana kinerja tenaga administrasi sekolah dan apa tindakan selanjutnya yang akan dilakukan untuk memperbaiki kinerja yang kurang dari tenaga administrasi sekolah. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa upaya pimpinan dalam meningkatkan kinerja tenaga administrasi sekolah di SMPN 12 Sijunjung menunjukkan bahwa kepala sekolah dan kepala tenaga administrasi sekolah (KTU) sebagai pimpinan di sekolah ini sudah melakukan beberapa

upaya demi tercapainya peningkatan kinerja dari tenaga administrasi sekolah, mulai dari membina/membimbing, memfasilitasi segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan tenaga administrasi hingga pengawasan dan mengadakan evaluasi. Pengawasan dan evaluasi dapat diartikan sebagai salah satu kegiatan untuk mengetahui realisasi perilaku personel tenaga administrasi sekolah dalam melaksanakan tugasnya apakah tingkat pencapaian tujuan sudah sesuai dengan yangdikehendaki, kemudian apakah perlu diadakan perbaikan atau tidak.

Upaya Tenaga Administrasi Sekolah dalam meningkatkanKinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan informan penelitian di SMPN 12 Sijunjung tenaga administrasi sekolah pada indikator penelitian mengenai pendidikan/pelatihan hampir semua sudah melakukan upaya dalam meningkatkan kinerjanya melalui pelatihan seperti lokakarya dan workshop semua informan telah mengikutinya, tetapi masih ada tenaga administrasi sekolah yang belum melakukan kegiatan diklat. Meningkatkan kinerja tenaga administrasi bisa melalui pendidikan sesuai dengan teori pengembangan pegawai, yang mana pengembangan bisa dilaksanakan salah satunya melalui pendidikan formal untuk menambah pendidikan tenaga administrasi. Menambah pendidikan dikatakan suatu kegiatan meningkatkan pengetahuan dengan jangka waktu cukup panjang. Namun belum pernah dilakukan oleh tenaga administrasi sekolah baik itu kepala tenaga administrasi sekolah ataupun personelnnya, paling tinggi pendidikan dari tenaga administrasi sekolah di SMPN 12 Sijunjung lulusan D3 atau bergelar A.Md, dan yang lainnya hanya lulusan SLTA. Untuk kegiatan latihan lainnya juga bisa dengan mengikuti kegiatan ilmiah seperti seminar ataupun webinar, tetapi kegiatan ini belum dilaksanakan dan tidaksatupun dari tenaga administrasi di SMPN 12 Sijunjung melakukankegiatan ini, padahal kegiatan ini tentunya akan membantu mereka dalam meningkatkan kompetensi dankinerjanya dalam bekerja.

Pengalaman dalam bekerja berdasar hasil wawancara para tenaga administrasi sekolah di SMPN 12 Sijunjung sudah sangat saling membantu dalam bekerja, mereka semua saling berbagi ilmu baik dari senior ke junior maupun sebaliknya, mereka saling bertanya dan berbagi ilmu untuk meningkatkan kinerjanya di bidang keadministrasian. Berbagi ilmu atau sharing ilmu bersama kolega merupakan hal yang sangat diperlukan dalam berorganisasi, berkomunikasi, dan bekerjasama demi tercapainya tujuan sebagai tenaga kependidikan. Selain itu para tenaga administrasi juga bergabung dengan grup profesi di aplikasi whatApps. Hal ini akan sangat membantu dalam pekerjaan, apalagi dalam kondisi covid-19 sekarang ini banyak pekerjaan yang dilakukan secara online. Di grup tersebut mereka bisa saling berkomunikasi tentang pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tupoksi mereka. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tenaga administrasi sekolah di SMPN 12 Sijunjung telah banyak melakukan upaya dalam

meningkatkan kinerjanya, meskipun belum sepenuhnya tapi secara keseluruhan mereka sudah ada usaha dalam meningkatkan kinerjanya.

Faktor Pendukung Dan Penghambat Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah

Ada beberapa hal yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu : a) motivasi, b) disiplin kerja, c) kompensasi, d) sanksi. Keempat hal ini sangat berpengaruh atas pencapaian peningkatan kinerja, yang berlaku juga bagi peningkatan kinerja tenaga administrasi sekolah. Dari keempat faktor tersebut jika terlaksana dengan baik tentunya akan menjadi faktor pendukung dalam proses peningkatan kinerja tenaga administrasi sekolah begitu juga sebaliknya, jika tidak terealisasi dengan baik akan menjadi faktor penghambat dalam upaya peningkatan kinerja tenaga administrasi di sekolah.

Dari keseluruhan tenaga administrasi sekolah di SMPN 12 Sijunjung juga memiliki kedisiplinan yang cukup bagus, walaupun ada beberapa kekurangan dalam kedisiplinan mereka, namun hal tersebut tidak sering terjadi. Kompensasi ataupun reward juga diberikan oleh sekolah untuk pekerja yang memiliki kinerja yang bagus ketika berhasil mengerjakan sebuah pekerjaan penting. *Reward* tersebut diberikan oleh sekolah di akhir tahun. Kepala sekolah mengatakan pemberian kompensasi atau reward untuk menambah semangat dari tenaga administrasi dalam bekerja agar meningkatkan kinerjanya lagi. Untuk pemberian sanksi di SMPN 12 Sijunjung belum diberlakukan karena belum ada masalah yang begitu serius untuk diambil sebuah tindakan atau pemberian sanksi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwasanya yang menjadi faktor pendukung dari peningkatan kinerja tenaga administrasi ialah : 1) adanya motivasi dari diri personel tenaga administrasi sekolah dan dari pimpinan sekolah, 2) kedisiplinan dalam bekerja, jika disiplin pegawai bagus, maka ini akan membantu tercapainya peningkatan kinerja, 3) kompensasi atau reward menjadi salah satu faktor pendukung jika dilaksanakan atau diberikan kepada tenaga administrasi sekolah. Hal tersebut akan menumbuhkan semangat tenaga administrasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Untuk Faktor penghambat peningkatan kinerja tenaga administrasi sekolah di SMPN 12 Sijunjung yaitu; 1) belum diberlakukannya sanksi terhadap kelalaian kinerja tenaga administrasi sekolah, walaupun masalahnya tidak terlalu serius seharusnya pimpinan

tetap memberikan sanksi terhadap permasalahan yang sedikit tersebut, sehingga tidak terulang kembali; 2) kurangnya program pelatihan seminar baik secara online maupun offline.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Penelitian tentang peningkatan kinerja tenaga administrasi sekolah di SMPN 12 Sijunjung maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepala Tata Usaha (KTU) atau dikenal juga dengan sebutan kepala tenaga administrasi sekolah diarahkan oleh kepala sekolah di SMPN 12 Sijunjung untuk melakukan pembinaan/membimbing terhadap tenaga administrasi sekolah dengan cara mengarahkan dalam melaksanakan tugas, strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga administrasi sekolah dengan mengadakan pelatihan seperti lokakarya atau workshop setiap tahunnya. Kepala tata usaha atau kepala tenaga administrasi sekolah melakukan strategi peningkatan kinerja tenaga administrasi sekolah di SMPN 12 Sijunjung dengan membiasakan tenaga administrasi bekerja dan saling membantu atau saling berbagi ilmu. Sebagai fasilitator pimpinan menyediakan pelatihan, sarana prasarana, menghadirkan pengawas, serta melakukan evaluasi untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan sebelumnya dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Personel tenaga administrasi sekolah di SMPN 12 Sijunjung sudah melakukan peningkatan kinerjanya dengan cara mengikuti kegiatan pelatihan seperti diklat, lokakarya atau workshop. Peningkatan kinerja berdasarkan pengalamannya personel tenaga administrasi sekolah melakukan sharing ilmu bersama kolega, dan bergabung dengan grup profesi untuk saling bertukar fikiran dan berbagi ilmu mengenai administrasi sekolah.
3. Faktor pendukung dan penghambat peningkatan kinerja tenaga administrasi sekolah. Faktor pendukung yaitu: 1) adanya motivasi dari diri personel tenaga administrasi itu sendiri dan dari pimpinan, kedisiplinan dalam bekerja, jika disiplin pegawai bagus maka akan membantu tercapainya peningkatan kinerja; 2) pemberian kompensasi kepada hasil kerja tenaga administrasi memberikan dampak positif terhadap pencapaian peningkatan kinerja dan pemberian sanksi. Faktor penghambat dalam peningkatan kinerja tenaga administrasi sekolah di SMPN 12 Sijunjung yaitu: 1) belum diberlakukannya sanksi terhadap kelalaian kinerja tenaga administrasi sekolah, walaupun masalahnya tidak terlalu serius seharusnya pimpinan tetap memberikan sanksi terhadap permasalahan tersebut sehingga tidak terulang kembali; 2) kurangnya program pelatihan seminar baik online/offline.

DAFTAR PUSTAKA

- Bashori. (2021). Analisis Kebijakan Pemerintah Melalui Surat Keputusan Bersama (Skb) Tiga Menteri Tentang Atribut Di Lingkungan Sekolah Pemerintah. *Produ: Prokurasi Edukasi-Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 124–137.
- Bashori, B. (2017). Strategi Kompetitif Dalam Lembaga Pendidikan. *Tadris*.
- Bashori, B., & Putri, S. (2020). Analisis Peraturan Bupati Solok Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama Berbasis Islami. *Produ: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2).
- Mukhtar; Muntholib; Bashori. (2019). Change Management: The Higher Education Of Islamic University In Indonesia. *Ijeit*, 2(1), 66–80. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3383110>
- Vadhillah, S., & Bashori, B. (2020). Tingkat Pengetahuan Mahasiswa Tentang Esensi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Uin Imam Bonjol Padang. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*, 1(1), 877–883.
- E, Mulyasa. 2011. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE Yogyakarta.
- Megan, 2005. *Leadership and Team in Educational Management*. Jakarta:Grasindo.
- Mustari, Muhammad. 2014. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Mulyono. 2008. *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Ar-Ruzz Media,
- Rulitawati, Dkk, 2020. *ModelPengelolaan Kinerja Guru*. Palembang :Tunas Gemilang Press.
- Wattles, Wallace D. 2007. *The Science Of GettiNg Rich (menjadi kaya dengan berpikir positif)*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wildan Zulkarnain. 2015. *Manajemen Perkantoran Profesional*. Malang: Gunun Samudera.