

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan proses yang melibatkan transformasi nilai-nilai yang terkait dengan pengetahuan, keterampilan, dan teknologi. Teknik ini dapat diterima oleh siswa yang sedang maju ke arah penguasaan ilmiah dan pertumbuhan kepribadian. Pendidikan juga merupakan proses budaya yang bertujuan untuk meningkatkan martabat manusia, yang dapat diperoleh melalui waktu dan juga berlangsung sepanjang hidup seseorang.

Siswa yang menunjukkan kecemerlangan pribadi adalah personifikasi dari masyarakat yang berkelas dan telah memikul beban pendidikan. Pendidikan harus terus disampaikan baik dengan metode kreatif maupun tradisional untuk mempertahankan standar pendidikan yang tinggi. Jika sekolah dikelola dengan baik dari segi sumber daya manusia, pendidikan, dan administrasi. Sekolah kemudian akan menarik siswa berkualitas tinggi dan bersiap untuk bersaing di lingkungan yang lebih besar dengan masalah yang lebih menantang.

Namun, jika sebuah sekolah tidak dikelola dengan baik, ia akan gagal memberikan pendidikan yang berkualitas tinggi dan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Saat ini di bidang pendidikan terdapat beberapa sekolah yang mengabaikan sistem pembelajaran dan manajemennya sehingga mengakibatkan ketidakmampuannya untuk maju dan bersaing dalam bisnis. Lembaga pendidikan

dan sekolah membutuhkan sumber daya manusia yang berpengalaman agar dapat melahirkan sekolah impian dan sekolah yang dapat sesuai dengan tuntutan pendidikan masyarakat. Untuk menyelenggarakan pendidikan yang efisien, sekolah harus memiliki sumber daya manusia yang mampu memberikan pelayanan pendidikan.¹

Seiring dengan sumber daya manusia, sekolah juga membutuhkan kepala sekolah yang dapat memimpin secara efektif dan bertanggung jawab atas pertumbuhan dan kemunduran lembaga pendidikan yang dipimpinnya untuk mencapai sekolah yang sempurna.²

Sebagai pemimpin sekolah yang berkompeten dapat mencontoh gaya kepemimpinan Nabi Muhammad, yaitu sikap toleransi yang terus menerus dari Nabi. Dimana di dalamnya berisi dialog antara Nabi Muhammad SAW dengan umatnya.

Sesuai dengan firman Allah dalam surah An-Nahl (16) ayat 125, yaitu:

﴿ اَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ

عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ﴾

¹ Rahmatulloh, "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTS Yapsi Sumber Jaya Lampung Barat" (*Skripsi*, Lampung, Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018), h. 1.

² Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. v.

*“Serulah (manusia) ke jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik serta debatlah mereka dengan cara yang lebih baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang paling tahu siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dia (pula) yang paling tahu siapa yang mendapat petunjuk”.*³

Ayat ini menunjukkan bagaimana para pemimpin harus terus-menerus menekankan iklim dialogis dengan bersikap terbuka untuk mendiskusikan pandangan dengan orang-orang yang mereka kelola dengan cara yang lebih konstruktif. Iklim dialogis berkembang di bawah kepemimpinan demokratis yang berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan, mengutamakan kolaborasi dalam mencapai tujuan, menerima kritik, dan menerima ide dan pandangan dari orang lain. Seperti itulah sikap-sikap yang dilakukan Nabi Muhammad Saw ketika menerima kritik dan saran.

Menurut Milawati, keberhasilan sekolah dapat ditentukan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja administrasi untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian, hadirnya kepemimpinan sekolah yang profesional, seluruh sumber daya pendidikan diproyeksikan mampu mendorong tercapainya pendidikan yang unggul. Serupa dengan perannya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama yang kooperatif. Memberikan harapan

³ Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Surabaya: Fajar Mulya, 2012), h. 267.

kepada tenaga kependidikan untuk mengembangkan profesinya dan mendorong partisipasi seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan dapat bermanfaat bagi program sekolah.⁴

Selain itu, kepala sekolah juga harus mengetahui dan menguasai 7 fungsi kepala sekolah, yaitu kepala sekolah sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator* (EMASLIM). Seluruh fungsi kepala sekolah harus dipahami secara seksama dan diterapkan. Karena seluruh fungsi ini akan menentukan bagaimana *stakeholder* mengerjakan tugasnya masing-masing. Jika seluruh fungsi diterapkan maka akan terbentuk suatu hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dengan *stakeholder* dalam mencapai tujuan Pendidikan yang ditetapkan. Selain kepala sekolah memahami dan menguasai ketujuh fungsi tersebut, yang lebih penting adalah mengamalkan dan menjadikan hal tersebut dalam bentuk tindakan nyata di sekolah.

Peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan antara lain melalui pembinaan disiplin, motivasi, pemberian penghargaan (*reward*), dan persepsi merupakan salah satu kegiatan nyata yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan penyelenggaraan Pendidikan.⁵ yang dimaksud dengan tenaga kependidikan dalam konteks ini adalah pegawai tata usaha. tata usaha memainkan peran penting dalam pertumbuhan kualitas sekolah dengan melakukan tanggung

⁴ Milawati, "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Staf Tata Usaha di SMA Negeri 4 Palu" (*Skripsi*, Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan (FTIK), IAIN Palu, 2019), h. 2.

⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003), h. 98.

jawab seperti pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis. Untuk menjalankan peran dan kegiatan utamanya, administrasi sekolah memiliki tujuh bidang garapan tata usaha yaitu administrasi kepegawaian, administrasi keuangan, administrasi sarana dan prasarana, administrasi kehumasan, administrasi persuratan dan kearsipan, administrasi kesiswaan, dan administrasi layanan khusus.

Dalam menempatkan pegawai tata usaha sekolah, kepala sekolah harus mengevaluasi kualitas, kemampuan, bakat, atau kecakapan yang kompeten untuk melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Dalam penempatan tenaga profesional di lingkungan tata usaha sekolah seyogyanya mengacu pada prinsip *the right man on the right job* sehingga mereka mampu bertanggung jawab pada tugasnya masing-masing, tanpa terjadi penumpukan tugas oleh salah satu pegawai. Hal ini dapat menimbulkan kecemburuan sosial diantara para pekerja, karena mereka merasa didiskriminasi tugas.

Diharapkan dengan adanya tenaga ahli di bidang administrasi sekolah akan semakin mendorong dalam peningkatan mutu manajemen sekolah. apalagi, dari sudut manajemen berbasis sekolah, ketersediaan pegawai tata usaha sekolah yang benar-benar berkontribusi positif dalam peningkatan mutu sekolah menjadi semakin penting. Berdasarkan pengalaman sebelumnya, ternyata banyak sekolah yang ditangani dengan manajemen "tukang sate", yang mengakibatkan penumpukan pekerjaan dan tanggung jawab hanya kepada satu pekerja (*one man show*). Kesalahan ini tidak hanya disebabkan oleh kepala sekolah saja, tetapi juga melibatkan

ketidakmampuan kepala sekolah dan pegawai tata usaha sekolah untuk melakukan tugas masing-masing.

Berdasarkan hasil observasi pra-penelitian yang dilakukan di SMAN 6 Kabupaten Tangerang terhadap upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pegawai tata usaha. Berdasarkan fenomena yang terlihat di lapangan, terdapat berbagai hambatan bagi pegawai tata usaha dalam menjalankan tugasnya di SMAN 6 Kabupaten Tangerang yaitu pegawai tata usaha di SMAN 6 Kabupaten Tangerang memiliki 4 lulusan sarjana ekonomi dan 1 lulusan sarjana pendidikan, sedangkan sebagian besar pegawai tata usaha lainnya adalah lulusan SMA yang kurang memiliki kompetensi dasar administrasi. Keadaan ini jelas mengganggu kinerja pegawai tata usaha dengan latar belakang pendidikan atau kredensial yang terbatas, namun mereka tetap berkewajiban untuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, ada beberapa pegawai tata usaha di SMAN 6 Kabupaten Tangerang masih belum memahami cara menangani komputer, yang berarti banyak pekerjaan yang menggunakan komputer tidak dapat diselesaikan dengan cepat atau benar. Kemudian banyak pegawai tata usaha di SMAN 6 Kabupaten Tangerang yang kurang disiplin, baik dari segi pakaian yang tidak rapi atau tidak sesuai dengan jadwal berpakaian sehari-hari dan ruangan pegawai tata usaha yang bisa dibbilang sempit karna tata letak ruangan yang kurang kondusif seperti kurangnya lemari untuk menyimpan dokumen-dokumen lama yang sudah menumpuk di meja pegawai tata

usaha dan kurangnya AC, sehingga pegawai tata usaha terlihat kurang nyaman diruangan Ketika sedang mengerjakan tugas-tugas administrasi.⁶

Dari permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMAN 6 Kabupaten Tangerang”. Untuk memberikan gambaran yang akurat tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pegawai tata usaha di sekolah.

B. Identifikasi Masalah

berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, terdapat beberapa masalah yang ditemui oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Pendidikan pegawai tata usaha yang Sebagian besar masih lulusan SMA
2. Kurangnya pemahaman komputer.
3. Pegawai tata usaha kurang disiplin.
4. Kurangnya fasilitas ruangan pegawai tata usaha

C. Pembatasan Masalah

Karena banyaknya masalah yang diangkat dalam penelitian ini, maka peneliti harus menetapkan batasan masalah. Tujuannya adalah untuk memastikan agar penelitian tetap fokus pada topik dan tidak menyimpang di luar pemahaman pembaca.

⁶ Observasi Pra-Penelitian, Tanggal 02 November 2021 di SMAN 6 Kabupaten Tangerang.

Oleh karena itu, peneliti hanya memfokuskan pada permasalahan “Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMAN 6 Kabupaten Tangerang”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan oleh peneliti, permasalahan dapat dirumuskan yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum kinerja pegawai tata usaha di SMAN 6 Kabupaten Tangerang?
2. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pegawai tata usaha di SMAN 6 Kabupaten Tangerang?
3. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja pegawai tata usaha di SMAN 6 Kabupaten Tangerang?

E. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang diatas dapat diketahui permasalahan yang dikemukakan dan sudah melewati serangkaian kerja serta prosedur analisis yang telah dipersiapkan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Gambaran umum kinerja pegawai tata usaha di SMAN 6 Kabupaten Tangerang
2. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pegawai tata usaha di SMAN 6 Kabupaten Tangerang

3. Faktor pendukung dan faktor penghambat upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pegawai tata usaha di SMAN 6 Kabupaten Tangerang

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan sesuatu yang dapat dihasilkan dari sebuah penelitian yang bisa membawa dampak tertentu bagi para pembacanya terhadap permasalahan yang ada dipenelitian. Adapun manfaat dari penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk pengembangan khazanah pengetahuan terkait upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pegawai tata usaha.

2. Manfaat Secara Praktis

- a. Bagi Kepala Sekolah

Dapat menjadi bahan evaluasi dan pengembangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai tata usaha.

- b. Bagi pegawai tata usaha penelitian ini dapat meningkatkan produktifitas kinerja sehingga dapat mendorong pencapaian tujuan sekolah.

- c. Bagi Sekolah sebagai bahan masukan untuk memperbaiki kinerja pegawai tata usaha.

- d. Bagi Peneliti Selanjutnya memberikan masukan dan pemikiran bagi peneliti selanjutnya serta dapat lebih melengkapi penelitian ini baik dengan mengganti metodenya maupun variabelnya.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan suatu susunan pembahasan yang tercakup dalam penelitian, dimana antara satu sub bab lainnya tidak dapat dipisahkan atau saling berhubungan secara organik. Untuk memudahkan dalam penelitian, peneliti Menyusunnya kedalam lima bab, pada setiap bab akan diuraikan sub babnya sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, yang diuraikan dalam beberapa hal terkait dengan eksistensi dalam penelitian ini. Yang meliputi latar belakang masalah yang memaparkan tentang penelitian yang peneliti lakukan, yaitu tentang penelitian lapangan yang menganalisis tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pegawai tata usaha di SMAN 6 Kabupaten Tangerang, kemudian meliputi identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II Landasan Teori, bab ini terdiri dari beberapa pembahasan yang meliputi: kepala sekolah, kinerja, tata usaha, hasil penelitian yang relevan dan kerangka pemikiran.

Bab III Metodologi Penelitian, pada bab ini dijelaskan secara rinci tentang kerangka kerja metodologis yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian hingga penelitian skripsi. Yang meliputi sub bab: tempat dan waktu penelitian, pendekatan penelitian, Teknik pengumpulan data serta Teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, pada bab ini akan diuraikan tentang hasil-hasil dari penelitian dan juga pembahasan yang sesuai dengan rumusan masalah.

Bab V Penutup, pada bab ini berisikan kesimpulan yang mengacu pada rumusan masalah yang ada dan saran guna untuk mendukung dan mengevaluasi tulisan yang dibuat.