

Strategi Kepala Tata Usaha Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMP Negeri 8 Palopo

Harwana¹, Firmansyah², Sarmila³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Palopo

1902060005@uinpalopo.ac.id

Abstract:

The performance of education staff is a key determinant of a school's operational success, making the role of the head of administration (Kepala Tata Usaha) in directing and coaching administrative personnel highly strategic. This study aims to describe the implementation of strategies used by the head of administration to improve the performance of education staff at SMP Negeri 8 Palopo, as well as to identify the supporting and inhibiting factors. The study employed a descriptive qualitative approach. Primary data were obtained through in-depth interviews with the head of administration and one member of the education staff, complemented by secondary documentation data. Data validity was examined through technique, source, and time triangulation, while data analysis followed the interactive model of Miles, Huberman, and Saldana, comprising data condensation, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that the main strategies applied were role modeling and periodic monthly evaluation meetings, which effectively improved staff responsibility, punctuality, and service quality. The main supporting factors were personal awareness, strong work commitment, and solid teamwork, while the inhibiting factors included limited internet infrastructure, limited training budgets, and a mismatch between some staff members' educational background and their job field. The study recommends that the head of administration maintain the practice of role modeling and routine evaluation, and develop an internal knowledge-sharing forum as a solution to formal training budget constraints.

Keywords: Leadership Strategy, Head of Administration, Education Staff Performance, Junior High School

Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam kemajuan suatu bangsa karena memiliki kemampuan dinamis, kreativitas, dan inovasi yang berkelanjutan, yang salah satunya dibentuk melalui pendidikan berkualitas. Di era globalisasi, percepatan arus informasi menuntut sumber daya manusia yang mampu menganalisis informasi serta mengambil keputusan secara cepat dan akurat. Kemajuan pendidikan nasional hanya dapat dicapai melalui penataan pengelolaan pendidikan yang baik, yang di dalamnya mencakup pengelolaan tenaga kependidikan sebagai bagian penting dari sistem pendidikan yang efektif dan efisien.

Di lingkungan sekolah, tata usaha berperan sebagai pelopor utama penunjang kualitas sekolah karena berfungsi sebagai penyedia, pengelola, dan pengatur administrasi. Ketidakmampuan unit tata usaha menjalankan perannya berpotensi menciptakan lingkungan sekolah yang tidak terstruktur dan berdampak pada

perkembangan siswa. Kondisi awal di SMP Negeri 8 Palopo menunjukkan bahwa terdapat tenaga kependidikan yang memiliki latar belakang pendidikan tidak sejalan dengan bidang kerjanya, sehingga dikhawatirkan memengaruhi profesionalisme, kualitas layanan, pengelolaan anggaran, hingga penguasaan teknologi informasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pitriyanti dan Halim (2020) yang menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai.

Kajian mengenai strategi kepala tata usaha bukan tanpa preseden. Ajriani et al. (2022) meneliti strategi kepala tata usaha dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP Negeri 10 Konawe Selatan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, namun tidak menyentuh aspek faktor internal-eksternal secara eksplisit. Nurwati et al. (2024) mengkaji strategi serupa di MTs Ponpes Mizanul Ulum Sanrobone dan menemukan lima langkah utama: membangun kedisiplinan, pemberian motivasi, pemberian penghargaan, pembinaan dan pengawasan, serta pemberian arahan. Sementara Jamaluddin et al. (2023) berfokus pada strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan, bukan spesifik pada kinerja tenaga kependidikan. Penelitian ini melengkapi kajian-kajian tersebut dengan secara khusus mengungkap faktor pendukung dan penghambat implementasi strategi kepala tata usaha di SMP Negeri 8 Palopo.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dirumuskan untuk menjawab dua pertanyaan: (1) bagaimana implementasi strategi kepala tata usaha dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP Negeri 8 Palopo? dan (2) apa saja faktor pendukung dan penghambat terhadap strategi tersebut? Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan implementasi strategi dimaksud serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambatnya. Penelitian ini diharapkan memberi kontribusi teoretis bagi kajian manajemen tenaga kependidikan dan kontribusi praktis bagi pengelola satuan pendidikan dalam merancang strategi peningkatan kinerja staf administrasi.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan desain deskriptif kualitatif, yang bertujuan mengungkap makna di balik fenomena sosial mengenai strategi kepala tata usaha dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan (Mansilati, 2017; Suyitno, 2018). Fokus penelitian meliputi tiga aspek utama: kinerja tenaga kependidikan, implementasi strategi kepala tata usaha, dan hasil implementasi strategi tersebut di SMP Negeri 8 Palopo yang beralamat di Balandai, Kecamatan Bara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan.

Sumber data dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung melalui wawancara mendalam dengan dua informan kunci, yaitu kepala tata usaha dan seorang staf tenaga kependidikan SMP Negeri 8 Palopo. Data sekunder mencakup dokumen tertulis resmi, laporan administrasi sekolah, serta dokumentasi visual (foto kegiatan) yang relevan dengan pengelolaan tata usaha di sekolah tersebut.

Teknik pengumpulan data dilaksanakan secara terstruktur melalui wawancara terbuka, observasi partisipatif/lapangan, dan studi dokumentasi. Instrumen utama

penelitian adalah peneliti sendiri (*human instrument*), yang didukung oleh pedoman wawancara, catatan lapangan, dan kamera. Pemeriksaan keabsahan data dilakukan menggunakan triangulasi teknik (membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumen) serta triangulasi sumber data guna memastikan validitas informasi yang dihimpun.

Analisis data mengadopsi model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana yang berlangsung secara siklikal, meliputi: (1) pengumpulan dan penataan data mentah; (2) kondensasi data melalui seleksi, pemfokusan, dan abstraksi data lapangan; (3) penyajian data dalam bentuk teks naratif yang sistematis; serta (4) penarikan kesimpulan dan verifikasi. Penelitian ini dilaksanakan dengan tetap menjunjung tinggi etika penelitian melalui keterbukaan informasi dan persetujuan para informan.

Hasil

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

SMP Negeri 8 Palopo merupakan satuan pendidikan tingkat sekolah menengah pertama yang berlokasi di Kelurahan Balandai, Kecamatan Bara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Sekolah ini resmi berdiri sejak tanggal 5 Oktober 1994 dan telah memperoleh akreditasi A berdasarkan Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M) Nomor 110/SK/BANP-SM/XII/2018. Sekolah ini mengusung visi: "Unggul dalam prestasi yang bernafaskan keagamaan" yang dijabarkan ke dalam misi penguatan tata kelola kelembagaan, penyediaan sarana prasarana, dan peningkatan kualitas layanan pendidikan.

Implementasi Strategi Kepala Tata Usaha

Temuan penelitian menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan kepala tata usaha di SMP Negeri 8 Palopo dijalankan melalui beberapa tindakan strategis terencana. Kepala tata usaha menerapkan metode keteladanan (*modeling*) sebagai acuan moral dan kedisiplinan langsung bagi bawahan. Selain itu, diterapkan evaluasi berkala secara terstruktur melalui agenda rapat dinas bulanan guna meninjau efektivitas pelaksanaan program kerja.

Sebagaimana ditekankan oleh Kepala Tata Usaha SMP Negeri 8 Palopo dalam sesi wawancara mendalam:

"Dalam hal implementasi strategi pada peningkatan kinerja tenaga kependidikan jelasnya saya selaku kepala TU yang harus memperlihatkan kinerja saya dan itu bisa dijadikan sebagai contoh kepada teman-teman tenaga kependidikan."

Pernyataan ini dikonfirmasi oleh tenaga kependidikan yang menyatakan bahwa keteladanan yang ditunjukkan oleh kepala tata usaha mempermudah staf dalam memahami standar tugas kerja serta membangun motivasi internal. Selain keteladanan dan evaluasi bulanan, kepala tata usaha juga menjalankan pembagian tugas proporsional, pembinaan disiplin kehadiran, arahan tugas rutin, serta pemberian apresiasi bagi staf berkinerja unggul.

Tabel 1. Matriks Implementasi Strategi Kepala Tata Usaha dan Indikator Keberhasilannya

No	Bentuk Strategi Kepala TU	Indikator Capaian Kinerja Staf
1	Metode Keteladanan (<i>Role Modeling</i>)	Peningkatan kedisiplinan waktu, tanggung jawab kerja tuntas, dan

		pelayanan prima kepada siswa dan guru.
2	Evaluasi Berkala (Rapat Bulanan)	Monitoring beban kerja berkala, identifikasi kendala administrasi, dan perumusan solusi secara cepat.
3	Pembagian Tugas & Pengawasan	Kesesuaian uraian kerja harian dan peningkatan ketepatan waktu penyelesaian laporan administrasi.
4	Pemberian Apresiasi & Motivasi	Peningkatan motivasi kerja internal dan inisiatif staf mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi mandiri.

Faktor Pendukung dan Penghambat

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, faktor pendukung utama keberhasilan strategi peningkatan kinerja bersumber dari dimensi internal pegawai, yaitu tingginya kesadaran personal, loyalitas kerja, dan kebersamaan tim yang solid. Sebaliknya, faktor penghambat bersifat struktural-teknis, yang meliputi fluktuasi kestabilan koneksi internet sekolah, keterbatasan pagu anggaran untuk pelatihan resmi, serta disparitas latar belakang pendidikan awal tenaga administrasi terhadap bidang penugasan teknis.

Pembahasan

Efektivitas Keteladanan dan Evaluasi Berkala

Implementasi strategi kepemimpinan kepala tata usaha melalui metode keteladanan (*modeling*) dan rapat evaluasi bulanan terbukti memberikan dampak substantif terhadap peningkatan kualitas layanan administrasi sekolah. Dalam perspektif teori manajemen keteladanan, perilaku pemimpin menjadi acuan normatif langsung bagi bawahan dalam menjalankan etos kerja. Keberhasilan strategi keteladanan di SMP Negeri 8 Palopo memperkuat temuan Nurwati et al. (2024) yang menggarisbawahi pentingnya arahan personal, pembinaan, dan disiplin pimpinan dalam membina staf sekolah.

Rapat evaluasi bulanan bukan hanya berfungsi sebagai instrumen pengawasan birokratis, melainkan menjadi wadah komunikasi dialogis. Forum ini memfasilitasi pertukaran gagasan serta perumusan pemecahan masalah operasional secara kolegal. Hal ini sejalan dengan pendapat Handiman (2023) dan Wildan (2021) bahwa keterbukaan saluran komunikasi manajemen secara signifikan mendorong komitmen afektif pegawai terhadap tugas.

Dinamika Faktor Pendukung dan Penghambat Kinerja

Mengenai faktor pendukung, temuan penelitian ini membuktikan bahwa modal sosial berupa kerja sama tim (*teamwork*) dan kesadaran pribadi berperan sebagai katalisator utama kinerja tenaga kependidikan. Sejalan dengan analisis Fadlan (2016) mengenai kinerja staf administrasi, motivasi intrinsik pegawai seringkali menjadi penyangga utama keberhasilan tata kelola saat insentif material terbatas.

Terkait faktor penghambat, kendala ketidaksesuaian latar belakang pendidikan staf administrasi awalnya dipandang sebagai hambatan signifikan, sebagaimana diuraikan oleh Pitriyanti dan Halim (2020). Namun, temuan di lapangan memperlihatkan bahwa hambatan tersebut dapat diatasi melalui mekanisme adaptasi mandiri dan pembinaan informal berkesinambungan. Sementara itu, kendala infrastruktur jaringan internet dan keterbatasan anggaran pengembangan profesi membutuhkan intervensi strategis, salah satunya dengan memberdayakan forum berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) antar staf dan pemanfaatan platform pembelajaran digital terbuka.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi strategi kepala tata usaha di SMP Negeri 8 Palopo terlaksana secara efektif melalui dua pilar utama: penerapan metode keteladanan (*modeling*) dan evaluasi berkala bulanan. Strategi ini terbukti nyata mendorong peningkatan rasa tanggung jawab, ketepatan waktu penyelesaian berkas administrasi, mutu pelayanan kepada civitas akademika, serta inisiatif staf dalam pengembangan kompetensi profesional mandiri.

Keberhasilan implementasi strategi tersebut didukung kuat oleh kesadaran individual, komitmen kerja, dan kerja sama tim yang solid antarpegawai. Kendala yang dihadapi mencakup aspek teknis infrastruktur jaringan internet, keterbatasan alokasi dana pelatihan kedinasan, serta kesenjangan latar belakang pendidikan sebagian personel tata usaha. Kepala tata usaha disarankan mempertahankan konsistensi keteladanan dan evaluasi rutin, sekaligus menginisiasi komunitas praktisi berbagi ilmu internal. Peneliti selanjutnya disarankan memperluas kajian ke tingkat wilayah yang lebih luas serta menerapkan pendekatan metode campuran (*mixed methods*) guna menganalisis dampak kuantitatif strategi kepemimpinan terhadap performa sekolah.

Pengakuan (*Acknowledgment*)

Penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada Kepala Sekolah, Kepala Tata Usaha, dan seluruh staf tenaga kependidikan SMP Negeri 8 Palopo atas keterbukaan, kerja sama, dan fasilitas informasi yang diberikan selama pelaksanaan penelitian lapangan ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada sivitas akademika Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Palopo atas dukungan akademik yang telah diberikan.

Referensi

- Agussalim. (2019). *Perencanaan Pendidikan: Sebuah Pengantar*. Institut Pendidikan Darussalam Pondok Modern Gontor.
- Ajriani, E., Badarwan, & Samrin. (2022). Strategi Kepala Tata Usaha dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan. *Shautut Tarbiyah*, 28(2), 212–220.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Tindakan Praktik*. Rineka Cipta.
- Fadlan, M. (2016). Analisis Kinerja Tenaga Kependidikan IAIN Purwokerto. *Jurnal Kependidikan*, 4(1), 39–62.
- Handiman, U. T. (2023). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Hubungan Karyawan*. Yayasan Kita Menulis.

- Jamaluddin, Sanjata, A. R. M. P., & Idris. (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP IT Ulul Al Baab Jenepono. *Referensi*, 1(2), 115–124.
- Mansilati, A. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma, Metode, dan Aplikasi* (Edisi ke-1). UB Press.
- Nurwati, Malik, M. T., & Ma'ruf, M. W. (2024). Strategi Kepala Tata Usaha dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di MTs Ponpes Mizanul Ulum Sanrobone. *Al-Wajedi: Jurnal Studi Islam*, 1(1), 45–58.
- Pitriyanti, & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 9–18.
- Rohmah, F. N. (2019). Strategi Kepala Tata Usaha dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Blitar [Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim]. Repositori UIN Maliki.
- Sugiyono. (2017). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suyitno. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif: Konsep, Prinsip, dan Operasionalnya*. Akademia Pustaka.
- Ulaftin, N. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Pendidikan dan Teori Aplikasi*. Bayu Media Publishing.
- Wildan, M. A. K. (2021). *Manajemen Kerja Strategi Sumber Daya Manusia*. Adab.