

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan upaya untuk membentuk manusia seutuhnya dan jelas membutuhkan waktu yang relatif lama bahkan berlangsung seumur hidup. Untuk mewujudkan dan menjadikan manusia seutuhnya perlu adanya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang cakap dalam mengelola lembaga pendidikan dan mendesainnya sebaik mungkin.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang tinggi. Sekolah dituntut untuk memberikan kontribusi yang positif dalam pembangunan dan peningkatan SDM. Sekolah merupakan lembaga yang dibuat pemerintah dan pihak swasta sebagai tempat yang terbaik untuk belajar sehingga diharapkan menciptakan manusia seutuhnya dengan mengembangkan kemampuan intelektual, potensi, spiritual, kepribadian dan sosial dalam membentuk watak manusia. Oleh karena itu sekolah harus dikelola dengan efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sekolah harus memiliki tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi dalam mengelola lembaga pendidikan, salah satunya adalah tenaga administrasi sekolah (tata usaha sekolah) di jenjang pendidikan dasar dan menengah.

Keberadaan tenaga administrasi sekolah (tata usaha sekolah) akan sangat mendukung meningkatkan mutu dan pelayanan pendidikan apabila mereka memiliki kualifikasi dan kompetensi minimal sesuai yang disyaratkan.

Kompetensi yang dimiliki akan mencerminkan proses *Good Governace*. Pemenuhan standar kualifikasi dan standar kompetensi bagi tata usaha sekolah di jenjang pendidikan dasar dan menengah dalam jabatan merupakan hak yang wajib dipenuhi oleh penyelenggara sekolah.

Tenaga administrasi sekolah di jenjang pendidikan dasar dan menengah atau disebut tenaga tata usaha sekolah dalam proses pembelajaran sangat diperlukan. Sebagai satu komponen dalam proses pembelajaran, tugas dan fungsi tenaga administrasi sekolah (tata usaha sekolah) di jenjang pendidikan dasar dan menengah tidak dapat dilakukan oleh pendidik.¹ Hal ini disebabkan : pekerjaannya bersifat administratif yang tunduk pada aturan yang sifatnya khusus, merupakan pekerjaan pelayanan untuk kelancaran proses pembelajaran, lebih memerlukan keterampilan khusus, sedikit yang memerlukan keahlian tertentu, memerlukan kompetensi yang berbeda dengan kompetensi yang disyaratkan untuk pendidik dan kadang kala tidak berhubungan secara langsung dengan peserta didik kecuali untuk jabatan instruktur.

Secara luas administrasi sekolah diartikan sebagai keseluruhan usaha mewujudkan daya dan hasil guna yang tinggi dalam melaksanakan volume dan beban kerja sekolah untuk mencapai tujuannya sebagai lembaga pendidikan. Dengan kata lain Administrasi Sekolah memerlukan tidak saja keterampilan teknis (*technical skill*), tetapi juga pengetahuan dan keterampilan managerial (*managerial skill*) yang bersipat profesional.²

¹ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2008 .

²Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidika*, Jakarta: PT. Gunung Agung, Jakarta, 1984. Hal 9-11.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 Tanggal 11 Juni 2008 tentang standar tenaga administrasi sekolah wajib dipenuhi agar dapat mengimbangi pelayanan yang dilakukan oleh komponen lain dijenjang pendidikan dasar dan menengah itu dalam melayani fungsi pembelajaran dan dalam rangka akuntabilitas terhadap masyarakat, sekaligus dalam mendukung penciptaan pemerintahan yang baik (*good governance*), yang satu di antara prinsip yang harus dipenuhi adalah prinsip efisiensi, keefektipan (*effectiveness*), dan kualitas pelayanan.

Berdasarkan hal tersebut, maka pengembangan tenaga administrasi sekolah (tata usaha sekolah) sangat diperlukan, sebab pengembangan tenaga administrasi sekolah (tata usaha sekolah) adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja tenaga administrasi sekolah (tata usaha sekolah) dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan, dan merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan dalam lembaga pendidikan, seperti; keusangan pegawai, perubahan sosioteknis, dan perputaran tenaga kerja (tenaga administrasi sekolah/tata usaha sekolah)³. Kegiatan pengembangan merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia, dimana salah satu cara untuk meningkatkan kualitas SDM adalah dengan adanya program pengembangan karyawan.

Tujuan pengembangan kualitas tenaga administrasi sekolah (tata usaha sekolah) adalah untuk memperbaiki prestasi kerja tenaga administrasi sekolah (tata usaha sekolah) dalam mencapai hasil kerja yang ditetapkan, perbaikan ini

³T Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta, 1998. Hal 117.

dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan dan ketrampilan, serta memperbaiki sikapnya terhadap tugas-tugasnya. Para tenaga administrasi sekolah (tata usaha sekolah) yang telah memperluas kecakapan dan pengetahuan serta kemampuan kerjanya melalui program pengembangan tenaga administrasi sekolah (tata usaha sekolah) biasanya akan memberikan hasil yang lebih baik dalam melakukan pekerjaan, baik dilingkungan pendidikan maupun masyarakat.

Mengkaji secara khusus manajemen pengembangan tata usaha sekolah dalam hubungannya dengan fungsi manajemen, dapat dilihat dari implementasinya terutama dalam perencanaan, dan pelaksanaan yang masih perlu dipertanyakan. Hal ini muncul dari suatu fenomena dimana beberapa sekolah tertentu dalam kegiatan pengelolaan pengembangan tata usaha sekolah belum melaksanakan fungsi-fungsi manajemen secara profesional, seperti perencanaan tata usaha sekolah yang belum efektif, dan belum mendapat perhatian yang cukup. Padahal tata usaha sekolah yang telah dimiliki lembaga pendidikan harus diberi wahana untuk proses pengembangan yang lebih berorientasi pada pengembangan mutu, karier dan kinerja para tata usaha sekolah, termasuk upaya kepala sekolah untuk memfasilitasi mereka supaya bisa mencapai status yang lebih tinggi lagi.⁴

Dilihat dari fungsi manajemen secara umum, maka manajemen pengembangan tenaga tata usaha sekolah memerlukan empat fungsi yaitu: perencanaan (*planing*), pengorganisasian

⁴Prof. Dr. Mujammil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, Erlangga, 2007. Hal 134.

(*organizing*), pergerakan/pelaksanaan (*actuating*), dan pengontrolan (*controlling*).⁵

T. Hani Handoko mengartikan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan manajemen yang ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan diwaktu yang akan datang.⁶ Pengembangan (*development*) adalah membantu individu meningkatkan dan menumbuhkan kemampuan, sikap dan kepribadian, untuk menangani tanggung jawab untuk sekarang dan masa yang akan datang.

Sehubungan dengan itu, maka pengembangan tata usaha sekolah mutlak diperlukan untuk memperbaiki, menjaga dan meningkatkan kinerja tata usaha sekolah di sekolah tersebut.⁷ Sebagaimana dinyatakan dalam PP No. 38 tahun 1992 pasal 30 sebagai berikut :

Pengelola satuan pendidikan (Sekolah, Perguruan, SKB, PUSDIKLAT, dsb.) bertanggung jawab atas pemberian kesempatan kepada tenaga kependidikan yang bekerja di satuan pendidikan yang bersangkutan untuk mengembangkan kemampuan profesionalnya masing-masing.⁸

Dengan demikian, jelaslah bahwa satuan pendidikan harus memperhatikan program-program pengembangan tata usaha sekolah minimal memberikan kesempatan kepada tata usaha sekolah untuk mengembangkan dirinya sesuai dengan bidang yang diembannya.

⁵Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T., *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan* PT. Bumi Aksara, 2008. Hal. 44.

⁶ T Hani Handoko, *Op. Cit.*, Hal 104.

⁷Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta 2008. Hal 183.

⁸ Udin Staefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, CV. Alfabeta, Bandung, 2009. Hal 126.

Namun pada kenyataannya di SMA Negeri 1 Salo program pengembangan tata usaha disekolah tersebut tidak mendapat perhatian yang serius dari kepala sekolah bahkan cenderung terabaikan, baik dari perencanaan, koordinasi, maupun penganggarannya. Pengembangan tata usaha sekolah dianggap kurang penting sehingga jarang sekali mengadakan kegiatan pengembangan, kemudian tata usaha di sekolah tersebut jarang mendapat kesempatan untuk mengikuti kegiatan pelatihan, ataupun kegiatan pengembangan.

Permasalahan diatas dapat dilihat dengan adanya gejala-gejala sebagai berikut :

1. Adanya tata usaha sekolah yang kurang mampu mengelola administrasi sekola.
2. Adanya tata usaha sekolah yang kurang mampu mengoperasikan computer.
3. Adanya tata usaha sekolah yang belum pernah mengikuti kegiatan pelatihan.
4. Adanya tata usaha sekolah yang tidak sesuai dengan kualifikasi akademiknya yaitu hanya lulusan SMA.
5. Tata usaha sekolah cenderung pasrah terhadap keadaan yang ada di lingkungannya, dan tidak mau melanjutkan pendidikan ke S1 maupun S2 mereka berfikir bahwa mereka tidak perlu mengikuti kegiatan seperti itu.
6. Tidak ada anggaran untuk kegiatan pengembangan tata usaha sekolah.
7. Tertundanya kegiatan pengembangan tata usaha sekolah.

Dari gejala-gejala di atas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian ini, ketertarikan itu muncul ketika peneliti mengetahui adanya kekurangan tata usaha sekolah yang sesuai dengan bidangnya padahal di sana ada tenaga kependidikan yang bisa dikembangkan untuk memenuhi kekurangan itu, namun tenaga kependidikan tersebut tidak diperhatikan oleh kepala sekolah itu sendiri. Akibatnya SMA Negeri 1 Salo minim sekali kemampuan tata usaha sekolahnya.

Pentingnya penelitian ini terletak pada implementasi manajemen pengembangan tata usaha sekolah yang harus diperhatikan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan mutu tata usaha sekolah yang pada akhirnya juga dapat mengelola pendidikan dan proses administrasi sekolah yang baik serta menciptakan sekolah yang berkualitas dan memajukan sekolah itu sendiri, dan untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun yang akan datang, terutama untuk menjawab tantangan masa depan.⁹

Berkaitan dengan latar belakang di atas maka penelitian ini diberi judul **“Implementasi Manajemen Pengembangan Tata Usaha Sekolah Di SMA Negeri 1 Salo Kecamatan Salo Kabupaten Kampar”**

B. Penegasan Istilah

Agar tidak ada kesalah pahaman dalam memahami penelitian ini maka penulis perlu menegaskan beberapa istilah sebagai berikut :

⁹ Sondang P. Siagian. *Op. Cit.*, Hal 182.

1. Implementasi adalah penerapan atau pelaksanaan.¹⁰ Dalam penelitian ini yang penulis maksud dengan implementasi adalah pelaksanaan.
2. Manajemen pengembangan adalah proses (perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengontrolan) penyelenggaraan kegiatan pelatihan dan pendidikan tata usaha sekolah dengan cara memberdayakan segala sumber daya yang ada guna menciptakan tata usaha sekolah yang handal.¹¹
3. Tata usaha sekolah adalah tenaga kependidikan yang bertugas dalam bidang administrasi sekolah.¹² Tata usaha sekolah yang penulis maksudkan dalam penelitian ini adalah tata usaha sekolah yang ada di SMAN 1 Salo.

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Sebagaimana yang telah di paparkan pada latar belakang, bahwa persoalan pokok dalam penelitian ini adalah implemtasi manajemen pengembangan tata usaha sekolah, maka pemasalahan ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Implementasi manajemen pengembangan tata usaha sekolah di SMA Negeri 1 Salo.

¹⁰ Daryanto, *Kamus Bahasa Indonesia Modern*, APOLLO, Surabaya, 1994. Hal. 93.

¹¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Rosda Karya, Bandung, 2001. Hal. 43.

¹² Drs. Ngalim Purwanto, M.P, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2009. Hal.8

- b. Konsep manajemen pengembangan tata usaha sekolah.
- c. Ruang lingkup manajemen pengembangan tata usaha sekolah.
- d. Langkah-langkah pengembangan tata usaha sekolah.
- e. Tujuan dan manfaat pengembangan tata usaha sekolah.
- f. Kiat-kiat pengembangan tata usaha sekolah.
- g. Faktor yang mendukung dan menghambat manajemen pengembangan tata usaha sekolah di SMA Negeri 1 Salo.

2. Batasan Masalah

Mengingat banyaknya masalah yang meliputi penelitian ini dan keterbatasan kemampuan peneliti, maka berdasarkan identifikasi masalah di atas selanjutnya permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada implementasi manajemen pengembangan tata usaha sekolah, dan faktor-faktor yang mendukung dan menghambat manajemen pengembangan tata usaha sekolah.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka selanjutnya permasalahan ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Bagaimana implementasi manajemen pengembangan tata usaha sekolah di SMA Negeri 1 Salo?
- b. Faktor-faktor apakah yang mendukung dan menghambat terlaksananya pengembangan tata usaha sekolah di SMA Negeri 1 Salo?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui implementasi manajemen pengembangan tata usaha sekolah di SMA Negeri 1 Salo.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan menghambat terlaksananya pengembangan tata usaha sekolah di SMA Negeri 1 Salo.

2. Kegunaan Penelitian

Dengan terlaksananya penelitian ini, maka temuannya diharapkan berguna untuk :

- a. Sebagai bahan acuan dalam pelaksanaan manajemen pengembangan tata usaha sekolah.
- b. Sebagai pengayaan khazanah teoritis dalam bidang pendidikan, khususnya yang berkenaan dengan pelaksanaan manajemen pengembangan tata usaha sekolah yang harus dimiliki kepala sekolah maupun calon kepala sekolah dalam rangka pelaksanaan tugas manajerialnya dan pengembangan tata usaha sekolah.
- c. Sebagai pengembangan wawasan keilmuan dalam mata kuliah metode penelitian.
- d. Sebagai persyaratan guna menyelesaikan studi pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

