



PERSEPSI PEGAWAI TENTANG KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA TATA USAHA SMP NEGERI DI KOTA BUKITTINGGI

Mona Filardi¹, Rifma²

¹Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang 1, ²Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang 2

Author¹, e-mail: : monafilardi1@gmail.com

*Author², e-mail: rifma@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to see information about the Employee's Perceptions of the managerial competence of head administration in SMP Negeri di Kota Bukittinggi. This research is a descriptive study. The populations are all employee of SMP negeri di Kota Bukittinggi which totaling are 45 people. The instrument of this research by using a questionnaire using Likert scale model which has proven validity and reliability. The results of this research showed that the average score of at Employee's Perceptions of the managerial competence of head administration in SMP Negeri di Kota Bukittinggi is 4,03, It can be concluded that Employee's Perceptions of the managerial competence of head administration in SMP Negeri di Kota Bukittinggi has good.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat informasi tentang Persepsi Karyawan terhadap kompetensi manajerial kepala tata usaha di SMP Negeri di Kota Bukittinggi. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Populasinya adalah semua pegawai sekolah menengah pertama negeri di Kota Bukittinggi yang berjumlah 45 orang. Instrumen penelitian ini dengan menggunakan kuesioner menggunakan model skala likert yang telah terbukti validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa skor rata-rata pada persepsi karyawan terhadap kompetensi manajerial administrasi kepala di SMP Negeri di Kota Bukittinggi adalah 4,03, dapat disimpulkan bahwa persepsi karyawan terhadap kompetensi manajerial administrasi kepala di PT. SMP Negeri Kota Bukittinggi sudah bagus..

Kata Kunci: kompetensi manajerial; kepala tata usaha

How to Cite: Filardi, Mona, Rifma. 2020. Persepsi Pegawai tentang Kompetensi Manajerial Kepala Tata Usaha SMP Negeri di Kota Bukittinggi. *Journal of Educational Administration and Leadership* Vol 1 (1): pp. 13-17, DOI: 10.24036/XXXXXXXXXX-X-XX



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2020 by author.

1. Pendahuluan

Dalam rangka menunjang kelancaran proses belajar mengajar di sekolah diperlukan suatu bagian yang mendukung kegiatan tersebut yaitu tata usaha. Tata usaha adalah suatu bagian dari sekolah yang berfungsi sebagai pendukung kegiatan belajar mengajar agar berjalan lancar sesuai dengan apa yang telah direncanakan dan bisa tercapai seperti apa yang diinginkan.

Keberadaan tata usaha disetiap sekolah sangat berperan penting untuk kelancaran kegiatan dan perkembangan sekolah yang bersangkutan. Menurut Yatimah (2013:23), bila kegiatan tata usaha berjalan dengan baik, manajemen juga berjalan dengan baik. Sejalan dengan pendapat Prajudi yang mengatakan “keberhasilan tata usaha berarti keberhasilan organisasi dan manajemen dari instansi atau perusahaan yang bersangkutan”, maka tata usaha dipergunakan sebagai cermin atau ukuran manajemen”. Maka dapat dijelaskan

bahwa tata usaha merupakan sentral dari suatu sekolah, apabila kegiatan di sentral tidak baik otomatis kegiatan di sekolah tidak akan berjalan dengan baik pula.

Berkenaan dengan hal tersebut peranan tenaga administrasi sekolah sangatlah penting untuk mendukung kelancaran dan kesuksesan tata administrasi sekolah dibawah bimbingan dari kepala tata usaha. Kepala tata usaha berperan sebagai pemimpin yang menjalankan fungsi perencanaan, pelaksanaan, koordinasi, dan pengawasan dalam mengelola administrasi di sekolah. Sebagai kepala tata usaha dibutuhkan kompetensi dan keterampilan yang menunjang di bidang administrasi sekolah. Kompetensi yang harus dimiliki tersebut adalah kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi teknis, dan kompetensi manajerial. Dari keempat kompetensi tersebut yang membedakan seorang kepala tata usaha dengan pegawai tata usaha adalah kompetensi manajerial. Kompetensi ini berkaitan dengan pengelolaan terhadap pegawai dan aset yang ada didalam organisasi. Namun, kompetensi ini masih belum berjalan sesuai dengan semestinya. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan penulis pada bulan Maret 2016 di SMP Negeri 6 Bukittinggi. Penulis menemukan fenomena diantaranya : 1) Masih kurangnya kemampuan kepala tata usaha dalam pengelolaan terhadap standar nasional pendidikan. 2) Masih kurangnya kemampuan kepala tata usaha untuk menyusun program dan laporan kerja tergambar dari lamanya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan terjadi kesalahan dalam membuat laporan. 3) Masih kurangnya kemampuan kepala tata usaha dalam mengorganisasikan pegawai. 4) Masih kurangnya kemampuan kepala tata usaha untuk mengambil keputusan pada setiap pekerjaan yang dilaksanakan. 5) Masih kurangnya pemanfaatan sumber daya yang ada oleh kepala tata usaha. Hal ini dilihat dari sarana yang ada di bagian tata usaha belum dimanfaatkan secara maksimal seperti komputer dan lemari arsip yang masih belum optimal penggunaannya. 6) Masih kurangnya pembinaan yang dilakukan kepala tata usaha terhadap pekerjaan tata usaha berupa korespondensi (surat-menyurat), ekspedisi dan arsip serta disiplin yang dilakukan oleh kepala tata usaha terhadap pegawai tata usaha yang ada disekolah. 7) Masih kurangnya iklim kerja yang kondusif dalam tata usaha sekolah. Fenomena tersebut di atas menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala tata usaha masih kurang baik.

Kompetensi manajerial adalah kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya organisasi berdasarkan kompetensi yang ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompetensi manajerial disesuaikan dengan pemahaman staf yaitu: 1) Mengorganisasikan staf, 2) Mengembangkan staf, 3) Menciptakan iklim kerja yang kondusif, 4) Mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya.

Mengorganisasikan staf adalah membagi pekerjaan, menyusun struktur organisasi, mengatur hubungan kerja staf sehingga dapat membentuk satuan manajemen yang terawasi. Menurut Permendiknas No.24 tahun 2008 mengorganisasikan staf dengan menyusun uraian tugas, memberikan pemahaman tupoksi, menyesuaikan rencana kerja dengan kemampuan organisasi, menggunakan pendekatan persuasif untuk mengkoordinasikan staf, dan berinisiatif dalam pertemuan.

Mengembangkan staf adalah proses untuk menyegarkan dan meningkatkan kemampuan, keterampilan, bakat, minat, dan perilaku karyawan. (Kasmir, 2016:141). Menurut Permendiknas No.24 tahun 2008 mengembangkan staf adalah dengan memberikan arahan kerja, memotivasi staf, dan mendayagunakan staf.

Menciptakan iklim kerja yang kondusif adalah terjalannya kesamaan persepsi para anggota suatu organisasi tentang sikap dan kebutuhan, definisi-definisi tugas dan pekerjaan serta hubungan manusia dengan lingkungan (Kusdi, 2011:78). Menciptakan iklim kerja yang kondusif adalah dengan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, melakukan komunikasi interaktif, dan menghargai pendapat rekan kerja.

Mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya adalah suatu cara yang dilakukan agar unsur-unsur yang ada dalam kegiatan di kantor dapat terealisasi dengan baik sehingga pekerjaan kantor dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Dengan cara memberdayakan dan mengadministrasikan aset organisasi berupa sumber daya manusia, saranaprasarana, dana, dan sumber daya alam.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang: 1) Persepsi pegawai tentang kompetensi manajerial kepala tata usaha dalam mengorganisasikan staf. 2) Persepsi pegawai tentang kompetensi manajerial kepala tata usaha dalam mengembangkan staf. 3) Persepsi pegawai tentang kompetensi manajerial kepala tata usaha dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif. 4) Persepsi pegawai tentang kompetensi manajerial kepala tata usaha dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya..

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan jenis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tata usaha SMP Negeri di Kota Bukittinggi yang berjumlah 45 orang. Penelitian ini adalah penelitian populasi dimana semua populasi dijadikan responden. Instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah angket model skala Likert. Teknik analisis data hasil penelitian menggunakan rumus rata-rata.

3. Hasil dan Pembahasan

Sesuai dengan variabel penelitian, maka diperoleh dua kelompok data yaitu data mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. Deskripsi masing-masing data tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

3.1. Hasil

Hasil penelitian ini menguraikan deskripsi data tentang persepsi pegawai tentang kompetensi manajerial kepala tata usaha SMP Negeri di Kota Bukittinggi. Secara keseluruhan kompetensi manajerial kepala tata usaha SMP Negeri di Kota Bukittinggi dikategorikan baik dengan skor rata-rata adalah 4,03.

Skor rata-rata yang paling tinggi dalam mengorganisasikan staf adalah kepala tata usaha memberikan tanggung jawab kerja kepada masing-masing pegawai yaitu 4,46 Kemudian skor rata-rata yang paling rendah adalah kepala tata usaha bersikap peduli terhadap pegawai yaitu 2,86. Secara keseluruhan skor rata-rata persepsi pegawai tentang kompetensi manajerial adalah 3,87. Skor rata-rata ini berada pada kategori baik, ini berarti menunjukkan bahwa persepsi pegawai tentang kompetensi manajerial kepala tata usaha dalam mengorganisasikan staf telah berlangsung dengan baik.

Skor rata-rata yang paling tinggi dalam mengembangkan staf adalah kepala tata usaha memberikan arahan kerja kepada pegawai dalam melaksanakan tugas sebaik mungkin yaitu 4,84. Sedangkan skor rata-rata yang paling rendah adalah kepala tata usaha memberikan penghargaan berupa reward kepada pegawai atas prestasi yang diperoleh yaitu 2,53. Secara keseluruhan skor rata-rata persepsi pegawai tentang kompetensi manajerial kepala tata usaha dalam mengembangkan staf adalah 3,78. Skor rata-rata ini berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa pengembangan staf yang dilakukan kepala tata usaha sudah berjalan dengan baik.

Skor rata-rata yang paling tinggi dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif kepala tata usaha terlibat dalam berbagai kegiatan yang dilaksanakan sekolah terkait kemajuan sekolah dengan skor 4,31. Sedangkan skor rata-rata yang paling rendah adalah pesan yang disampaikan kepala tata usaha membangkitkan pengertian dan kesadaran bagi pegawai yaitu 3,73. Secara keseluruhan skor rata-rata persepsi pegawai tentang kompetensi manajerial kepala tata usaha dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif adalah 4,08. Skor rata-rata ini berada pada kategori baik.

Skor rata-rata yang paling tinggi dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya adalah kepala tata usaha memanfaatkan sarana prasarana yang ada seperti komputer dan lemari arsip dengan skor 4,57. Sedangkan skor rata-rata yang paling rendah adalah kepala tata usaha mampu untuk memanfaatkan sumber daya yang ada untuk kegiatan tata usaha yaitu 4,28. Secara keseluruhan skor rata-rata persepsi pegawai tentang kompetensi manajerial kepala tata usaha dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya adalah 4,4. Skor rata-rata ini berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang dilakukan kepala tata usaha sudah berjalan dengan baik.

Hasil penelitian terhadap persepsi pegawai tentang kompetensi manajerial kepala tata usaha dengan skor 4,03. Skor rata-rata ini berada pada kategori baik, ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai tentang kompetensi manajerial kepala tata usaha telah berlangsung dengan baik.

3.2. Pembahasan

Persepsi pegawai tentang kompetensi manajerial kepala tata usaha dalam mengorganisasikan staf adalah 3,87 hal ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai tentang kompetensi manajerial kepala tata usaha dalam mengorganisasikan staf baik. Kepala tata usaha memberikan tanggung jawab kerja memiliki skor tertinggi yaitu 4,46. Ini menyatakan bahwa dalam menyusun uraian tugas kepala tata usaha sudah mampu untuk menempatkan pegawai sesuai dengan bidang pekerjaan dan kualitas pegawai sehingga berdampak pada hasil kerja yang baik. Sesuai dengan pendapat Atmodjo (2009:141) bahwa dalam menyusun uraian tugas mencakup 3 hal yaitu kewajiban yang harus dilaksanakan, tanggung jawab kerja, dan persyaratan yang dipenuhi. Sedangkan kepala tata usaha bersikap peduli terhadap pegawai memiliki skor terendah yaitu 2,86. Ini terjadi karena kurangnya kemampuan kepala tata usaha dalam bidang tata usaha. Seperti kenyataan yang ditemui dilapangan masih ada kepala tata usaha berpendidikan SMA/SMK dan masih ada kepala tata usaha yang dengan bidang keahlian berbeda. Ini sangat berpengaruh dalam mengorganisasikan staf. Menurut Permendiknas No.24 tahun 2008 tentang standar tenaga administrasi sekolah bahwa, Kepala tenaga administrasi SMP/ MTs/SMPLB berkualifikasi sebagai berikut: (a) Berpendidikan minimal lulusan D3 atau yang sederajat, program studi yang relevan, dengan pengalaman kerja sebagai tenaga administrasi sekolah/madrasah minimal 4 (empat) tahun. (b) Memiliki sertifikat kepala tenaga administrasi sekolah/ madrasah dari lembaga yang ditetapkan pemerintah.

Persepsi pegawai tentang kompetensi manajerial kepala tata usaha dalam mengembangkan staf adalah 3,78 angka ini tergolong pada kategori baik. Namun, dari keseluruhan kemampuan kepala tata usaha dalam memotivasi staf masing kurang. Ini dilihat dari masih kurangnya penghargaan yang diberikan

kepada pegawai. Usaha yang dapat dilakukan agar pengembangan staf dapat terlaksana dengan baik adalah memotivasi pegawai dengan memberikan penghargaan kepada pegawai walaupun nilai penghargaan tersebut kecil tanpa berdampak lebih baik terhadap pegawai. Sesuai dengan pendapat Usman (2008:243), motivasi merupakan salah satu alat bagi atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi dapat diberikan secara langsung dan tidak langsung.

Persepsi pegawai tentang kompetensi manajerial kepala tata usaha dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif berdasarkan hasil analisis diperoleh skor rata-rata 4,08. Skor terendah yang dimiliki kepala tata usaha dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif adalah pesan yang disampaikan oleh kepala tata usaha masih belum mampu untuk membangkitkan pengertian dan kesadaran bagi pegawai. Usaha yang dilakukan kepala tata usaha agar pesan yang disampaikan mampu membangkitkan pengertian dan kesadaran bagi pegawai adalah dengan bersikap supportive artinya kepala tata usaha tidak hanya pandai membebani tugas-tugas kepada pegawai tetapi juga mau untuk mendengarkan dan terbuka terhadap saran-saran dari pegawai lainnya, menghendak kritik secara konstruktif, menghargai kemampuan profesional staf dan memperlihatkan rasa tertarik secara personal dan profesional terhadap masing-masing pegawai. Maka untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif dibutuhkan iklim terbuka. Iklim terbuka adalah adanya kerjasama dan rasa menghargai diantara sesama staf dan di antara staf dan kepala tata usaha. Dalam iklim ini, kepala tata usaha mau mendengarkan dan terbuka terhadap saran yang diberikan, memberikan penghargaan yang tulus, dan menghargai kemampuan profesional staf. (Gistituati: 127)

Persepsi pegawai tentang kompetensi manajerial kepala tata usaha dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber berdasarkan hasil analisis memperoleh skor rata-rata 4,4. Skor tertinggi dan terendah terjadi pada sub indikator memberdayakan aset organisasi. Ini terjadi karena yang diperhatikan hanya pada saranaprasarana yang ada. Namun, tidak melihat hal yang lain dalam memberdayakan aset organisasi berupa sumber daya manusia, dan sumber daya alam. Seperti pemanfaatan jaringan internet, pemanfaatan dana yang seharusnya demi kepentingan kegiatan tata usaha masih dirasakan kurang terlaksana oleh kepala tata usaha. Ini dilihat dari kinerja kepala tata usaha yang masih belum mampu untuk memberdayakan aset tersebut. Mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya dapat dilakukan dengan pengontrolan. Menurut Laksmi (2015:125) Pengontrolan dapat dilakukan dengan : (a) Laporan pelaksanaan kegiatan, secara lisan/tertulis, berkala/sewaktu-waktu atas permintaan. (b) Buku catatan tugas/hasil kerja, jadwal kegiatan, laporan-laporan. (c) Survei atau inspeksi. (d) Wawancara tentang pelaksanaan tugas yang bersangkutan.

Pada tata usaha sekolah pengontrolan ini dapat dilakukan melalui survey atau memantau secara langsung pemanfaatan sumber daya seperti dana yaitu efisiensi dan keseimbangan pemasukan dan pengeluaran, saranaprasana sudah terpakai sesuai dengan kebutuhan yang ada. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan secara keseluruhan kompetensi manajerial kepala tata usaha dalam kategori baik.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang kompetensi manajerial kepala tata usaha SMP Negeri di Kota Bukittinggi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut::

- 4.1 Persepsi pegawai tentang kompetensi manajerial kepala tata usaha dalam mengorganisasikan staf berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,87 yang meliputi sub indikator menyusun uraian tugas tenaga kependidikan, memberikan pemahaman tupoksi, memberikan pemahaman tupoksi, menyesuaikan rencana kerja dengan kemampuan organisasi, menggunakan pendekatan persuasif untuk mengkoordinasikan staf, dan berinisiatif dalam pertemuan dari kelimanya aspek ini kategorinya adalah cukup baik.
- 4.2 Persepsi pegawai tentang kompetensi manajerial kepala tata usaha dalam mengembangkan staf berada pada kategori cukup baik dengan skor rata-rata 3,78 yang meliputi sub indikator memberikan arahan kerja, memotivasi staf, dan mendaya gunakan staf dari ketiganya aspek ini kategorinya adalah cukup baik.
- 4.3 Persepsi pegawai tentang kompetensi manajerial kepala tata usaha dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,08 yang meliputi sub indikator menciptakan hubungan kerja yang harmonis, melakukan komunikasi interaktif, dan menghargai pendapat rekan kerja dari ketiganya aspek ini kategorinya adalah cukup baik.
- 4.4 Persepsi pegawai tentang kompetensi manajerial kepala tata usaha dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,4 yang meliputi sub indikator memberdayakan aset organisasi dan mengadminitrasi aset organisasi berupa sumber daya manusia, saranaprasarana, dan sumber daya alam kedua aspek ini kategorinya adalah cukup baik.

- 4.5 Secara umum persepsi pegawai tentang kompetensi manajerial kepala tata usaha SMP Negeri di Kota Bukittinggi berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,03.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- 4.1 Diharapkan kepala tata usaha meningkatkan kompetensi manajerialnya terutama yang berkaitan dengan staf dalam hal mengorganisasikan staf, mengembangkan staf, menciptakan iklim kerja yang kondusif, dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya sehingga kinerja kepala tata usaha meningkat kearah yang lebih baik.
- 4.2 Meskipun kompetensi manajerial kepala tata usaha sudah termasuk kategori baik, maka pada masa yang akan datang bisa jadi terjadi penurunan kearah yang kurang baik. Oleh karena itu perlu adanya upaya dari pihak terkait seperti kepala sekolah dengan mengikutkan kepala tata usaha dalam kegiatan pelatihan yang berkaitan dengan kinerja kepala tata usaha dan kepala tata usaha menjadikan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah sebagai pedoman pelaksanaan kerja dan pengangkatan kepala tata usaha yaitu tamatan S1 administrasi pendidikan.

Daftar Rujukan

- Atmodjo, Soekidjo Noto. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia . Jakarta : Rineka Cipta.
- Gistituati, Nurhizrah. 2009. Manajemen Kependidikan: Budaya dan Kepemimpinan Organisasi. Padang: UNP Press
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Jakarta: Salemba Empat.
- Kusdi. 2011. Budaya Organisasi : Teori, Penelitian, dan Praktik. Jakarta: Salemba Empat.
- Laksmi, dkk. 2015. Manajemen Perkantoran Modern. Jakarta : Grafindo Persada
- Peraturan Menteri Pendidikan Republik Indonesia No. 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah.
- Usman, Husaini. 2008. Manajemen Teori Praktik & Riset Pendidikan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Yatimah, Durotul. 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Keahlian: Kesekretarian Modern & Administrasi Perkantoran. Bandung : Pustaka Setia.

