

IMPLEMENTASI KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA TATA USAHA DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DAN PELAYANAN ADMINISTRASI MADRASAH

Dilla Stepanny

Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim, Indonesia
Dillastepanny3120@gmail.com

ABSTRACT

In the world of education can not be separated from the form of management that will coordinate the development and manage the resources that are in a madrasa, Management as a fundamental and inseparable part of all components in the education process. Moreover, management has a function as a useful framework for generating sensitivity in understanding the urgency that exists in schools. Administration as one of the things that fundamentals has broad functions in carrying out the provisions and vision and mission of education, Thus, it can be interpreted that madrasa administration does not only revolve around madrasa administration but is related to all academic activities in educational institutions, which can be seen through the curriculum, functionaries, program design in the madrasa which does not escape collaboration between the madrasa community, *leadership*, material and other aspects. In this study, the researcher focuses on how to plan for the development of managerial competence of the head of administration, implementation of managerial competence implementation of the performance of education personnel and evaluation of managerial competence of administrative services that occurred at MtsN 15 Jombang.

Keywords: *Madrasa Management; Administration; Educational staff.*

ABSTRAK

Dalam dunia pendidikan tidak dapat dipisahkan dengan bentuk manajemen yang akan mengoordinasikan pengembangan dan mengatur sumber daya yang berada dalam sebuah madrasah, Manajemen sebagai bagian yang fundamental dan tidak dapat terpisahkan dari seluruh komponen yang ada didalam proses pendidikan. Terlebih, manajemen memiliki fungsi sebagai kerangka yang berguna untuk melahirkan kepekaan dalam memahami urgensi yang ada disekolah. Tata usaha sebagai salah satu hal yang fundamental memiliki fungsi luas dalam melaksanakan ketentuan serta visi misi pendidikan, Sehingga, dapat diartikan bahwa tata usaha madrasah tak hanya berkutat seputar tata usaha madrasah saja namun berhubungan dengan seluruh aktivitas akademik dalam lembaga Pendidikan, yang dapat dilihat melalui kurikulum, Fungsi-ranis, rancangan program dalam madrasah tersebut yang tak luput dari kolaborasi antar komunitas madrasah, *leadership*, materi dan aspek lainnya. Dalam penelitian ini peneliti berfokus pada bagaimana perencanaan pengembangan kompetensi manajerial kepala tata usaha, pelaksanaan Implementasi kompetensi manajerial kinerja tenaga kependidikan dan evaluasi kompetensi manajerial pelayanan administrasi yang terjadi pada MtsN 15 Jombang

Kata-Kata Kunci: Manajemen tata usaha; Manajemen Tenaga kependidikan; pelayanan administrasi madrasah

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah konteks yang harus dilaksanakan oleh masyarakat untuk mengembangkan intelektual para peserta didik, bahkan dalam beberapa kegiatan pembelajaran tidak memandang umur meskipun itu tua atau muda untuk menimba ilmu dengan ini ada beberapa cara seperti kegiatan bimbingan, pengajaran, serta beberapa latihan yang dapat dilakukan di luar sekolah sampai akhir hayat. Dalam sebuah pendidikan tidak akan jauh tentang manajemen yang akan mengoordinasikan pengembangan dan mengatur sumber daya yang berada dalam sebuah madrasah, sehingga manajemen dapat kita artikan sebuah kegiatan yang biasa dilakukan dalam kehidupan sehari-hari dan memudahkan kita untuk melakukan aktivitas dengan tertata. Dengan adanya manajemen tersebut kita dapat menilai kinerja para pegawai atau kepala tata usaha yang ada di madrasah. Serta organisasinya pun dapat berjalan dengan lancar dan maksimal. Demikian juga dengan lembaga pendidikan, jika sebuah lembaga pendidikan manajemennya baik, maka sebuah institusi pendidikan dapat berkembang secara optimal sebagaimana yang diharapkan oleh madrasah itu sendiri.

Adanya program yang direncanakan dalam memformulasikan pendidikan termasuk aksi yang hendak dilaksanakan dalam sebuah wadah organisasi guna meraih cita-cita ataupun berhitung akan ketersediaan seluruh sumber-sumber yang ada dalam sebuah lembaga. Definisi lain dari perencanaan dalam pendidikan yakni tindakan guna membina ataupun bahkan menghendaki terbatasnya sumber-sumber dengan Langkah yang efisien dan efektif guna meraih cita-cita yang sudah disepakati dalam sebuah organisasi di madrasah (Mulyasa, 2002). Sumber daya merupakan komponen yang sangat dibutuhkan di setiap madrasah sebagai penyokong dalam menyelenggarakan proses belajar mengajar diantaranya yakni guru, tenaga kependidikan, masyarakat sekitar, entitas, sarana prasarana yang mampu memmanifestasikan visi misi pendidikan nasional. Tupoksi dari Tenaga kependidikan sendiri ialah menuntaskan proses tata usaha, kontrolling, pengoperasian, layanan, serta peningkatan yang sasarannya guna membantu proses belajar mengajar di sebuah lembaga pendidikan yaitu madrasah. Serta Tenaga kependidikan memiliki tupoksi untuk melayani tata usaha madrasah dalam jenjang MI, MTs, dan MA/MAK.

Tata usaha di madrasah akan terus terkoneksi secara spontan dengan pendidikan dan perawatan, komunitas serta lingkungan yang pantas dan selaras dengan kebijakan akademis yang masuk dalam kualifikasi menjadi layanan tata usaha yang optimal hingga layanan tata usaha yang bagus hingga ujungnya menuju perbaikan pada rakyat Serta mampu menaikkan peringkatnya. Sehingga, dapat diartikan bahwa tata usaha madrasah tak hanya berkutat seputar tata usaha madrasah saja namun berhubungan dengan seluruh aktivitas akademik dalam lembaga Pendidikan, yang dapat dilihat melalui kurikulum. Fungsionaris, rancangan program dalam madrasah tersebut yang tak luput dari kolaborasi antar komunitas madrasah, *leadership*, materi dan aspek lainnya. Keseluruhan aspek dari itu semua mampu meringankan tanggung jawab kita dalam melaksanakan kesepakatan antar madrasah baik didalam maupun diluar madrasah yang selaras dengan hajat sumber daya manusia dalam madrasah tersebut.

Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan di lembaga pendidikan terkhusus madrasah wajib mengikuti ketentuan profesi yang saling bertautan dengan berbagai aspek, terlebih lagi hal tersebut merupakan hajat yang sangat dibutuhkan dari staff-staff dalam madrasah tersebut yang biasa disebut dengan pegawai madrasah yang mumpuni serta mempunyai makna ekstensif atas penyelenggara serta visi misi madrasah yang berkorelasi dengan

berbagai aspek antara satu sama lain. Tanpa adanya tata usaha dalam lembaga madrasah serta *leadership* yang mumpuni, akan sangat tidak mudah bagi madrasah dalam menjalankan tupoksinya dengan efektif dan efisien serta tidak dapat berjalan selancar mungkin dalam mengarah ke cita-cita bimbingan yang selayaknya diraih oleh madrasah

KAJIAN LITERATUR

1. Manajemen Madrasah

Manajemen merujuk kepada bahasa latin, yang berasal dari asal kata *mantis* yang bermakna tangan dan *agere* yang artinya berarti melaksanakan ataupun mengerjakan. Rangkaian kata tersebut disatukan membentuk kata kerja *managere* yang diterjemahkan menjadi menangani. *Managere* diterjemahkan kedalam bahasa inggris membentuk kerja dengan imbuhan *to* didepan menjadi *to manage*, apabila posisinya sebagai kata benda menjadi *management*, dan *manager* diartikan sebagai orang yang melaksanakan aktivitas manajemen. Menurut (Kompri, 2015) manajemen diartikan sebagai sebuah kelangsungan dari sejumlah perbuatan dalam merencanakan, mengorganisir, menggerakkan, dan mengontrol yang bisa dilakukan guna meraih cita-cita yang diinginkan lewat fungsi sumber daya manusia serta sumber-sumber lainnya.

Manajemen madrasah mempunyai tujuan yang membantu proses pengajaran, organisasi, acara yang ada di madrasah berjalan dengan efektif dan efisien serta membentuk suatu usaha yang tidak sia-sia. Adapun beberapa tujuan manajemen madrasah yakni :

- a. Lahirnya situasi belajar mengajar serta proses pendidikan yang aktif, kreatif, efektif dan fun serta berarti.
- b. Terbentuknya siswa-siswa aktif dalam meningkatkan mengembangkan potensi masing-masing diri guna mempunyai daya spiritual keagamaan, kontrol diri, personaliti, akhlak yang baik, kejemnisan, serta skill yang dibutuhkan oleh diri mereka masing-masing, khalayak umum, serta pemerintahan.
- c. Tergapainya cita-cita Pendidikan dengan tepat dan efisien.
- d. Persiapan yang dibekalkan untuk tenaga kependidikan secara teoritis perihal proses serta tupoksi tata usaha pendidikan.
- e. Terpecahkannya problem kualitas pendidikan sebab 80% problem kualitas yang dikarenakan oleh manajemennya.
- f. Terbentuknya rancangan pendidikan yang sebanding, berkualitas, sesuai dan dapat dipertanggung jawabkan.
- g. Mendonsgkrak image positif pendidikan.

Disetiap tahun pasti pengertian manajemen ini akan selalu mengalami perkembangan bahkan di era digital saat ini, meskipun secara artian tidak jauh berbeda dengan pengertian menurut beberapa para ahli. Istilah yang digunakan dalam menunjuk sebuah pekerjaan pelayanan kegiatan adalah manajemen, pengelolaan, pengaturan, dan lain sebagainya. Adapun beberapa pengertian manajemen menurut beberapa para ahli diantaranya :

- a. Menurut Hasibuan, manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.
- b. Menurut GR. Terry, Manajemen adalah suatu proses yang mempunyai ciri khas yang meliputi segala tindakan-tindakan perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, dan

pengendalian yang bertujuan untuk menentukan dan mencapai sasaran yang sudah ditentukan melalui pemanfaatan sebagai sumber diantaranya sumber daya manusia dan sumber lainnya.

- c. Menurut Gaffar mengemukakan bahwa manajemen pendidikan mengandung arti sebagai suatu proses kerja sama sistematis, sistemik, dan komprehensif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Manajemen pendidikan juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berkenaan dengan pengelolaan proses pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik tujuan jangka pendek, menengah maupun tujuan jangka panjang.

Jadi dari beberapa pendapat di atas dapat kita simpulkan bahwa manajemen atau pengelolaan dapat berkembang jika dalam manajemen madrasah tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam mengelola manajemen madrasah dan madrasah tersebut melakukan kerja sama secara baik dalam pengelolaan manajemen madrasah serta organisasi yang ada di madrasah bekerja sama dengan baik juga dan mempunyai *planning* untuk mengembangkan madrasah tersebut. Jika dalam sebuah madrasah manajemennya tidak sesuai dengan segala tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian maka madrasah tersebut tidak akan berjalan dengan baik atau tidak dapat berkembang sesuai apa yang diinginkan para pegawai atau petugas yang ada di madrasah tersebut.

2. Implementasi Manajemen Tata Usaha

Manajemen madrasah tidak bisa dipisahkan dengan tupoksi Kepala Administrasi guna menyokong berjalannya prospek tenaga pendidik, tenaga ketatausahaan serta seluruh elemen madrasah dan juga dengan komunitas yang ada. Dengan ini bisa diartikan bahwasannya tenaga administrasi yang tersusun dari dua susunan kata, yakni "Kepala" dan "Tata Usaha". Makna dari kepala yaitu pemimpin yang diartikan sebagai sosok yang mampu mengakomodir. Sedangkan, Kepala tata usaha umumnya kerap kali disebut dengan Kepala Tenaga Tata Usaha yakni sosok pemimpin yang mengakomodir aspek administrasi madrasah. Oleh kerennya hal ini mampu dimaknai bahwasannya *leadership* dalam lingkungan pendidikan tak akan terpisahkan dengan konsep *leadership* secara komprehensif. (Hasibuan 2009) menyatakan bahwa manajer ialah sosok dengan *leadership* mengajarkan bawahan untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Sedangkan arti dari kata tata usaha itu sendiri adalah serangkaian kegiatan pengelolaan, pengumpulan, pengadaan, pencatatan dan penyimpanan data atau sebuah informasi-informasi yang mengenai sebuah objek yang dapat dikerjakan secara sistematis kronologis dan berkesinambungan untuk mewujudkan tujuan yang akan di capai oleh madrasah itu sendiri.

Dalam pandangan lainnya ada yang mengatakan bahwa tata usaha adalah sebuah kegiatan yang sangat penting. Tugas tata usaha yakni membantu proses belajar mengajar, urusan kepegawaian, kesiswaan, peralatan madrasah, urusan pembangunan madrasah, materi, bekerja di perpustakaan, bekerja di laboratorium dan hubungan dengan warga negara.

Jadi, dalam arti kepemimpinan ini yakni sebuah kinerja yang sangat efektif di sekolah, karena tidak hanya memeriksa tugas yang harus diselesaikan dan siapa yang melaksanakannya, tetapi juga berusaha untuk memasukkan karakteristik penguatan yang

lebih besar seperti pangkuan, kondisi layanan dan pembangunan moral, paksaan dan remunerasi.

Dalam pengelolaan pekerjaan yang ada di madrasah itu terdiri dari berbagai macam salah satunya adalah pengelolaan pendidikan dengan ranah aktivitas, implementasi manajemen terhadap pengelolaan pendidikan harus mempunyai orientasi pada efektivitas segala aspek pendidikan baik itu dalam pertumbuhan maupun perkembangan. Hakikatnya sebuah manajemen merupakan hal yang terpenting adanya beban kerja yang berat dan sulit sehingga diperlukannya sebuah pembagian tugas, kerja dan tanggung jawab dalam penyelesaian kesusahan yang ada.

Dengan ini dapat meningkatkan daya dan hasil seluruh potensi merupakan buah dari manajemen yang baik, kerja sama dalam kelompok atau organisasi membutuhkan manajemen seperti halnya di dunia pendidikan saat ini, kegiatan manajemen pendidikan juga telah dilakukan sejak proses pendidikan dimulai dari informal dan kemudian di bentuk menjadi nonformal atau formal. Selanjutnya dengan adanya manajemen pendidikan ini dapat kita cangkup dari beberapa kegiatan yang diklasifikasikan sesuai dengan bagiannya dan salah satu diantaranya adalah mengenai tata laksana pendidikan saat ini.

Jadi, Implementasi adalah sebuah tindakan- tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok yang diarahkan agar tercapainya suatu tujuan-tujuan yang akan dicapai. Implementasi itu sendiri dari bahasa inggris yaitu "*to Impement*" yang artinya kegiatan yang dilakukan melalui sebuah perencanaan yang dapat mengacu pada aturan-aturan yang akan bertujuan mengadakan sebuah kegiatan tersebut. Implementasi menurut KBBI yaitu pelaksanaan atau penerapan, secara pengertian implementasi merupakan suatu pelaksanaan sebuah rencana atau tindakan yang dapat kita cermati dan disusun secara rinci.

Dalam pendidikan yang ada di madrasah kepala tata usaha berpartisipasi mengembangkan madrasah agar madrasah tersebut berjalan dengan lancar dan maju baik itu diluar atau didalam masyarakat yang ada di madrasah, bahkan kepala tata usaha pasti mempunyai beberapa kompetensi yang membantu proses perkembangnya madrasah itu saat ini. Sesuai dengan Permendikan No 24 yang tersusun di tahun 2008 perihal Tenaga Administrasi Sekolah atau Madrasah (TAS/M) menjabarkan perihal kompetensi apa yang patut untuk dimiliki oleh Kepala Tenaga Tata Usaha. Menurut (Warsidi 1999) Tata usaha wujud aktivitas administrasi yakni menampung tamu, mengangkat telpon, menerima dekte, melaksanakan konsistensi pembuatan laporan, pembinaan bawahan guna melakukan tupoksi ketatusahaan, mengatur arsip, menyederhanakan sistem ataupun teknik kerja, memelihara sarana prasarana serta paralatan kantor, merawat gedung beserta isinya, serta menyediakan hisab anggaran dan pemberitahuan info pada atasan.

3. Kinerja Tenaga Kependidikan

Tenaga Kependidikan secara tegas disebutkan dalam aturan diatas yang memberitahukan perihal urgensi dari tenaga kependidikan yang mempunyai kondisi tak terbatas guna melaksanakan wewenangnya dalam lungkup pendidikan. Oleh sebab itu, fungsi, tupoki, komitmen, kekuasaan serta otoritas tenaga kependidikan bersifat strategis guna menggapai visi misi pendidikan dalam proses belajar mengajar. Peran yang begitu besar mengharuskan tenaga kependidikan merangkai sebuah skema guna membina tenaga kependidikan yang membutuhkan penuntasan yang terencana agar mereka mampu mengerjakan tupoksi mereka dengan sebaik mungkin. (Ahyar, 2003) berpendapat bahwa dengan sebuah performa atau kinerja, mereka bisa meninjau prestasi mereka dengan hasil yang ditampilkan oleh staff dalam tupoksinya masing-masing. Artinya, kinerja sendiri

diartikan sebagai unjuk kerja karyawan guna menuntaskan tanggungan kerjanya yang sudah ditetapkan sesuai dengan fokus utama serta peran yang jelas.

Jadi dengan adanya sebuah kinerja di suatu madrasah dapat membantu seseorang melakukan tanggung jawabnya guna menghasilkan sistem kinerja yang baik dan memenuhi persyaratan tertentu bahkan dalam pemerintah untuk peningkatan sebuah mutu pendidikan nasional menggunakan regulasi pendidikan melalui sistem pendidikan nasional. Pemerintah bahkan membuat kebijakan dalam bidang pendidikan dengan berbagai standart dengan terbitnya undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sebagai upaya memberikan payung hukum yang jelas baik itu tentang kinerja guru dan kesejahteraan yang menjadi haknya. Di samping itu juga pemerintah telah membuat mekanismen jelas tentang standard nasioal Pendidikan melalui peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005 yang mengatur kualitas dan tugas guru. Jadi, kinerja ini diartikan untuk membantu para pengawas untuk menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya serta menggambarkan adanya perbuatan yang ditampilkan oleh seorang guru dalam proses bekerja.

Bila mana merujuk kembali kepada Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan, maka Tenaga Kependidikan terdiri atas pendidik, pengelola satuan pendidikan, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar. Pendidik meliputi pengajar (guru), pembimbing (konselor/penyuluh), pelatih(instruktur, tutor, pamong dan widyaiswara).

Penegasan tentang Tenaga Kependidikan dalam peraturan tersebut mengisyaratkan bahwa tenaga kependidikan memiliki keadaan yang tidak terbatas dalam penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu peran, tugas, tanggung jawab, wewenang dan kekuasaan tenaga kependidikan yang bersifat strategis dalam mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran. Besarnya peran yang harus dilakukan oleh tenaga kependidikan tersebut adalah mengharuskan sistem pembinaan tenaga kependidikan memerlukan penanganan yang terencana supaya mereka dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Dengan kinerja pun mereka dapat melihat pencapaian hasil yang ditunjukkan oleh karyawan yang sesuai dengan tugasnya, dalam artian khusus kinerja dimaknai unjuk kerja pegawai dalam menyelesaikan beban tugas yang telah ditentukan dan dibetikan berdasarkan pokok dan fungsi yang jelas.

Jadi dapat kita simpulkan bahwasannya kinerja tenaga kependidikan adalah kegiatan yang harus dicapai sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan oleh tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan/sasaran yang telah ditentukan secara kebersamaan dan telah disetujui bersama oleh penyelenggaraan pendidikan. Demikian memudahkan tenaga kependidikan dalam pengerjaan beberapa tugas-tugas yang baik dan terlaksanakan dengan sebaik-baiknya sesuai apa yang telah direncanakan sebelumnya. Bahkan dengan ini tenaga kependidikan tidak akan merasa kesulitan dalam pengerjaan yang bersifat strategis dalam pencapain tujuan pembelajaran dan pendidikan di madrasah itu sendiri dan perilaku seseorang pegawai atau tenaga kependidikan yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi persyaratan yang ada.

Demikian memudahkan tenaga kependidikan dalam pengerjaan beberapa tugas-tugas yang baik dan terlaksanakan dengan sebaik-baiknya sesuai apa yang telah direncanakan sebelumnya. Bahkan dengan ini tenaga kependidikan tidak akan merasa kesulitan dalam pengerjaan yang bersifat strategis dalam pencapain tujuan pembelajaran dan pendidikan di madrasah itu sendiri dan perilaku seseorang pegawai atau tenaga kependidikan yang mampu menghasilkan hasil kerja sesuai dengan standart kualifikasinya.

4. Konsep Tenaga Kependidikan

Rukmana (dalam Kristiawan, 2018) berpendapat bahwa tenaga administrasi sekolah yang didefinisikan sebagai berikut yaitu teknik tak boleh terpisahkan dari efektifitas kegiatan madrasah. Sesuai dengan UU No. 20 yang tersusun pada Tahun 2003 dalam pasal 39 ayat 1 dijabarkan bahwasannya “tenaga kependidikan mempunyai tupoksi dalam penyelenggaraan tata usaha, dalam pengorporasian, peningkatan, penilaian serta pemberian layanan secara tepat guna menyokong proses belajar mengajar dalam lembaga pendidikan. Dalam arti yang lain, yang dimaksud tentang kinerja tenaga kependidikan yakni sebuah hasil kerja yang optimal baik berdasarkan persyaratan yang ada guna menuntaskan tupoksinya selaras dengan sektor tata usaha pendidikan. Menurut Mathis dan Jackson menyatakan bahwasannya, landasan dari kinerja yakni hal-hal yang mampu dikerjakan serta tidak mampu dikerjakan, oleh sejumlah pekerja tersebut dalam mengemban tugasnya.

Dengan adanya sejumlah titik acuan dari guna mengetahui kualifikasi kinerja tenaga kependidikan yakni diantaranya: (a) Mutu dari hasil kinerja yakni mengevaluasi dengan benar tidaknya sebuah hasil kerja yang sudah dilaksanakan oleh pegawai, (b) Kapasitas suatu pekerjaan sesuai dengan tupoksi yang telah diamanatkan oleh pimpinan untuk pegawai karyawan, (c) Sesuai dengan tempo yang telah ditentukan selaras dengan penuntasan pekerjaan serta komitmen yang sejalan dengan kemauan pimpinan, (d) Kedisiplinan, dengan rasa disiplin yang tinggi mampu menunjukkan performa yang bagus dalam menyelesaikan pekerjaannya serta menunjukkan performa kerja yang optimal yang dimiliki oleh pegawai tertentu (e) keterampilan tertentu dalam berkolaborasi dengan mitra kerja lainnya.

Menurut (Huriyah, 2016) Kompetensi seorang tenaga kependidikan yang patut terus ditingkatkan, baik lewat pendidikan dan pelatihan, ataupun studi lanjutan. Kinerja tenaga kependidikan diarahkan untuk memenuhi mutu layanan publik yang sesuai dengan harapan. dengan ini kinerja tenaga kependidikan sangat perlu diawasi oleh pengawasan, pimpinan atau atasannya. perihal kinerja yang memiliki dampak oleh sejumlah faktor, yaitu: (a) ketrampilan, (b) Pemberian Motivasi, (c) Dukungan yang didapat, (d) Tugas yang mereka kerjakan, serta (e) Relationship dalam berorganisasi (Jackson dan Mathis, 2001).

dari kinerja tenaga kependidikan itu sendiri yaitu hasil dari kerja yang baik sesuai dengan kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan bidang administrasi pendidikan. Mathis dan Jackson menjelaskan bahwa, dasar dari kinerja adalah apa yang dia kerjakan dan tidak dikerjakannya tugas dari beberapa seorang staff tersebut. Penelitian ini memiliki beberapa indikator kinerja sebagai berikut: (a) Kualitas dari hasil pekerjaan yaitu menilai baik tidaknya hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan, (b) Kuantitas pekerjaan pada suatu bagian yang diberikan pimpinan kepada karyawan, (c) Waktu yang tepat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keinginan pemimpin, (d) Kedisiplinan, dengan disiplin dalam bekerja memperlihatkan etos kerja yang dimiliki oleh seorang staff tertentu (e) Skill dalam bekerja sama dengan mitra kerja lainnya.

Adapun beberapa kompetensi kinerja tenaga kependidikan antara lain, Kompetensi Tenaga Kependidikan Madrasah adalah sebagai berikut:¹

¹ Permendiknas No. 24 Tahun 2008. Tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah. 3-10.

- a. Kompetensi Kepribadian Tendik: (1) Mempunyai akhlaqul karimah dan berintegras, (2) Mempunyai semangat kerja, (3) Mempunyai rasa percaya diri, (4) Dapat mengendalikan emosi, (5) Mempunyai fleksibilitas, (6) Mempunyai kedisiplinan, (7) Mempunyai ketelitian, (8) Mempunyai jiwa kreativitas dan selalu berinovasi, (9) Mempunyai rasa tanggung jawab.
- b. Kompetensi Sosial Tendik: (1) Dapat bekerja sama didalam organisasi, (2) Bisa memberikan layanan yang maksimal, (3) Mempunyai kesadaran tim, (4) Efektif dan berkomunikasi, (5) Dapat menciptakan dan menjalin hubungan kerja.
- c. Kompetensi Teknis Tendik:
 - 1) Urusan Administrasi Keuangan: (a) Mengerjakan administrasi keuangan madrasah, (b) Menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi.
 - 2) Urusan Administrasi Kepegawaian: (a) Mengerjakan administrasi kepegawaian madrasah, (b) Menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi.
 - 3) Urusan Administrasi HUMAS: (a) Mengerjakan administrasi hubungan sekolah dengan masyarakat, (b) Menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi.
 - 4) Urusan Administrasi Sarana dan Prasarana: (a) Mengerjakan administrasi standar sarana dan prasarana, (b) Menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi.
 - 5) Urusan Administrasi Kesiswaan: (a) Mengerjakan administrasi standar pengelolaan yang berkaitan dengan peserta didik, (b) Menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi.
 - 6) Urusan Administrasi Kurikulum: (a) Mengerjakan administrasi standar isi, (b) Mengerjakan administrasi standar proses, (c) Mengerjakan administrasi standar penilaian, (d) Mengerjakan administrasi standar kompetensi lulusan, (e) Mengerjakan administrasi kurikulum dan silabus, (f) Menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi.
 - 7) Urusan Administrasi Persuratan dan Pengarsipan: (a) Mengerjakan administrasi persuratan dan pengarsipan, (b) Menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi.
 - 8) Urusan Administrasi Umum: (a) Mengerjakan administrasi sekolah/madrasah, (b) Menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi.

Kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kependidikan harus selalu dikembangkan, baik melalui pendidikan dan pelatihan, maupun studi lanjut.² Kinerja tenaga kependidikan diarahkan untuk memenuhi mutu layanan publik yang sesuai dengan harapan. Dengan ini kinerja tenaga kependidikan sangat perlu diawasi oleh pengawasan, pimpinan atau atasannya

5. Pelayanan Administrasi Madrasah

Menurut Nawawi (Dalam Daryanto, 2011) beranggapan bahwa administrasi pendidikan adalah sebuah rangkaian kegiatan atau keseluruhan proses pengendalian usaha kerjasama dengan sejumlah orang untuk mencapai tujuan pendidikan secara keseluruhan dan sistematis yang telah diselenggarakan dalam lingkungan tertentu, terutama berupa lembaga pendidikan formal. Ngilim Purwanto menyatakan bahwa proses administrasi Pendidikan meliputi beberapa fungsi yang meliputi fungsi perencanaan, organisasi, koordinasi, komunikasi, supervisi kepengawasan, pembiayaan dan evaluasi. Berdasarkan fungsi dan tugas pokok dari beberapa pendapat di atas dapat kita ambil kesimpulan

² Syamsul Ma'arif, Lilik Huriyah, dkk, Manajemen Lembaga Pendidikan Islam (Surabaya: IAIN Sunan Ampel Press, 2013), hal. 52

bahwasannya tugas dan fungsi pokok administrasi pendidikan dapat berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan melalui beberapa tahapan dan proses yang mengikuti sebuah siklus. Dari keseluruhan pemaparan di atas semuanya dapat kita gunakan untuk mempermudah pencapaian tujuan pendidikan.

Dalam masing-masing kompetensi ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Madrasah yang dijabarkan dalam beberapa kompetensi yang lebih rinci agar dapat melaksanakan sesuai dengan tugas dan fungsi dalam setiap jenis dan jabatan administrasi madrasah dalam menunjang suatu proses pembelajaran di madrasah. Sesuai dengan beberapa fungsi-fungsi manajemen, penjabaran kompetensi dalam sub-sub yang lebih rinci telah di bagi dalam beberapa tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan dan tingkat wewenangnya sehingga sesuai dengan jenis tugas dan tanggung jawab yang telah dibagi untuk melaksanakan tugas-tugas yang akan dikerjakan.

Dapat kita simpulkan dari beberapa teori di atas tentang kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh Kepala Administrasi bahwasannya kepala administrasi merupakan salah satu bagian tenaga kependidikan yang keberadaannya tidak dapat kita pisahkan dari beberapa efektifitas program madrasah. Tenaga Administrasi Madrasah yang dikenal dengan sebutan tata usaha (TU) bertugas sebagai pendukung berjalannya proses pendidikan di madrasah melalui layanan administrasi guna yang terselenggaranya proses pendidikan yang efektif dan efisien di madrasah melalui kompetensi-kompetensi yang telah di kita ketahui seperti kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi teknis dan kompetensi

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang dilakukan di MTsN 15 Jombang yang berlokasi di Jln. PP Al-Asyari Keras Diwek, Kab. Jombang, Jawa Timur. Sekolah ini sudah memiliki kriteria manajerial tentang tata usaha yang cukup memadai untuk menunjang kinerja tenaga kependidikan dan juga gencar untuk melakukan perbaikan dan pengembangan mengenai pelayanan administrasi yang tersedia. Dengan menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi peneliti dapat mengumpulkan data yang dibutuhkan hingga menganalisis data dengan cara mereduksi dan menyajikan kembali data yang didapat hingga dapat menarik kesimpulan dari data tersebut.

Dalam sebuah riset yang diteliti dalam judul ini menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif yang mempunyai tujuan agar para peneliti bisa mengetahui beberapa hal kejadian yang telah terjadi oleh pelaku riset komprehensif, dengan ini dapat dilalui dengan pendeskripsian berupa Bahasa dan kalimat, yang berdasarkan latar belakang yang alami dan menggunakan beberapa Langkah-langkah yang telah di tentukan atau diterapkan sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: a) dalam perencanaan pengembangan kompetensi manajerial kepala tata usaha di MTsN 15 Jombang menggunakan penilaian, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. b) dalam pelaksanaan implementasi kompetensi manajerial kinerja tenaga kependidikan di MTsN 15 Jombang mulai dari kedisiplinan tenaga kependidikan yang telah diterapkan dan dijalankan oleh tata

IMPLEMENTASI KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA TATA USAHA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
TENAGA KEPENDIDIKAN DAN PELAYANAN ADMINISTRASI MADRASAH
Dilla Stepanny

usaha dengan cara mensupervisi tenaga kependidikan, memotivasi para karyawan agar tetap semangat untuk bekerja seperti memberikan penghargaan dalam kinerjanya. c) dalam evaluasi kompetensi manajerial pelayanan administrasi MTsN 15 Jombang dibantu dengan tenaga kependidikan yang sudah berpengalaman dalam bidang keadministrasian serta memiliki kegiatan yang harus dikerjakan dalam keadministrasian seperti menghimpun, mencatat, mengelola, mengganda, mengirim dan menyimpan data-data tersebut dengan contoh kearsipan madrasah dapat mempermudah dalam proses menjalankan manajemen administrasi yang baik dan benar sesuai dengan keinginan.

REFERENSI

- Ahyar, Aziz Luki. (2018). Manajemen Kinerja Guru Berbasis Sasaran Kerja Pegawai dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru (studi multisitus di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Trenggalek) Tulungagung. Desertasi Tidak Diterbitkan.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2009). Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah. Jakarta. Bumi Aksara.
- Huriyah, Lilik, dkk. (2013). Manajemen Lembaga Pendidikan Islam. Surabaya. IAIN Sunan Ampel Press.
- Kristiawan, Muhammad. (2018). Pengelolaan Administrasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Madrasah. Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 5, No. 1.
- Kompri. (2015). Manajemen Pendidikan 1. Bandung. Alfabeta.
- Mathis, Robert L dan Jackson. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Diana Angelica. Jakarta. Selemba Empat.
- Mulyasa. (2002) Manajemen Berbasis Sekolah (konsep, strategi, dan implementasi). Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Permendiknas No. 24 Tahun 2008. Tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 1, Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Warsidi, Adi. (1999) Buku Materi Pokok Administasi Perkantoran. Jakarta. Universitas Terbuka.