BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Istilah pendidikan sering sekali kita dengar,pendidikan pada hakikatnya merupakan upaya untuk mengarahkan perkembangan manusia agar menuju ke arah yang baik, tekanan perhatian pendidikan adalah perkembangan kepribadian manusia. Telah dirumuskan bahwa pendidikan adalah upaya mengarahkan perkembangan kepribadian *(aspek psikologik dan psikofisik)* manusia sesuai dengan hakikatnya agar menjadi insan kamil, dalam rangka mencapai tujuan akhir kehidupannya, yaitu kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.[1]

Pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada kapasitas satuan-satuan pendidikan dalam mentranformasikan peserta didik untuk memperoleh nilai tambah, baik yang terkait dengan aspek olah pikir, rasa, hati dan raganya. Dari sekian banyak komponen pendidikan, guru dan dosen merupakan faktor yang sangat penting dan strategis dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan di setiap satuan Pendidikan, berapa pun besarnya investasi yang ditanamkan untuk memperbaiki mutu pendidikan, tanpa kehadiran guru dan dosen yang kompoten, profesional, bermartabat, dan sejahtera dapat dipastikan tidak akan tercapai tujuan yang diharapkan.

Sekolah atau madrasah sebagai lembaga pendidikan merupakan salah satu pelaksanaan proses pendidikan dan sarana pengembangna sumber daya manusia dalam menghasilkan insan-insan pembangunan yang terampil dan berkualitas. Hal ini tentunya tidak terlepas dari peran kepala sekolah dan seluruh guru, staf karyawan yang ada di sekolah dalam rangka mencapai

[1]Aunur Rahim Faqih, *BimbingandanKonselingdalam Islam,* (Yogyakarta: UII Press, 2004), h. 97.

tujuan pendidikan yang berkualitas tinggi dalam berbagai bidang baik agama dan keterampilan umum lainnya sehingga diminati oleh masyarakat.

Ajaran Islam bahkan sangat mengutamakan pentingnya pendidikan, kedudukan orang yang berpendidikan dan berilmu pengetahuan dimata Allah lebih tinggi derajatnya dibanding orang yang tidak berilmu pengetahuan, sebagaimana firman-Nya dalam [2]Al-Qur'an, Al-Mujadalah : 11

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَءَامَنُوٓاْ إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُواْ فِى ٱلْمَجَٰلِسِ فَٱفْسَحُواْ يَفْسَحِ ٱللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ ٱنشُزُواْ فَٱنشُزُواْيَرْفَعِ ٱللَّهُ ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ مِنكُمْ وَٱلَّذِينَ أُوتُواْ ٱلْعِلْمَ دَرَجَٰتٍ وَٱللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ.

Ayat tersebut di atas pada negara kita dikuatkan dengan Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 bab II pasal 3 yang berbunyi:

> Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.[3]

Pendidikan erat kaitannya dengan belajar, pendidikan dapat diperoleh dengan belajar, baik secara formal ataupun tidak. Karena pada hakekatnya intisari dari belajar adalah perubahan. Belajar adalah kegiatan jiwa raga untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku sebagai hasil dari pengalaman individu dalam interaksi dengan lingkungannya yang menyangkut kognitif, afektif, dan psikomotor.[4]Dapat dikatakan maju dan berkembangnya suatu masyarakat, bangsa dan negara tergantung pada kualitas pendidikan.

---

[3]Undang-Undang R.I No. 20. Th. 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional,* (Bandung ; Citra Umbara. 2003).h. 7.

[4]Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar,* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 13.

Berdasarkan tujuan pendidikaan di atas, tentunya lembaga Pendidikan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sehingga mampu untuk megelola lembaga pendidikan yang dipimpinnya.

Disebuah sekolah yang maju dan berkualitas tentunya juga memiliki tenaga pengajar yang profesional, di samping itu sekolah juga harus memiliki tata usaha yang mampu membantu dan melayani semua kegiatan yang dilakukan di sekolah-sekolah tersebut untuk kelancaran pendidikan.

Sebuah lembaga pendidikan haruslah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas khusus yang memiliki keahlian dalam bidang ketatausahaan sehingga dengan demikian mereka mampu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama sebelumnya.

Sumber daya masusia berkualitas itu pada intinya manusia (pegawai/ pekerja) pengetahuan dan keterampilan dan juga sikap, ketiga elemen itu sangat penting sekali dalam sumber daya manusia bagaimana suatu organisasi mampu menyiapkan tenaga manusia yang siap memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sangat dIbutuhkan bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.[5]

Aktivitas orang – orang disekolah dalam mengelompokkan menyusun dan mengatur berbagai macampekerjaan perlu diselenggarakan untuk mencapai tujuan pendidikan. Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut menuntut adanya kinerja yang baik dari semua komponen yang mempunyai peranan penting di sekolah / madrasah. Dalam rangka untuk menunjang kelancaran proses belajar mengajar di sekolah diperlukan suatu bagian yang mendukung kegiatan tersebut yaitu tata usaha.

---

[5] Soebagi Atmodiwirio, *Manajemen Pelatihan*, (Jakarta: Arda Dizya. 2005), h. 3.

Pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan keahlian dalam pekerjaan tata usaha tentunya ia mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan padanya, sesuai dengan prosedur yang ditetapkan sehingga tidak terjadi tumpang-tindih antara satu dengan yang lainnya. Dalam hadist juga disinggung tentang keahlian :

حَدَّ ثَنَا يَحْيَ قَالَ عَمْرُو عَنْ اَ بِىهُرَيْرَةْ رَضِيَ االلهْ عَنْهُ قَالَ : قَالَ رَسُوْلُ اللهِ عَلَيْهِ وَسَلَم : إِذَاوُسِدَالأَمْرُإِلىغَيْرِأَهْلِهِفَانْتَظِرُوْاالسَّاعَة(رواه البخاري)[6]

Dalam hadis riwayat Bukhari tersebut menjelaskan dalam segala urusan harus diserahkan kepada ahlinya, kalau diberikan kepada bukan pada ahlinya maka akan terjadi kehancuran, yakni tidak akan berhasil apa-apa termasuk didalam masalah ketatalaksanaan lembaga pendidikan.

Oleh sebab itu keberadaan tenaga tata usaha sekolah / madrasah dalam proses pembelajaran sangat diperlukan. Sebagai salah satu komponen dalam proses pembelajaran, tugas dan fungsi tata usaha tidak dapat dilakukan oleh pendididk. Tata usaha merupakan pekerjaan pelayanan untuk membantu kelancaran proses pembelajaran, memerlukan ketrampilan khusus, keahlian tertentu.

Adanya tata usaha sangat diperlukan di organisasi kantor. Karena tata usaha merupakan bagian yang penting di organisasi kantor demi menunjang kelancaran dan terpenuhinya tujuan kantor.

Setiap pegawai tata usaha dituntut memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan/profesi seseorang pegawai, karena kinerja merupakan kemampuan kerja yang di perlihatkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sebagai dalam suatu institusi. Sesuai dengan

[6]Imam Abi Abdullah Muhammad bin Ismail Al-Bukhari, Sahih Bukhari (Beirut : Libanon, 1994), Jilit 1, h. 36.

dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* Kinerja adalah "Penampilan atau kemampua kerja, sesuatu yang dicapai dan prestasi yang diperlihatkan.[7]

Sejalan dengan pendapat diatas kinerja seorang pegawai pada prinsipnya dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, secara umum kinerja tersebut akan tergambar dari, kualitas kerja *(quality of work),* pengetahuan bidang kerja *(knowledgw of job)*, inisiatif *(initiative),* komunikasi *(communication)*, kerjasama *(cooperation)*, disiplin kerja *(dicipline woork),* tanggung jawab *(dependability).*

Kinerja pegawai tata usaha yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja yang diperlihatkan pegawai tata usaha dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pegawai, baik dalam membantu tugas administrasi sekolah maupun dalam membantu kelancaran pelaksanaan tugas guru pada bidang akademik.

Hal ini didukung oleh hasil pengamatan dilapangan sementara menunjukan bahwa kinerja pegawai tata usaha disana cukup bagus, antara lain :

1. Pegawai tata usaha MTs Muhammadiyah 3 Al-Furqan melayani dengan sangat baik dan ramah, memberikan penjelasan apa yang masih tidak dipahami atau tidak dimengerti, selalu ramah, tidak terlihat diwajah pegawai tata usaha rasa bosan ataupun jenuh dalam melayani.

2. Setiap meminta data-data yang diperlukan untuk tugas, semua data yang diperlukan ada.

3. Peralatan kantortersusun dengan rapi, baik dari meletakan data-data, dokumen, lemari, rak, meja, dan alat elektronek lainnya.

---

[7]M.Andre Martin, *KamusLengkapInggris-Indonesia,* (Surabaya: AnfakaPerdana, 2005), h. 251

4. Penulis amati para pegawai tata usaha disana sangat taat dengan atasanbaik kepada kepala tata usaha dan kepala sekolah.

5. Sarana prasarana kantorpun penulis lihat cukup lengkap.

Karena banyak teman-teman yang sudah mengangkat judul berkaitan tentang kepemimpinan kepala sekolah, maka disini penulis akan mengangkat sebuah judul tentang pegawai tata usaha, hal ini juga berkaitan dengan jurusan yang sedang penulis gulati yaitu jurusan Kependidikan Islam - Manajemen Pendidikan Islam (KI-MPI) .

Dengan penelitian ini nantinya penulis juga dapat menambah ilmu pengetahuan tentang aktivitas-aktivitas apa saja yang dilakukan oleh para pegawai tata usaha tersebut, dengan begitu penulis mendapatkan pengetahuan atau bekal untuk terjun kelapangan sesungguhnya untuk meningkatkan mutu/kualitas pendidikan khususnya dalam meningkatkan *performance.*

MTs Muhammadiyah 3 Al-Furqan merupakan salah satu sekolah favorit di Kabupaten Banjarmasin, para karyawan khususnya tata usaha yang menjadi andalan dalam bidang administrasi ikut serta melancarkan dan memajukan pendidikanmadrasah, dengan kinerja yang diperlihatkan seperti yang disebutkan diatas, maka dari itu penulis merasa kagum atau takjub dengan kinerja mereka dan ingin mengkaji lebih dalam lagi mengenai " **Kinerja Pegawai Tata Usaha Pada MTs Muhammadiyah 3 Al-Furqan Banjarmasin".**

B. Definisi Operasional dan Lingkup Pembahasan

Untuk memperjelas judul penelitian ini, penulis perlu memberikan definisi secara operasional agar tidak terjadi salah pemahaman serta meluasnya pembahasan, penulis akan membatasi permasalahan sesuai dengan

1. DefinisiOperasional

a. Kinerja

Ada beberapa pendapat yang memberikan definisi tentang kinerja antara lain :

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* Kinerja adalah "Penampilan atau kemampua kerja, sesuatu yang dicapai dan prestasi yang diperlihatkan".[8]

Menurut Soedarmayanti menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau keluaran dari suatu proses.[9]

Menurut Bastian, kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugaas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi tersebut.[10]

Kemudian, Bernardin & Russell (dalam Ruky, menyatakan bahwa: "perlu diadakan penilaian kinerjauntuk mengelola dan memperbaiki kinerja karyawan".

Berkaitan dengan penilaian kinerja ini, Samsudin mengistilahkan dimensi / kriteria penilaian ini sebagai objek penelitian, antara lain : Kualitas kerja *(quality of work),* pengetahuan bidang kerja *(knowledgw of job)*, inisiatif *(initiative),* komunikasi *(communication)*, kerjasama *(cooperation)*, disiplin kerja *(dicipline woork),* tanggung jawab *(dependability).*

b. Tata Usaha

---

[8]*Ibid*

[9]Soedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung : Mandar Maju, 2001), h. 50.

[10]Tangkilisan, *Manajemen Publik,* (Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2005), h. 1- 2.

Ada beberapa pengertian tentang tata usaha, tetapi kesemuanya hampir mempunyai kesamaan pengertian yang mengarah kepada pengaturan tulis menulis dan catat mencatat. Berikut beberapa pengertian tentang *Tata Usaha :Tata Usaha* terdiri dari dua kata, yaitu "*Tata"* dan *"Usaha"* yang masing-masing kurang lebih mempunyai pengertian sebagai berikut *Tata* adalah suatu peraturan yang harus ditaati., dan *Usaha* ialah suatu usaha dengan mengerahkan tenaga, pikiran untuk mencapai suatu maksud. Jadi menurut arti kata, tata usaha adalah suatu aturan atau peraturan yang terdapat dalam suatu proses penyelenggaraan kerja.

Tugas pokok tata usaha meliputi : administrasi keuangan, administrasi sarana dan prasarana., administrasi kepegawaian, administrasi kesiswaan, administrasi persuratan dan kearsipan.

2. Lingkup Pembahasan

Kinerja seorang pegawai pada prinsipnya dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, secara umum kinerja tersebut akan tergambar dari kualitas kerja *(quality of work),* pengetahuan bidang kerja *(knowledgw of job)*, inisiatif *(initiative),* komunikasi *(communication)*, kerjasama *(cooperation)*, disiplin kerja *(dicipline woork),* tanggung jawab *(dependability).*

Berdasarkan pendapat diatas, maka secara umum ruang lingkup kinerja seorang pegawai meliputi:

1. Kualitas kerja*(Quality of work)*

   Menunjukkan sejauh mana mutu seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, kebersihan, ketelitian dan kerapihan

2. Pengetahuan bidang kerja*(Job Knowledge)*

Mengukur seberapa besar pengetahuan tentang seluk beluk tugas secara teknis dan metode pelaksanaannya.

3. Initiative*(Inisiatif)*

   Adalah kekuatan atau kemampuan untuk memulai atau meneruskan suatu perbuatan dengan penuh energi tanpa petunjuk dari yang lain (atas kehendak sendiri).

4. Komunikasi *(Communication)*

   Mampu mengekspresikan ide atau gagasan sehingga mudah dipahami orang lain, juga mengerti dengan informasi yang ditujukan kepadanya.

5. Kerja Sama*(Cooperation)*

   Kemampuan seseorang untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

6. Disiplin Kerja*(Discipline work)*

   Sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan - peraturan yang belaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

7. Tanggung Jawab*(dependabilit)*

   Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas jadi dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Bagaimana kinerja pegawai tata usaha padaMTs Muhammadiyah 3 Al

Furqan Banjarmasin ?

D. Alasan Memilih Judul

Menjadi alasan bagi penulis untuk memilih judul seperti yang telah disebutkan di atas adalah :

1. Mengingat pada sebuah madrasah / sekolah untuk dapat melaksanakan kegiatan belajar mengajar diperlukan sekali keberadaan dan peran tenaga tata usaha untuk membantu kelancaran kegiatan pendidikandi MTs Muhammadiyah 3 Al-Furqan Banjarmasin.
2. Untuk memberikan gambaran mengenai kinerjapegawai tata usaha pada MTs Muhammadiyah 3 Al-Furqan.

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui tentang kinerja pegawai tata usaha pada MTs Muhammadiyah 3 Al-Furqan Banjarmasin.

2. Tujuan Khusus

Mengetahui bagaimana kinerja pegawai tata usaha pada MTs Muhammadiyah 3 Al-Furqan Banjarmasin ?

F. Signifikansi Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini, antara lain :

1. Bagi para pegawai tata usaha sekolah diharapkan penelitian ini dapat menjadi suatu acuan untuk dapat bekerja lebih baik lagi dan menyadari akan pentingnya kinerja bagi lembaga sekolah.
2. Bagi lembaga atau pihak sekolah, penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kinerja pegawai tata usaha yang ada disekolah tersebut.

3. Bagi pihak-pihak terkait diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai tata usaha disekolah lain.
4. Adanya penelitian ini juga diharapkan dapat mendorong dan menjadi inspirasi bagi para peneliti selanjutnya, khususnya sekitar masalah kinerja tata usaha dalam upaya peningkatan mutu layanan administrasi sehingga masalah-masalah yang muncul dapat segera diatasi secara benar,tepat dan cepat.

G. Sistematika Penulisan

Dalam karya tulis ini, penulis menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, alasan memilih judul, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, sistematika penulisan.

BAB II kinerja pegawai tata usaha dalam melaksanakan administrasi perkantoran yang meliputi pengertian kinerja, kriteria penilaian kinerja, metode penilaian kinerja, pegawai tata usaha, dan ruang lingkup tata usaha.

BAB III metode penelitian yang meliputi jenis dan pendekatan, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumulan data, teknik pengolahan dan analisa data, prosedur penelitian.

BAB IV laporan hasil yang meliputi gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data, analisis data.

BAB V penutup yang meliputi kesimpulan dan saran.