

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sekolah merupakan satuan pendidikan yang menyelenggarakan proses belajar mengajar mempunyai fungsi dan tujuan sebagaimana yang dimuat dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 3, tentang sistem pendidikan nasional yaitu, “mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”

Sekolah merupakan salah satu organisasi yang tidak hanya menjadi tempat untuk memberi pelajaran dan menerima pelajaran, tetapi juga menjadi tempat untuk sekelompok orang yang melakukan hubungan kerja sama yaitu, kepala sekolah, tenaga pendidik atau guru, tenaga kependidikan atau tenaga administrasi, pustakawan, serta peserta didik. Adanya hubungan kerjasama yang baik dari sekelompok orang yang ada pada suatu sekolah dapat meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Sebagai contoh bagaimana peran kepemimpinan dan usaha seorang kepala sekolah untuk dapat meningkatkan kinerja guru-gurunya agar pendidikan di sekolah tersebut dapat berjalan dengan baik.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Peranan kepala sekolah sangat penting untuk mengajak mempengaruhi serta mengarahkan seluruh personil yang terdapat di sekolah untuk bekerja sama demi pencapaian tujuan organisasi sekolah. Berdasarkan hasil studi keberhasilan kepala sekolah dapat diketahui bahwa kepala sekolah menjadi pionir utama keberhasilan suatu sekolah. Artinya dapat disimpulkan bahwa “keberhasilan suatu sekolah merupakan keberhasilan kepala sekolah dan seluruh komponen yang ada di sekolah.

Menurut Ambarita (2016) kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah dan pendidikan dapat direalisasikan. Sebagai motivator, kepala sekolah dituntut senantiasa meningkatkan efektivitas kinerja sekolahnya. Kepala sekolah menjadi penentu arah kebijakan sekolah harus dapat membuat tujuan pendidikan terwujud. Ada beberapa kriteria agar kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan efisien, diantaranya:

1. Mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik.
2. Mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
3. Bisa menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat
4. Mampu menerapkan prinsip kepemimpinan
5. Bisa bekerja sama dalam tim
6. Mampu mewujudkan tujuan sekolah secara bersama

Sumber daya manusia yang terdapat disekolah memiliki pengaruh yang besar dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah serta proses belajar mengajar disekolah salah satunya adalah tenaga kependidikan. Hal ini dapat diketahui dari peran seorang tenaga kependidikan atau tenaga administrasi yang berperan penting dalam hal administrasi mulai dari mengadministrasi berbagai hal yang terdapat disekolah. Salah satu hal yang menjadi bukti bahwa peran tenaga administrasi sekolah sangat penting adalah sebelum proses pembelajaran di mulai perlu adanya kelengkapan pembelajaran dan selesai proses pembelajaran perlu diadministrasikan, selain itu segala hal yang berhubungan dengan sekolah baik itu surat menyurat sampai komunikasi pihak sekolah dengan wali murid serta bukti fisik lainnya yang berhubungan dengan administrasi menjadi tanggung jawab tenaga administrasi atau tenaga kependidikan (kemendiknas, 2010)

Tenaga administrasi sekolah memiliki standar kemampuan atau kompetensi yang harus dicapai di antaranya kompetensi kepribadian, sosial, teknis, dan manajerial hal ini sesuai dengan Permendiknas No. 24 tahun 2008. Tenaga kependidikan menurut UU Sisdiknas (Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2003, hal. 3) adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualitas sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Kepuasan kerja

anggota suatu organisasi menjadi salah satu sasaran yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dapat membawa aura positif dalam pekerjaannya dan dapat menguntungkan dan membuat berhasil organisasinya. Begitupun sebaliknya seseorang dengan kepuasan kerja yang rendah akan memiliki semangat kerja yang rendah dan perasaan negatif, Robbins (2015, hal. 6).

Hal ini telah dipertegas dalam Pasal 39 UU No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas, yang menyatakan bahwa (1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan, dan (2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Kepuasan kerja karyawan memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya diantaranya balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dan tepat dengan keahliannya, berat-ringannya suatu pekerjaan, serta suana dan lingkungan bersahabat, tersedianya peralatan yang menunjang pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak , Hasibuan (2013, hal. 203).

SMA Negeri 3 Batang Hari menyelenggarakan pendidikan berbasis kurikulum, dan saat ini telah terakreditasi A. Tentunya akreditasi tersebut tidak mudah untuk dicapai apabila seluruh orang yang ada di dalam SMA Negeri 3 Batang Hari mulai dari siswa, tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan tidak memiliki semangat kerja yang baik. SMA Negeri 3 Batang Hari memiliki banyak pegawai baik dari tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dimana salah satunya adalah pegawai pada bidang tenaga administrasi sekolah atau tata usaha yang mengurus segala bentuk pelayanan administrasi sekolah. SMA Negeri 3 Batang Hari memiliki jumlah tenaga kependidikan sebanyak 11 orang, 3 diantaranya merupakan pegawai PNS sedangkan 7 diantaranya pegawai Non PNS atau pegawai kontrak. Berbagai latar belakang yang dimiliki tenaga kependidikan SMA Negeri 3 Batang Hari, mulai dari tingkat SMA/SMK sampai sarjana. Sedangkan uraian tugas tenaga kependidikan SMA Negeri 3 Batang Hari meliputi kepala urusan sebanyak 1 orang dan termasuk pegawai PNS, tenaga administrasi sekolah sebanyak 6 orang, 1 diantaranya merupakan pegawai PNS, office boy sebanyak 2 orang, 1 termasuk pegawai PNS dan 1 pegawai honor, dan 2 orang petugas keamanan merupakan pegawai honorer.

Salah satu permasalahan yang sering terjadi adalah tentang kehadiran terutama dalam hal keterlambatan juga terdapat pada karyawan SMA Negeri 3 Batang Hari. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan di SMA Negeri 3 Batang Hari pada tanggal 22 oktober hingga 26 oktober 2019, kepala sekolah mengatakan bahwa masih terdapat tenaga administrasi sekolah yang terlambat, hal ini mengindikasikan secara tidak langsung bahwa tingkat kedisiplinan tenaga

administrasi sekolah masih kurang. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan melaksanakan pekerjaan dengan perasaan positif, tanggungjawab dan akan terus termotivasi berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Sedangkan karyawan yang tidak merasakan kepuasan kerja cenderung akan mengabaikan pekerjaannya. Namun, pada observasi awal mengindikasikan adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan SMA Negeri 3 Batang Hari sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan

Pada kondisi tersebut peneliti mengambil penelitian kualitatif. Dengan mencari tahu fenomena apa yang mempengaruhi peran kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga administrasi sekolah di SMA Negeri 3 Batang Hari. Melihat kondisi permasalahan saat ini menurut Cresswell (2013, hal.350) peneliti mengidentifikasi esensi pengalaman manusia tentang fenomena yang diungkapkan seorang partisipan dalam sebuah penelitian. Maka sebuah metode penelitian yang dapat digunakan bila fenomena belum diketahui dan untuk lebih lanjut menjelaskan sebuah pendekatan yang dikemukakan lebih tepat yaitu fenomenologi.

Melihat begitu pentingnya kepuasan kerja dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dan pentingnya peran seorang pemimpin dalam meningkatkan kepuasan kerja maka hal ini lah yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti **“Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pada Tenaga Administrasi Sekolah di SMA Negeri 3 Batang Hari”**. Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat memberikan jalan keluar

atau solusi terhadap upaya untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas tenaga administrasi khususnya dan seluruh karyawansekolah.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja tenaga administrasi sekolah di SMA Negeri 3 Batang Hari?
2. Kendala-kendala apa yang ditemui kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja tenaga administarsi sekolah di SMA Negeri 3 Batang Hari?
3. Bagaimana solusi dalam mengatasi kendala-kendala yang ditemui kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja tenaga administarsi sekolah di SMA Negeri 3 Batang Hari

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui peran kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja tenaga administrasi sekolah di SMA Negeri 3 Batang Hari.
2. Mengetahui kendala-kendala apa yang ditemui kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja tenaga administrasi sekolah di SMA Negeri 3 Batang Hari.

3. Mengetahui bagaimana solusi dalam mengatasi kendala-kendala yang ditemui kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja tenaga administarsi sekolah di SMA Negeri 3 Batang Hari

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian tentang "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pada Tenaga Administrasi Sekolah" (Studi Kasus di SMA Negeri 3 Batang Hari), diharapkan akan bermanfaat baik bagi sekolah yang bersangkutan, dan pada khususnya bagi peneliti sendiri diharapkan dapat menambah wawasan sikap dan kemampuan profesional dan lebih lanjut diharapkan dapat pula memperluas wawasan sekaligus memotivasi untuk melakukan studi lanjut dalam aspek yang sama atau yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan itu sendiri.

Dalam hal ini, penelitian ini berguna bagi pendidikan, beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini baik dari segi teoritis maupun dari segi praktis yaitu:

1. Secara Teoritis

Dapat menambah wawasan serta pengetahuan tentang peran kepala sekolah dalam upaya peningkatan mutu pendidikan melalui konsep manajemen berbasis sekolah, serta dapat dijadikan sebagai bahan kajian lanjutan dalam dunia pendidikan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi sekolah dapat memberikan masukan untuk membuat suatu perencanaan pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui konsep manajemen berbasis sekolah.
- b. Bagi kepala sekolah, penelitian ini sebagai bahan informasi dalam meningkatkan mutu pendidikan dalam perannya sebagai pemimpin pendidikan di sekolah.
- c. Bagi peneliti dapat mengetahui lebih dalam peran kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan melalui konsep manajemen berbasis sekolah.