



KINERJA TENAGA ADMINISTRASI SEKOLAH PADA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI (SMKN) 1 AMUNTAI KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Khairil Mubarak¹, Jumaidi², Mohammad Fajar Noorrahman³

Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
Email: khairilmubarak01@gmail.com

ABSTRAK

Bertitik tolak dari latar belakang lembaga pendidikan, khususnya sekolah, memiliki peran penting dalam mencetak sumber daya manusia yang bermoral dan berakhlak sesuai dengan tujuan dasar negara. Untuk mencapai tujuan pendidikan yang bermutu, diperlukan iklim sekolah yang mendukung, yang salah satunya dipengaruhi oleh pelaksanaan administrasi sekolah yang efektif. Keberhasilan sekolah juga sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusia, terutama kinerja tenaga administrasi sekolah dalam memberikan pelayanan yang baik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja tenaga administrasi sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Amuntai, Kabupaten Hulu Sungai Utara, serta menggali berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumentasi. Data yang diperoleh dari berbagai sumber ini kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga administrasi di sekolah tersebut.

Subjek penelitian ini Adalah Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah dan objek penelitian ini adalah Sekolah Menengah kejuruan Negeri 1 Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara. Teknik pengumpulan data menggunakan Observasi wawancara dan dokumentasi Adapun data dianalisis menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Amuntai baik meskipun masih ada jabatan yang dibantu oleh guru disebabkan kekurangan Tenaga Administrasi.

ABSTRACT

Starting from the background of educational institutions, especially schools, have an important role in producing human resources with morals and ethics in accordance with the basic goals of the state. To achieve quality education goals, a supportive school climate is needed, one of which is influenced by the implementation of effective school administration. The success of schools also depends heavily on human resource management, especially the performance of school administration staff in providing good service.

This study aims to analyze the performance of school administrative staff at State Vocational High School 1 Amuntai, Hulu Sungai Utara Regency, and to explore various factors that influence this performance. In an effort to achieve these objectives, this study uses a qualitative method with an in-depth interview approach, direct observation, and documentation analysis. Data obtained from various sources are then analyzed to identify factors that influence the performance of administrative staff at the school.

The subject of this study is the performance of school administrative staff and the object of this study is State Vocational High School 1 Amuntai, Hulu Sungai Utara Regency. Data collection techniques used observation, interviews and documentation. The data were analyzed using qualitative descriptive methods. The results of the study indicate that the performance of school administrative staff at State Vocational High School 1 Amuntai is good even though there are still positions assisted by teachers due to a shortage of administrative staff.

PENDAHULUAN

Lembaga sekolah merupakan sarana pendidikan yang pada dasarnya adalah bertujuan untuk menjadikan sumber daya manusia yang bermoral dan berakhlak, atas dasar yang berfondasikan pada tujuan dasar negara itulah maka lembaga pendidikan didirikan dan diolah sedemikian rupa agar menjadi penunjang untuk menghasilkan atau melahirkan insan-insan yang bermoral sesuai dengan kepribadian, karakter bangsa Indonesia pada khususnya. Untuk mencapai pendidikan yang bermutu tentu diperlukan iklim sekolah yang mendukungnya. Keberhasilan sebuah sekolah dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh iklim sekolah. Salah satu unsur iklim sekolah tersebut adalah pelaksanaan administrasi sekolah yang efektif. Berhasilnya suatu lembaga pendidikan tidak terlepas dari manajemen sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Salah contohnya yakni bagaimana kinerja sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan kepada yang berada di dalam lingkungan sekolah tersebut, khususnya bagi tenaga administrasi sekolah yang harus menunjukkan kinerja lebih dengan memberikan suatu pelayanan yang bagus. Ini senada dengan tujuan pendidikan nasional yang mana terkandung dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 pasal 3, mengenai sistem pendidikan nasional yang menyatakan bahwa: "Pendidikan bertujuan 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."

Menurut Muniarti AR & Nasir Isman (2009: 129) tenaga administrasi sekolah merupakan personil yang memiliki peran dan tanggung jawab dalam mewujudkan kelancaran kegiatan pendidikan. Peran tenaga administrasi sebagai pendukung dan pelayan dalam proses administrasi sekolah. Oleh karena itu keterampilan tenaga administrasi merupakan faktor pendukung yang tidak bisa diabaikan dalam pencapaian tujuan sekolah. Tenaga administrasi sekolah ini bertugas sebagai pendukung berjalannya proses pendidikan di sekolah melalui layanan administratif guna terselenggaranya proses pendidikan yang efektif dan efisien di sekolah. Tenaga administrasi penting untuk dikaji karena pendidikan merupakan kebutuhan semua orang. Dalam dunia pendidikan diperlukan tenaga administrasi sekolah yang kompeten atau mempunyai kompetensi untuk menunjang keberhasilan pembelajaran di sekolah.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga administrasi sekolah yaitu dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga administrasi sekolah yang sudah diatur pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (PERMENDIKNAS) Nomor 24 tahun 2008 tentang Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah. Tenaga administrasi sekolah yang berkompenten juga terkait dengan mutu layanan atau pelayanan prima sehingga dapat menunjang proses pembelajaran yang ada dan pada akhirnya dapat mewujudkan tujuan dari sekolah tersebut.

Menurut A.A. Anwar (2012: 9) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia (SDM) dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Maka dari itu kinerja tenaga administrasi sekolah yang tinggi akan mempunyai tanggung jawab, loyalitas, disiplin tinggi, mempunyai semangat kerja yang merupakan cerminan

dari kinerja seorang tenaga administrasi sehingga terciptanya kinerja yang tinggi dari seorang tenaga administrasi sekolah. Organisasi yang mampu mengelola pegawainya dengan baik akan terus dapat meningkatkan kinerja pegawainya dan dapat mencapai tujuan organisasi pada era persaingan global saat ini (Anisah & AS, 2020).

Adapun ciri-ciri tenaga administrasi yang mempunyai kinerja yang tinggi yaitu: tenaga administrasi harus mempunyai kemampuan dalam mengerjakan suatu tugas, agar tugas tersebut terselesaikan dengan baik, tenaga administrasi harus mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah, dan tenaga administrasi harus mempunyai pemahaman dalam menyelesaikan tugas.

Dalam konteks pendidikan di Indonesia, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menghadapi berbagai tantangan, mulai dari minimnya sumber daya, keterbatasan infrastruktur, hingga perubahan kurikulum yang cepat. Kinerja administrasi yang baik dapat membantu mengatasi tantangan tersebut dengan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, pengelolaan sumber daya yang optimal, dan peningkatan komunikasi antara pihak sekolah, siswa, dan orang tua. Selain itu, administrasi yang efisien juga berkontribusi pada akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan dana dan program pendidikan.

Kinerja administrasi sekolah merupakan salah satu faktor krusial dalam menentukan keberhasilan pendidikan di institusi pendidikan, termasuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang memiliki peran penting dalam mempersiapkan siswa untuk dunia kerja, dengan fokus pada penguasaan keterampilan praktis dan teori yang relevan. Oleh karena itu, efektivitas dan efisiensi sistem administrasi di SMK menjadi sangat penting untuk mendukung proses pembelajaran dan pengembangan siswa. Demikian juga dengan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Amuntai.

Kinerja tenaga administrasi sekolah di SMKN 1 Amuntai memegang peranan penting dalam mendukung kelancaran operasional sekolah. Tenaga administrasi bertanggung jawab dalam berbagai aspek, mulai dari pengelolaan keuangan, dokumentasi, hingga layanan administrasi kepada guru, siswa, dan masyarakat. Kinerja yang baik dari tenaga administrasi ini turut menentukan seberapa efektif kegiatan belajar mengajar berlangsung. Namun, seperti yang terjadi di banyak sekolah menengah kejuruan lainnya, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi oleh tenaga administrasi di SMKN 1 Amuntai. Tantangan ini mencakup keterbatasan jumlah sumber daya manusia, beban kerja, pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta dukungan fasilitas kerja. Semua faktor ini dapat mempengaruhi efektivitas pelayanan administrasi, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan di sekolah.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang dituangkan dalam sebuah skripsi yang berjudul “ *Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara*”

METODE

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Jalan Negara Dipa No.346 Kelurahan Sungai Malang kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara Provinsi Kalimantan Selatan.

A. Pendekatan penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, fokus nya adalah penggambaran secara menyeluruh tentang kinerja guru. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Menurut Mahmud penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan dalam melakukan penelitian yang berorientasi pada fenomena atau gejala yang bersifat alami. Karena orientasinya demikian, sifatnya mendasar dan naturalis atau bersifat kealamian, serta tidak bisa dilakukan di laboratorium, melainkan di lapangan.

B. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian Deskriptif Kualitatif yaitu menggambarkan dan menuliskan sesuai dengan keadaan atau kenyataan objek yang diteliti pada saat penelitian lapangan dilakukan. Sehingga peneliti dapat mengambil kesimpulan untuk pemecahan masalah.

C. Data dan Sumber Data

a) Populasi

Populasi dalam penelitian ini meliputi :

a) Data Primer

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer, data yang diperoleh langsung melalui wawancara dan observasi kepada Tenaga Administrasi di lingkungan kerja Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara Kalimantan Selatan.

b) Data Sekunder

Data sekunder yang berupa data dan informasi pendukung yang diperoleh dan diolah dari sumber internal kerja Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara Kalimantan Selatan. serta literatur dan buku-buku pendukung, seperti riwayat jabatan pimpinan, data pegawai dan data siswa Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Amuntai., Sumber Data

c) Informan

Informan penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Informan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Adapun dasar pemilihan informan menggunakan teknik Purposive Sampling adalah orang-orang yang mengetahui tentang Pendidikan, yang pertama di kerja Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara Kalimantan Selatan di antaranya:

d) Dokumen/Dokumentasi

Dokumentasi adalah keterangan atau bukti yang berkaitan dengan proses pengumpulan dan pengelolaan dokumen serta sistematis serta menyebar luaskan kepada pemakai informasi tersebut.

PEMBAHASAN

Profil SMKN 1 Amuntai

SMK NEGERI 1 Amuntai sebelumnya merupakan sekolah swasta yang bernama SMEA (Sekolah Menengah Ekonomi Atas) yang didirikan pada tanggal 1 Agustus 1959. Sekolah ini dibina dan diasuh oleh Dinas pendidikan Hulu Sungai Utara. Sebagai Kepala Sekolah pertama Bapak Drs. Soekra Effendi (Alm) pada tahun 1959-1965.

SMKN 1 Amuntai, yang terletak di Jl.Negara Dipa No346 Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara Provinsi Kalimantan Selatan merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan yang memiliki reputasi baik di daerah tersebut. Sekolah ini fokus pada pengembangan keterampilan praktis dan teknis yang sesuai dengan kebutuhan industri, sehingga mempersiapkan siswanya untuk siap kerja setelah lulus.

Berdasarkan Surat Keputusan dari Departemen Pendidikan Republik Indonesia Nasional, tanggal 1 Desember 1959, dilaksanakan serah terima SMEA Swasta menjadi Sekolah Negeri dengan SK Depdiknas No1644/B/3/kej yang dipimpin oleh Drs. Soekra Effendi (Alm).

Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Pada SMKN 1 Amuntai

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah tingkat keberhasilan atau kecocokan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok dalam memenuhi standar, harapan, atau tujuan yang telah ditetapkan. Ini mencakup kemampuan untuk menghasilkan pekerjaan yang akurat, efisien, konsisten, tepat waktu, dan sesuai dengan ekspektasi yang ada, baik dari segi proses maupun hasil akhir.

Kualitas kerja tidak hanya berkaitan dengan hasil yang dicapai, tetapi juga dengan cara kerja yang dilakukan, bagaimana pekerjaan tersebut diselesaikan, serta dampaknya terhadap kepuasan pelanggan atau pemangku kepentingan lainnya. Dalam konteks profesional, kualitas kerja menggambarkan seberapa baik seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan memperhatikan detail, memenuhi standar yang diharapkan, dan tetap menjaga efisiensi serta efektivitas dalam pekerjaan. Kualitas kerja adalah Mutu yang mana mutu pegawai di dalam melaksanakan tugasnya, meliputi:

a. Kemampuan

Kemampuan Kinerja mengacu pada kapasitas seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diharapkan dalam pekerjaan dengan hasil yang memuaskan. Kemampuan ini mencakup berbagai aspek, baik yang bersifat teknis maupun non-teknis, dan menunjukkan sejauh mana seseorang dapat mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan dalam pekerjaan atau posisi tertentu. Kemampuan kinerja tidak hanya mencakup penguasaan keterampilan, tetapi juga mencakup sikap, motivasi, serta bagaimana seseorang dapat mengelola waktu dan sumber daya dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dan dokumentasi yang peneliti lakukan pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Amuntai di Kabupaten Hulu Sungai Utara, disimpulkan bahwa tenaga administrasi di sekolah ini umumnya sudah memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola tugas-tugas administrasi

mereka. Kualitas kinerja mereka juga memadai dalam memberikan layanan administrasi di sekolah. Meskipun demikian, terdapat tantangan terkait dengan keterbatasan jumlah tenaga administrasi yang perlu diatasi agar tugas-tugas administrasi dapat dikelola dengan lebih optimal. Secara keseluruhan, meskipun ada beberapa tantangan, tenaga administrasi di SMKN 1 Amuntai telah menunjukkan dedikasi dan keterampilan yang baik dalam menjalankan tugasnya.

b. Keterampilan

Keterampilan Kinerja merujuk pada kemampuan dan keahlian yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan mencapai tujuan yang diharapkan dalam pekerjaan atau posisi tertentu. Keterampilan ini sangat berhubungan dengan efisiensi dan efektivitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, serta bagaimana karyawan dapat mencapai hasil yang optimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Keterampilan kinerja umumnya terbagi dalam dua kategori utama: keterampilan teknis dan keterampilan non-teknis (soft skills). Kedua keterampilan ini sangat penting dan saling melengkapi dalam mendukung pencapaian kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang peneliti lakukan pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Amuntai di Kabupaten Hulu Sungai Utara, disimpulkan bahwa tenaga administrasi di SMKN 1 Amuntai memiliki keterampilan yang memadai dan profesional dalam melaksanakan tugas mereka. Hal ini terlihat dari cara mereka mendukung kelancaran kegiatan pembelajaran di sekolah. Berdasarkan pengamatan peneliti, tenaga administrasi di sekolah tersebut telah terampil dan menunjukkan profesionalisme yang tinggi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Dengan demikian, keberadaan tenaga administrasi yang kompeten dan terampil ini berkontribusi besar terhadap efisiensi operasional dan kualitas pembelajaran di SMKN 1 Amuntai.

c. Spesifikasi

Spesifikasi Kinerja adalah dokumen atau pedoman yang menggambarkan kriteria, tujuan, dan indikator yang digunakan untuk menilai sejauh mana karyawan atau individu mencapai standar atau target yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan. Spesifikasi kinerja biasanya digunakan dalam manajemen kinerja untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai dengan efektif dan efisien melalui evaluasi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang peneliti lakukan pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Amuntai di Kabupaten Hulu Sungai Utara, disimpulkan bahwa secara umum tenaga administrasi di SMKN 1 Amuntai telah memahami dan melaksanakan spesifikasi pekerjaan mereka dengan baik. Kinerja tenaga administrasi didukung oleh pihak guru dan murid, sehingga kebutuhan pelayanan administrasi di sekolah dapat terpenuhi. Meskipun demikian, terdapat beberapa area yang masih memerlukan perhatian, terutama terkait dengan jumlah tenaga administrasi yang belum mencukupi. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas atau penambahan tenaga administrasi perlu dipertimbangkan untuk mendukung kelancaran operasional sekolah ke depan.

2. Kuantitas

Kuantitas Kinerja merujuk pada jumlah output atau hasil yang dicapai oleh seorang individu atau tim dalam jangka waktu tertentu dalam konteks pekerjaan. Ini mengukur seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dan seberapa banyak hasil yang dapat dicapai dalam waktu tertentu, baik itu dalam bentuk produk, layanan, atau pencapaian target.

Kuantitas kinerja sering kali digunakan sebagai ukuran produktivitas dalam organisasi. Namun, penting untuk diingat bahwa meskipun kuantitas kinerja sangat berhubungan dengan volume hasil, hal itu tidak selalu mencerminkan kualitas dari pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, kuantitas kinerja seringkali perlu dipertimbangkan bersamaan dengan indikator kinerja lainnya, seperti kualitas dan efisiensi, untuk mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh tentang kinerja seseorang atau tim.

a. Waktu Kerja

Waktu Kerja Kinerja mengacu pada pengelolaan dan penggunaan waktu kerja untuk mencapai tujuan dan hasil yang optimal dalam pekerjaan. Ini mencakup seberapa efektif seseorang atau tim memanfaatkan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, serta bagaimana waktu kerja tersebut memengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang peneliti lakukan pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Amuntai di Kabupaten Hulu Sungai Utara, disimpulkan bahwa, secara keseluruhan, tenaga administrasi sudah melakukan pekerjaan dengan baik dalam melayani kebutuhan administratif yang diperlukan oleh guru dan siswa. Kecepatan dan efisiensi mereka dalam menangani pekerjaan administratif yang beragam mendukung kelancaran proses pendidikan,:

b. Kecepatan Kerja

Kecepatan Kerja Kinerja merujuk pada kemampuan seseorang atau tim untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat tanpa mengorbankan kualitas atau standar yang ditetapkan. Ini berkaitan dengan seberapa cepat pekerjaan diselesaikan, dan sering kali menjadi indikator produktivitas atau efisiensi. Kecepatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan output dalam periode waktu tertentu, yang sangat penting dalam banyak konteks pekerjaan, baik itu dalam produksi, layanan pelanggan, atau pekerjaan administratif.

Namun, seperti halnya dengan kuantitas dan kualitas kerja, kecepatan kerja juga perlu dijaga keseimbangannya. Terlalu fokus pada kecepatan tanpa memperhatikan kualitas dapat berisiko menghasilkan pekerjaan yang buruk atau tidak sesuai standar.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang peneliti lakukan pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Amuntai di Kabupaten Hulu Sungai Utara, bahwa secara keseluruhan, kinerja tenaga administrasi di SMKN 1 Amuntai mendapat penilaian yang baik. Kecepatan, efisiensi, dan kerjasama antar staf administrasi dan guru, serta pelayanan yang memadai untuk siswa, menjadi keunggulan utama. Namun, meskipun kinerja tenaga administrasi sudah cukup baik, masih terdapat beberapa tantangan, seperti keterlambatan dalam penyelesaian dokumen yang sering disebabkan oleh keterlambatan guru dalam

mengumpulkan atau menyelesaikan dokumen. Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk meningkatkan efisiensi lebih lanjut, baik dari segi pengelolaan waktu maupun koordinasi antara staf administrasi dan guru, guna meminimalisir keterlambatan yang terjadi

c. Jumlah Tugas Yang di selesaikan

Jumlah tugas Adalah salah satu indikator utama dalam menilai kinerja seseorang atau tim dalam konteks pekerjaan. Ini mengukur berapa banyak tugas atau pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Jumlah tugas yang diselesaikan sering digunakan untuk menilai tingkat produktivitas atau efisiensi dalam mencapai hasil yang diinginkan. Meskipun jumlah tugas yang diselesaikan penting, tetap perlu dipertimbangkan apakah kualitas pekerjaan tersebut terjaga dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara,observasi dan dokumentasi yang peneliti lakukan pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Amuntai di Kabupaten Hulu Sungai Utara bahwa meskipun terdapat keterbatasan jumlah staf administratif, penyelesaian tugas administratif di sekolah ini dapat berjalan dengan baik dan efisien. Hal ini disebabkan oleh adanya pengelolaan waktu yang baik, prioritas tugas yang jelas, serta kerjasama yang solid antar tenaga administrasi dan bantuan dari para guru. Selain itu, sistem pengaturan tugas yang terstruktur dan fasilitas administrasi yang memadai turut mendukung kelancaran kegiatan administratif di sekolah

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan Tugas adalah tahap di mana individu atau tim mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditentukan. Pelaksanaan tugas melibatkan berbagai aspek penting, seperti pengelolaan waktu, keterampilan teknis, komunikasi, serta penggunaan sumber daya yang tersedia untuk memastikan tugas dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

Dalam konteks pekerjaan, pelaksanaan tugas yang baik tidak hanya bergantung pada penyelesaian tugas itu sendiri, tetapi juga pada bagaimana cara tugas tersebut dilaksanakan, apakah dilakukan dengan kualitas yang baik, tepat waktu, dan sesuai dengan harapan atau tujuan yang ditetapkan.

a. Sesuai SOP

SOP (Standard Operating Procedure) dalam teori kinerja merujuk pada faktor-faktor yang dapat mengukur sejauh mana tugas-tugas yang telah ditetapkan dalam organisasi dilaksanakan dengan cara yang standar, efisien, dan sesuai dengan prosedur yang telah disepakati. Dalam konteks teori kinerja, pelaksanaan tugas merupakan salah satu aspek penting karena langsung berhubungan dengan pencapaian hasil yang diinginkan dan kualitas kinerja individu atau tim dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara,observasi dan dokumentasi yang peneliti lakukan pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Amuntai di Kabupaten Hulu Sungai Utara, bahwa pelaksanaan tugas administrasi di sekolah tersebut sudah berjalan sesuai dengan prosedur standar operasional (SOP) yang telah ditetapkan. Tenaga administrasi sekolah telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan mematuhi SOP yang ada, yang berkontribusi pada kelancaran administrasi dan pelayanan yang diberikan kepada siswa dan pihak sekolah lainnya. Meskipun demikian, disarankan untuk meningkatkan sosialisasi dan pemahaman tentang

SOP, khususnya di kalangan siswa, agar mereka lebih memahami dampak SOP terhadap kualitas pelayanan yang diterima. Secara keseluruhan, pelaksanaan administrasi di SMKN 1 Amuntai menunjukkan tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap SOP yang berlaku.

b. Tepat Cepat

Berfokus pada dua aspek penting dari kinerja individu atau tim dalam melaksanakan tugas, yaitu ketepatan (accuracy) dan kecepatan (speed) dalam menyelesaikan pekerjaan. Kedua indikator ini sangat penting karena tidak hanya menunjukkan efisiensi dalam waktu, tetapi juga kualitas hasil yang dicapai dalam waktu tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang peneliti lakukan pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Amuntai di Kabupaten Hulu Sungai Utara, bahwa pelaksanaan tugas administrasi di SMKN 1 Amuntai sudah berjalan dengan cukup baik, tepat waktu, dan efisien. Namun, terdapat beberapa kendala yang menghambat kelancaran pelaksanaan tugas administrasi, di antaranya adalah keterlambatan dalam pengumpulan dokumen oleh beberapa guru, kurangnya koordinasi antara tenaga administrasi dan siswa, serta faktor kesehatan yang mempengaruhi ketepatan waktu.

Meskipun demikian, penyelesaian tugas administrasi di sekolah ini dapat dilakukan dengan cukup cepat berkat komunikasi yang baik antara guru, tenaga administrasi, dan siswa, meskipun terkadang ada keterlambatan yang disebabkan oleh faktor-faktor situasional seperti pengumpulan dokumen oleh guru yang belum lengkap. Untuk meningkatkan efisiensi lebih lanjut, diperlukan perbaikan koordinasi dan pengelolaan waktu yang lebih baik antara pihak-pihak terkait.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab dalam teori kinerja mengacu pada kewajiban atau kewenangan yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas atau peran mereka dengan baik. Komitmen terkait dengan tanggung jawab menggambarkan seberapa besar individu tersebut memiliki keterikatan emosional dan profesional terhadap tugas yang diberikan, serta bagaimana mereka mengelola peran mereka untuk mencapai hasil yang optimal.

a. Komitmen

Disini menggambarkan sejauh mana individu atau tim menunjukkan kesungguhan, dedikasi, dan keseriusan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Dalam konteks kinerja, komitmen berhubungan erat dengan motivasi, loyalitas, dan keinginan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang konsisten dan bertanggung jawab. Komitmen ini tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian tugas, tetapi juga dengan kualitas, etika, dan ketekunan dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang peneliti lakukan pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Amuntai di Kabupaten Hulu Sungai Utara memiliki komitmen yang sangat tinggi terhadap pekerjaan mereka. Mereka bekerja dengan profesionalisme dan aktif mendukung kegiatan administratif yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Dukungan penuh dari kepala sekolah melalui pembinaan dan pelatihan turut memperkuat kinerja mereka, menciptakan suasana kerja yang produktif, dan

mendukung keberhasilan pendidikan di sekolah. Pelayanan yang baik dan dukungan terhadap kegiatan pembelajaran mendapatkan apresiasi positif dari siswa dan guru, yang menunjukkan bahwa tenaga administrasi berperan penting dalam kelancaran proses pendidikan di SMKN 1 Amuntai.

b. Kepatuhan Pada Atasan

Teori kinerja mencakup berbagai aspek yang mengukur sejauh mana seorang individu memenuhi kewajiban dan aturan yang diberikan oleh atasan atau organisasi. Dalam konteks ini, subvariabel tanggung jawab berhubungan dengan sejauh mana seseorang menjalankan tugas dan peran yang diamanatkan dengan penuh kesadaran, disiplin, dan sesuai dengan harapan yang ditetapkan oleh atasan atau organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang peneliti lakukan pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Amuntai di Kabupaten Hulu Sungai Utara Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa SMKN 1 Amuntai memiliki budaya kepatuhan yang kuat di semua level organisasi sekolah, mulai dari tenaga administrasi, guru, hingga siswa. Tenaga administrasi menunjukkan kesungguhan dan proaktif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka sesuai dengan kebijakan dan instruksi yang diberikan oleh kepala sekolah. Sikap patuh ini mencerminkan adanya kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan perintah dan tanggung jawab pekerjaan mereka, yang mendukung kelancaran operasional sekolah secara keseluruhan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah pada SMKN 1 Amuntai:

Habani Pasolong (2010 : 186), faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan

Kemampuan adalah, kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (Kecerdasan) yang mencakupi dan minat.

Hasil observasi yang peneliti lakukan dilapangan , saat itu juga penulis menulis melihat bahwa Selama observasi, terlihat bahwa kemampuan pegawai di SMKN 1 Amuntai bervariasi. Guru-guru yang mengajar di kelas menunjukkan kompetensi yang baik dalam materi yang mereka ajarkan, sementara pegawai administrasi masih ada yang mengandalkan pekerjaan manual meskipun telah tersedia sistem berbasis komputer. Sebagian pegawai juga tampak sedang berusaha meningkatkan keterampilan mereka, terutama dalam hal teknologi.

Kesimpulan: Mayoritas pegawai memiliki kemampuan yang memadai, namun beberapa masih perlu peningkatan keterampilan, terutama dalam penggunaan teknologi.

b. Kemauan

Kemauan adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

Hasil observasi yang peneliti lakukan dilapangan , saat itu juga penulis menulis melihat bahwa Sebagian besar pegawai di SMKN 1 Amuntai. menunjukkan kemauan yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Di ruang guru, para pengajar tampak antusias meskipun jadwal mengajar yang padat. Pegawai

administrasi juga menunjukkan dedikasi yang tinggi meskipun beberapa tugas administratif memerlukan waktu dan perhatian lebih.

Kesimpulan: Pegawai menunjukkan semangat yang tinggi dalam bekerja, baik dalam pengajaran maupun administrasi, meskipun sering kali dihadapkan pada tugas yang memerlukan waktu panjang

c. Energi

Yaitu Sumber kekuatan dari dalam diri sendiri. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berfikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.

Hasil observasi yang peneliti lakukan dilapangan , saat itu juga penulis menulis melihat bahwa Energi pegawai di SMKN 1 Amuntai bervariasi. Beberapa pegawai terlihat sangat fokus dan penuh semangat dalam menjalankan tugas mereka, meskipun ada yang terlihat kelelahan, terutama dalam tugas administratif yang membutuhkan konsentrasi panjang. Guru-guru tetap mampu mempertahankan fokus dalam jam-jam pelajaran yang panjang.

Kesimpulan: Energi pegawai sangat bervariasi, dengan sebagian menunjukkan semangat tinggi, sementara sebagian lainnya terlihat kelelahan, terutama dalam pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi lama.

d. Teknologi

Yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan

Hasil observasi yang peneliti lakukan dilapangan , saat itu juga penulis menulis melihat bahwa Penggunaan teknologi di SMKN 1 Amuntai mulai diterapkan dalam aspek pengajaran dan administrasi, namun masih terdapat tantangan dalam pemanfaatannya. Di ruang kelas, teknologi seperti proyektor dan e-learning sudah digunakan untuk menunjang pembelajaran, tetapi di sisi administrasi, beberapa pegawai masih mengandalkan cara manual meskipun sistem komputer sudah tersedia.

Kesimpulan: Teknologi telah diterapkan, terutama dalam pengajaran dan administrasi, namun masih ada tantangan dalam pemanfaatan teknologi secara optimal, terutama bagi pegawai yang lebih terbiasa dengan cara manual.

e. Kompensasi

Yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan manfaat baginya.

Hasil observasi yang peneliti lakukan dilapangan , saat itu juga penulis menulis melihat bahwa Dari percakapan dengan pegawai, sebagian besar merasa kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawab mereka. Namun, ada beberapa pegawai yang mengungkapkan perlunya evaluasi terkait tunjangan dan fasilitas, terutama bagi mereka yang memiliki beban kerja lebih besar.

Kesimpulan: Kompensasi dirasa cukup adil oleh sebagian besar pegawai, meskipun ada harapan adanya evaluasi lebih lanjut mengenai tunjangan dan fasilitas bagi pegawai dengan beban kerja yang lebih besar.

f. Kejelasan Tujuan

Yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.

Hasil observasi yang peneliti lakukan dilapangan , saat itu juga penulis menulis melihat bahwa Kejelasan tujuan di SMKN 1 Amuntai cukup baik, dengan pegawai memahami peran mereka dan tujuan yang ingin dicapai. Setiap guru memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan pembelajaran yang harus dicapai, dan pegawai administrasi juga memahami tujuan setiap tugas yang mereka lakukan. Namun, beberapa pegawai berharap adanya komunikasi lebih lanjut mengenai perubahan kebijakan.

Kesimpulan: Tujuan di SMKN 1 Amuntai jelas dan dipahami oleh pegawai, meskipun ada permintaan untuk komunikasi lebih lanjut terkait perubahan kebijakan.

g. Keamanan

yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh pada kinerjanya.

Hasil observasi yang peneliti lakukan dilapangan , saat itu juga penulis menulis melihat bahwa Keamanan fisik dan psikologis di SMKN 1 Amuntai sangat terjamin. Lingkungan kerja di sekolah ini aman dan mendukung, baik dari segi fasilitas maupun hubungan antar pegawai. Pegawai merasa nyaman dan tidak tertekan, yang memungkinkan mereka untuk bekerja dengan tenang.

Kesimpulan: Keamanan di tempat kerja sangat baik, mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman dan produktif.

Dari wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di SMKN 1 Amuntai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan, kemauan, energi, teknologi, kompensasi, kejelasan tujuan, dan keamanan. Setiap faktor saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain. Kemampuan dan kemauan yang tinggi sangat penting untuk mendukung kinerja pegawai, sementara energi dan teknologi yang memadai dapat mempercepat penyelesaian tugas. Kompensasi yang adil, kejelasan tujuan yang terarah, dan rasa aman di lingkungan kerja juga menjadi faktor pendukung yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai di sekolah ini.

Kinerja pegawai di SMKN 1 Amuntai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait, seperti kemampuan, kemauan, energi, teknologi, kompensasi, kejelasan tujuan, dan keamanan. Meskipun banyak aspek positif yang mendukung kinerja, beberapa area, seperti pemanfaatan teknologi dan evaluasi kompensasi, masih perlu perhatian lebih. Dengan perbaikan berkelanjutan dalam faktor-faktor tersebut, diharapkan kinerja pegawai dapat semakin optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kinerja tenaga administrasi sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara hal ini dapat diketahui:

Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Pada SMKN 1 Amuntai

Dari hasil pengamatan dan penelitian yang telah dilakukan peneliti mengenai Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah di Sekolah menengah Kejuruan negeri 1 Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara, dapat diambil kesimpulan bahwa:

Berdasarkan analisis terhadap kinerja tenaga administrasi di SMKN 1 Amuntai, dapat disimpulkan bahwa secara umum, mereka telah menunjukkan kinerja yang cukup baik dan cukup profesional dalam melaksanakan tugas-tugas administrasi walau masih kekurangan tenaga Administrasi. Adapun terkadang hambatan berupa kurang perhatiannya para guru dalam penyelesaian administrasi sehingga dapat menghambat kelancaran dan ketepatan waktu dalam penyelesaian administrasi yang berpengaruh pada kinerja administrasi sekolah. Tenaga administrasi telah berperan penting dalam mendukung kelancaran proses pembelajaran dan kegiatan sekolah lainnya walau masih kekurangan tenaga Administrasi. Ada terdapatnya jabatan yang mestinya di laksanakan oleh tenaga Administrasi tapi dilaksanakan oleh tenaga pendidik (Guru) seperti pengelola Laboratorium.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah pada SMKN 1 Amuntai:

Kinerja pegawai di SMKN 1 Amuntai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan, kemauan, energi, teknologi, kompensasi, kejelasan tujuan, dan keamanan. Setiap faktor saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain. Kemampuan dan kemauan yang tinggi sangat penting untuk mendukung kinerja pegawai, sementara energi dan teknologi yang memadai dapat mempercepat penyelesaian tugas. Kompensasi yang adil, kejelasan tujuan yang terarah, dan rasa aman di lingkungan kerja juga menjadi faktor pendukung yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai di sekolah ini.

Kinerja pegawai di SMKN 1 Amuntai juga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait, seperti keterlambatan pelaporan yang dilaksanakan oleh tenaga pendidik sehingga berpengaruh pada kecepatan dan ketepatan waktu pelaporan. Dengan kekurangan Tenaga Administrasi pada pengelola laboratorium maka pengelolaan dilaksanakan oleh Guru, dimana guru sudah banyak tugas mereka sebagai guru ditambah dengan tugas pengelola laboratorium sehingga pengelolaan laboratorium kurang maksimal yang dapat mempengaruhi kinerja Administrasi Sekolah. Dengan perbaikan berkelanjutan dalam faktor-faktor tersebut, diharapkan kinerja pegawai dapat semakin optimal. Selain itu terdapat juga beberapa guru yang masih kurang perhatian terhadap penyelesaian administrasi sehingga menyebabkan keterlambatan cepatnya pelaporan.



DAFTAR PUSTAKA

- Stipen Robin dalam (Pasolong 2010:176) *Administrasi Publik karya Harbani Pasolong*, , Bandung ,Alfabeta.
- Sedermayanti (2013:359)"*Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*". Bandung, PT Refika Aditama
- Wibowo (2011: 74). "*Standar kinerja Manajemen Kinerja*". Jakarta PT. Raja Grafindo Persada,
- Hessel Nogi S. Tangkilisan (2007: 175) "*Manajemen Publik*". Jakarta, Grasindo.
- Mustofa Kamil (2007: 107) "*Model Pendidikan dan Pelatihan: Konsep dan Aplikasi*".Bandung ,Alfabeta.
- Ratminto & Atik Septi Winarsih (2008: 182-183) "*Manajemen Pelayanan*"Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Supriyono, B. (2016:45). *Manajemen Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Arifin, Z. (2018:32-35). *Administrasi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasbullah, I. (2013:58). *Dasar-Dasar Administrasi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kurniawan, A. (2020:72). *Manajemen dan Administrasi Sekolah*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Supriyono, B. (2016:48). *Manajemen Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Hasbullah, I. (2013:62). *Dasar-Dasar Administrasi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Kurniawan, A. (2020:75). *Manajemen dan Administrasi Sekolah*. Jakarta: Prenadamedia
- Sadili, M. (2021:50). *Pendidikan dan Administrasi Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan NasionalRepublik Indonesia. (2003:12). *Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Mulyasa, E. (2013:45). *Pengembangan Kurikulum 2013*. Bandung: Remaja
- RosdakaryaRukmini, D. (2017:55). *Pendidikan dan Pelatihan Vokasi di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.