

KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN

¹Faisal Tri Ramdani, S.Sos., M.A.P, Muhammad Rafli Sultoni², Fadlam Alfi Syahrin³,

Iwan Setiawan⁴

¹Faisal Tri Ramdani, S.Sos., M.A.P¹ faisaltr@unida.ac.id

²Muhammad Rafli Sultoni, raflisultoni3@gmail.com

³Fadlam Alfi Syahrin, fadlamalfi74@gmail.com

⁴Iwan Setiawan, pangkasidaman49@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai berbagai aspek kinerja para tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu, penelitian ini akan menguraikan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh para tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Selain itu, penelitian ini juga akan mengidentifikasi faktor hambatan apa saja yang dihadapi oleh tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Dalam studi ini, digunakan metode pengumpulan data deskriptif kuantitatif.. Kinerja mencerminkan peran yang dimainkan seseorang dalam organisasi, sementara harapan terkait perilaku dan fungsi yang sesuai dengan tugas yang diberikan disebut sebagai kinerja. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kinerja tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan mencakup beberapa aspek penting. Pertama, ada Kesesuaian antara aktivitas yang dijalankan oleh tenaga kependidikan dengan tugas-tugas utama dan peran yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa mereka mampu menjalankan tugas sesuai dengan harapan. Selain itu, beban kerja tenaga kependidikan juga sesuai dengan peraturan yang berlaku. Mereka mampu mengatasi jumlah pekerjaan yang melebihi standar yang ditetapkan dengan cara yang efektif. Dengan kata lain, mereka bisa menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan baik meskipun dalam kondisi beban kerja yang tinggi. Selanjutnya, tenaga kependidikan juga mampu memanfaatkan fasilitas yang tersedia untuk

melaksanakan tugas dengan efektif. Hal ini menunjukkan bahwa mereka dapat menggunakan sarana yang ada untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan. Secara garis besar, kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kinerja tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan ditentukan oleh sejauh mana mereka sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diemban, beban kerja yang tinggi, dan penggunaan fasilitas secara efektif dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka.

Kata Kunci : Kualitas, Pendidikan, Kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja merujuk pada pencapaian prestasi yang dilaksanakan oleh perorangan atau kelompok individu di dalam suatu organisasi maupun suatu instansi. Prestasi tersebut dinyatakan harus sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap individu, dengan tujuan mencapai target organisasi secara sah dan sesuai hukum, sekaligus sejalan dengan prinsip-prinsip moral dan etika. (Suryadi Prawirosentono, 1990:2) Kinerja adalah ekspresi dari potensi individu yang terwujud dalam bentuk pencapaian yang nyata. Ini mencerminkan hasil kerja seorang pegawai dalam menuntaskan berbagai tugas yang telah diamanatkan oleh organisasi.

Tenaga kependidikan merujuk kepada individu-individu yang terlibat dalam lembaga atau organisasi pendidikan, yang memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang pendidikan, serta bertanggung jawab dalam menjalankan kegiatan terkait pelaksanaan atau penyelenggaraan pendidikan sangat bergantung pada peran yang sangat penting dari tenaga kependidikan, dengan tanggung jawab meliputi kegiatan pelatihan, penelitian, pengembangan, manajemen, dan pelayanan teknis dalam bidang pendidikan.

Menurut ketentuan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, tenaga kependidikan merujuk pada individu yang merupakan bagian dari masyarakat dan ditugaskan untuk mendukung pelaksanaan pendidikan. Mereka berdedikasi dan diangkat dalam peran tersebut guna memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan.

Terdapat berbagai peran dalam tenaga kependidikan, seperti kepala sekolah/madrasah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi, pengelola kelompok belajar, dan tenaga kebersihan. Mereka merupakan bagian dari masyarakat yang bertugas untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pendidikan. (Student et al., 2021)

Kinerja merupakan hasil dari potensi individu yang terwujud dalam bentuk prestasi yang konkret. Ini mencerminkan bagaimana seorang pegawai berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan oleh organisasi. Peran tata usaha sangat krusial dalam pelaksanaan administrasi sekolah yang sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Pegawai TU (tata usaha) memiliki peran proaktif dalam melaksanakan pelayanan kepada semua pihak yang terlibat, terutama dalam bagian administrasi. Mereka memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan berkualitas guna mendukung kelancaran dan keberhasilan semua kegiatan di sekolah.

METODE PENELITIAN

Untuk penyelesaian masalah dalam penelitian menjadi lebih mudah, peneliti perlu mendefinisikan metode penelitian yang akan digunakan sebelum memulai penelitian. Dengan menetapkan metode penelitian ini, langkah-langkah penelitian dapat diarahkan dengan lebih teratur dan efisien, memungkinkan peneliti untuk mengatasi tantangan penelitian dengan lebih baik.

Penelitian ini mengadopsi pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang sifatnya deskriptif dan cenderung menggunakan pendekatan induktif dalam analisisnya. Metode penelitian kuantitatif difokuskan pada pengukuran dan analisis hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Amaliah, yang tempatnya terletak di Kecamatan Ciawi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Dalam pengumpulan data penelitian ini, digunakan alat-alat seperti observasi dan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki fokus khusus pada satu variabel utama, yaitu kinerja tenaga kependidikan. Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis menggunakan metode kuantitatif. Data tentang kinerja tenaga kependidikan ini diperoleh melalui kuesioner dengan 10 pertanyaan, yang diisi oleh 15 responden yang merupakan tenaga kependidikan di SMP Amaliah Ciawi.

Kinerja Tenaga Kependidikan di SMP Amaliah Ciawi bisa dilihat dari jumlah yang didapatkan serta perolehan skor pada kuesioner yang telah diberikan. Kinerja tenaga kependidikan akan mencapai tingkat yang optimal ketika kepemimpinan yang dijalankan juga berkualitas tinggi, ditambah dengan kemampuan kerjasama dan motivasi yang baik. Faktor-faktor ini saling berinteraksi dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan.

Dalam situasi ini, tenaga kependidikan dapat memahami sejauh mana kinerja mereka dengan memanfaatkan fasilitas dan infrastruktur yang tersedia, serta melakukan evaluasi terhadap kualitas dan jumlah pekerjaan yang telah mereka lakukan. Kinerja dipengaruhi oleh kombinasi kemampuan dan peluang yang dimiliki oleh tenaga kependidikan. Sehingga, kinerja mencerminkan hasil dari usaha tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan bekerja dalam jangka waktu tertentu. (Yulianti, 2020)

Kinerja dapat dijelaskan sebagai konsep yang mencerminkan "penampilan" atau "hasil kerja" seseorang dalam konteks pekerjaan. Etimologi dari istilah "performance" berasal dari kata "to perform" yang berarti melakukan atau melaksanakan suatu tindakan. Kinerja mencerminkan hasil pekerjaan seseorang, seperti pegawai atau tenaga kependidikan, dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Pariata Westra menjelaskan bahwa kinerja berarti hasil kerja atau pelaksanaan tugas pekerjaan yang telah diberikan. Sementara itu, menurut August W. Smith, kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau output yang terjadi sebagai akibat dari proses, baik yang dilakukan oleh manusia maupun oleh entitas lain.

Kinerja dapat diartikan sebagai tindakan atau tingkah laku individu yang memberikan hasil output kerja tertentu setelah terpenuhinya jumlah persyaratan khusus. (Uno & Lamatenggo, 2014: 63).

Berdasarkan beberapa definisi kinerja yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh dalam menjalankan tugas-tugas selama periode tertentu, dibandingkan dengan hasil yang dapat dicapai, seperti standar kerja, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya.

Ada banyak sekali teori kinerja, salah satunya ialah Kinerja menurut Mangkunegara (2007) mengemukakan bahwa **Kinerja individu merujuk pada hasil kerja karyawan yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas, sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan. Keberhasilan kinerja individu ini dipengaruhi oleh atribut individu, upaya kerja (work effort), dan dukungan dari organisasi tempat karyawan bekerja.** (Li & Kinerja, 2010)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengukuran skala Likert untuk mengevaluasi kinerja tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Skala Likert digunakan untuk mengukur pandangan individu

terhadap kinerja tersebut. Instrumen penelitian ini mengandung opsi jawaban yang mengikuti skala Likert, yang mencakup beragam variasi dari sangat positif hingga sangat negatif. Berikut ini adalah tabel berisi pilihan jawaban yang digunakan dalam instrumen tersebut :

Skala Likert

No.	Kategori Jawaban	Pilihan	Score
1	Sangat Baik	A	5
2	Baik	B	4
3	Cukup Baik	C	3
4	Tidak Baik	D	2
5	Sangat Tidak Baik	E	1

Untuk melakukan analisis data dan penarikan kesimpulan, penulis menggunakan metode perhitungan skor rata-rata berbobot (Weighted Mean Score, WMS). Metode ini melibatkan pembobotan untuk setiap pilihan jawaban, dengan mengutamakan perbedaan skala dari angka tertinggi hingga terendah, sehingga memungkinkan penulis untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam terhadap data yang dianalisis untuk dapat mengambil kesimpulan yang tepat. Dengan memberikan skor pada skala 1 hingga 5, variasi jawaban memiliki selisih 0,8 antara satu kriteria dengan yang lainnya. Untuk menghitung angka ini, langkah-langkah perhitungannya adalah dengan mengurangi nilai tertinggi dengan nilai terendah, dan hasilnya kemudian dibagi dengan jumlah alternatif jawaban. Berikut adalah langkah-langkah perhitungannya :

$$I = \frac{SKT - SKR}{V}$$

Keterangan :

I: Interval

SKT : Skor Tertinggi

SKR : Skor Terendah

V : Jumlah

$$I = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Rumus Weight Mean Score (WMS) digunakan untuk melakukan analisis terhadap kualitas kinerja tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Ranking jawaban kriteria penilaian responden disusun berdasarkan tabel sebagai berikut :

Rank Interval Jawaban

No.	Skala	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
2	1,81 – 2,60	Tidak Baik
3	2,61 – 3,40	Baik
4	3,41 – 4,20	Cukup Baik
5	4,21 – 5,00	Sangat Baik

Data yang dikumpulkan dari lapangan kemudian diolah berdasarkan respon yang diberikan oleh responden melalui penggunaan kuesioner atau angket dengan menggunakan rumus Weight Mean Score (WMS).

$$M = \frac{\sum f(x)}{n}$$

Keterangan :

M : Perolehan Kriteria atau Angka Penafsiran

f : Hasil dari Jawaban Responden

x : Pembobotan (skala nilai)

n : Jumlah Sampel Peneliti

Distribusi frekuensi nilai kinerja tenaga kependidikan SMP Amaliah terlihat dalam tabel berikut.

No.	Indikator	Nilai 1-5	Kategori
1	Keselarasan antara pekerjaan yang dilakukan dan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang tertulis	4,1	Sangat Baik
2	Terdapat penghargaan prestasi kinerja	3,5	Baik
3	Pekerjaan dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku	4,0	Sangat Baik
4	Ruangan kerja tertata rapi, bersih, terang dan nyaman	4,0	Sangat Baik
5	Peralatan kerja seperti komputer, printer dan lainnya tersedia diruangan dan sesuai untuk menunjang kelancaran pekerjaan	4,2	Sangat Baik
6	Kompeten dalam menyelesaikan tugas dengan jumlah pekerjaan yang melebihi standar rata-rata yang ditetapkan.	4,0	Sangat Baik
7	Mampu menjalankan tugas dengan hasil kerja berkualitas yang jauh melampaui standar rata-rata yang telah ditetapkan.	4,2	Sangat Baik
8	Kedalaman pemahaman terkait pekerjaan dan keterampilan yang dimiliki.	4,2	Sangat Baik
9	Komitmen untuk bekerja secara kolaboratif dengan orang lain.	4,1	Sangat Baik
10	Terampil dalam memanfaatkan fasilitas yang ada untuk melaksanakan tugas dengan efisiensi yang tinggi.	4,1	Sangat Baik

Berdasarkan tabel dari hasil kuesioner dari tenaga kependidikan diatas, dapat disimpulkan bahwa dari total skor rataan nilia angka pernyataan diatas menunjukkan hasil sangat setuju dengan nilai rataannya ialah 4,04 dengan nilai rataan tesebut maka kinerja dari tenaga kependidikan di SMP Amaliah Ciawi mendukung atas peningkatan kualitas pendidikan. Namun harus ada yang

ditingkatkan dari **Terdapat penghargaan prestasi kinerja** masih dengan nilai angka yang dirasa kurang maka harus ada penghargaan kinerja guna meningkatkan semangat tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan hasil penelitian tentang evaluasi kinerja staf pendidikan di SMP Amaliah, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kinerja mereka sudah cukup baik. Mereka selalu tetap menjalin hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja dan berperan aktif dalam mencapai hasil kerja yang baik, baik dalam lingkup individu maupun kolaboratif. Tak hanya itu, keterampilan anggota staf dalam bekerja dalam tim juga memiliki dampak pada kinerja tenaga kependidikan di SMP Amaliah. Namun, terdapat beberapa pegawai yang perlu meningkatkan kinerjanya melalui pencapaian hasil kerja yang lebih baik, peningkatan disiplin dengan memanfaatkan waktu kerja secara efisien, serta memberikan penghargaan kepada tenaga kependidikan yang telah melaksanakan tugas mereka dengan baik guna mendorong peningkatan kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- (Dina et al., 2022) Akuntansi, G., Di, S. M. K., & Madiun, K. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun* ISSN : 1412-629X. 17(02), 14–23.
- Ii, B. A. B., & Kinerja, A. (2010). 09410075_Bab_2. 13–59.
- Neuroscience*, 14(1), 1–13.
- (Akuntansi et al., n.d.) Akuntansi, G., Di, S. M. K., & Madiun, K. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun* ISSN : 1412-629X. 17(02), 14–23.
- Dina, A., Fitri, J., Hakiki, M., Sukatin, M. I., Manajemen, J., & Batang, I. (2022). *Teori Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. 1(1).
- Ii, B. A. B., & Kinerja, A. (2010). 09410075_Bab_2. 13–59.

Purwokerto, I. (2016). *No Title*. IV(1), 40–62.

Student, M. T., Kumar, R. R., Ommments, R. E. C., Prajapati, A., Blockchain, T.-A., MI, A. I., Randive, P. S. N., Chaudhari, S., Barde, S., Devices, E., Mittal, S., Schmidt, M. W. M., Id, S. N. A., PREISER, W. F. E., OSTROFF, E., Choudhary, R., Bit-cell, M., In, S. S., Fullfillment, P., ... Fellowship, W. (2021). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Frontiers in Neuroscience*, 14(1), 1–13.

Yulianti, H. (2020). Kinerja Tenaga Kependidikan Dalam Pengelolaan Data Sekolah Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 2 Bandar Lampung. *Tesis*, 1–165.