



## **Efisiensi Manajemen Pendidikan: Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMAN 11 Batanghari**

**Muhammad Rasyid**✉

UIN Sulthan Thaha Saifuddin, Jambi, Indonesia

### **Abstract**

This study aims to analyze management efficiency at SMAN 11 Batanghari and to identify the factors that influence it. A qualitative descriptive approach was employed, with data collected through interviews, observations, and documentation. The research subjects included the principal, vice principal, teachers, and the management team. The findings reveal that the principal demonstrates high integrity in both mental and physical aspects, accompanied by strong self-concentration, which serves as a key asset in managing time and utilizing unique capacities optimally. Factors influencing management efficiency include individual characteristics, work focus, availability of facilities, relationships between the management team and teachers, professionalism, and academic background. These results highlight that management efficiency in schools is strongly determined by the leadership of the principal, the quality of human resources, and adequate infrastructural support.

**Keywords:** Management Efficiency, Performance, Principal.

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efisiensi manajemen di SMAN 11 Batanghari serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, pendidik, serta tim manajemen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki integritas tinggi yang tercermin dalam aspek mental dan fisik, serta konsentrasi diri yang baik sebagai modal utama dalam mengatur waktu dan memanfaatkan kapasitas secara optimal. Faktor-faktor yang memengaruhi efisiensi manajemen meliputi karakter individu, fokus kerja, ketersediaan fasilitas, hubungan antara tim manajemen dan guru, profesionalisme, serta latar belakang akademik. Temuan ini menegaskan bahwa efisiensi manajemen di sekolah sangat bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah, kualitas sumber daya manusia, serta dukungan sarana prasarana yang memadai.

**Kata Kunci:** Efisiensi Manajemen, Kepala Sekolah, Kinerja.

## Pendahuluan

Pendidikan merupakan praktik budaya yang berlangsung sepanjang hayat dan berfungsi untuk meningkatkan martabat manusia. Proses pendidikan terjadi dalam konteks keluarga, sekolah, dan masyarakat, sehingga memerlukan kerja sama antara pemerintah, keluarga, dan sekolah untuk mengevaluasi kualitas pendidikan yang diterima individu (Arifin, 2003). Secara umum, pendidikan dapat dipahami sebagai upaya sadar untuk membentuk karakter sesuai dengan prinsip masyarakat dan budaya. Dalam sejarah awal, pendidikan dimaknai sebagai bimbingan orang dewasa terhadap pertumbuhan anak, sementara dalam perkembangan selanjutnya pendidikan menjadi usaha kolektif untuk meningkatkan taraf hidup, baik secara material maupun spiritual (Hasbullah, 2006).

Dalam konteks modern, pendidikan tidak hanya menekankan pada peningkatan daya saing, produktivitas, dan kecerdasan, tetapi juga pada penanaman nilai moral dan pengembangan karakter. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap penyelenggaraan pendidikan di sekolah adalah kinerja tenaga administrasi. Tim administrasi berperan penting dalam mendukung kepala sekolah menjalankan tugas manajerial, sehingga efektivitas organisasi sekolah sangat bergantung pada kualitas tenaga administrasi. Kepala sekolah tidak dapat bekerja optimal tanpa dukungan tenaga administrasi yang kompeten, terutama dalam pengelolaan arsip, data, dan sistem informasi sekolah.

Tenaga administrasi merupakan bagian dari tenaga kependidikan yang bertanggung jawab atas pelayanan administrasi, manajerial, pengawasan, dan teknis dalam mendukung proses pendidikan (UU No. 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS). Efektivitas tenaga administrasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti keterampilan penggunaan teknologi, lingkungan kerja yang positif, sikap disiplin, tanggung jawab, motivasi kerja, serta strategi manajerial. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan produktivitas, sementara kondisi yang tidak mendukung dapat menurunkan kualitas kinerja (Sinungan, 2003).

Motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga administrasi. Motivasi yang kuat mendorong pegawai bekerja lebih efektif, sehingga pelayanan administrasi sekolah dapat berjalan optimal. Sekolah yang efektif ditentukan oleh sinergi antara kepala sekolah, guru, dan tenaga administrasi dalam menciptakan lingkungan belajar yang produktif (Beare et al., dalam Ucihaitachi, 2012). Namun, masih terdapat kendala seperti kurangnya tenaga administrasi yang berkualitas, keterbatasan penguasaan teknologi informasi, serta minimnya pelatihan teknis. Kondisi ini menghambat produktivitas dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, kepala sekolah bersama pimpinan administrasi perlu melakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk mengidentifikasi kelemahan dan segera mengambil langkah perbaikan.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif karena bertujuan memahami secara mendalam kinerja tenaga administrasi sekolah dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pendidikan. Menurut Moleong (2012), penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari perilaku orang-orang yang diamati, sehingga memungkinkan peneliti menangkap konteks, persepsi, dan pengalaman individu secara komprehensif.

Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tenaga administrasi, guru, serta siswa di SMAN 11 Batanghari. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu memilih individu yang dianggap paling mengetahui dan relevan

dengan permasalahan penelitian. Keabsahan data diperoleh melalui triangulasi sumber dan teknik, yaitu membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memastikan kredibilitas, keterandalan, dan objektivitas temuan penelitian.

## Hasil Penelitian & Pembahasan

Kinerja pegawai tata usaha di SMAN 11 Batanghari dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2005). Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, kinerja pegawai tata usaha menunjukkan adanya integritas tinggi dalam aspek psikologis dan fisik, serta fokus kerja yang baik. Fokus tersebut menjadi modal utama dalam mengatur waktu dan menyelesaikan tugas harian sesuai dengan target yang ditetapkan. Hal ini berdampak pada kelancaran pelayanan administrasi sekolah, meskipun masih terdapat beberapa kendala teknis yang perlu diperbaiki.

Penilaian kinerja di SMAN 11 Batanghari dilakukan melalui sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan bobot 60% dan tindakan kerja harian sebesar 40% (Gomes, 2003). Target kerja ditetapkan secara bertahap, mulai dari harian, bulanan, hingga tahunan. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai belum sepenuhnya memahami mekanisme penilaian kinerja yang baru, khususnya sistem E-Performance. Keterbatasan pelatihan dan fasilitas internet menjadi hambatan utama dalam penerapan sistem ini. Akibatnya, proses penilaian belum berjalan optimal dan belum sepenuhnya memenuhi standar yang ditetapkan.

Kinerja pegawai tata usaha dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain keterampilan, motivasi, tanggung jawab, disiplin, serta lingkungan kerja yang kondusif (Prabumangkunegara, 2004). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Sebaliknya, kurangnya pelatihan teknis dan keterampilan penggunaan teknologi informasi menjadi faktor penghambat produktivitas. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan, peningkatan fasilitas kerja, serta pembinaan motivasi kerja.

Sebagian besar penelitian sebelumnya mengenai kinerja tenaga administrasi sekolah lebih menekankan pada aspek manajerial kepala sekolah atau kinerja guru. Penelitian tentang kinerja pegawai tata usaha masih terbatas, terutama dalam konteks penerapan sistem penilaian berbasis teknologi (*E-Performance*) di sekolah menengah. Gap ini menunjukkan perlunya kajian lebih mendalam mengenai bagaimana faktor motivasi, keterampilan teknologi, dan lingkungan kerja memengaruhi efektivitas kinerja pegawai tata usaha.

Analisis kinerja pegawai tata usaha secara komprehensif dengan mengintegrasikan aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi berbasis SKP dan E-Performance. Identifikasi faktor penghambat yang spesifik, yaitu keterbatasan pelatihan teknis dan fasilitas internet, yang jarang dibahas dalam penelitian sebelumnya. Penekanan pada peran motivasi kerja sebagai faktor dominan yang memengaruhi produktivitas pegawai tata usaha, serta rekomendasi pengembangan kompetensi berbasis teknologi untuk meningkatkan efektivitas administrasi sekolah.

## Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tata usaha di SMAN 11 Batanghari memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pendidikan. Hasil penelitian menegaskan bahwa pegawai tata usaha telah menunjukkan integritas tinggi, fokus kerja yang baik, serta kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target. Hal ini mendukung kelancaran administrasi sekolah, meskipun masih terdapat kendala teknis. Sistem penilaian berbasis SKP dan E-Performance belum berjalan optimal karena keterbatasan pelatihan dan fasilitas internet. Sebagian pegawai belum memahami mekanisme penilaian kinerja secara menyeluruh. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, keterampilan, tanggung jawab, disiplin, serta lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi terbukti menjadi faktor dominan yang meningkatkan produktivitas, sementara keterbatasan penguasaan teknologi informasi menjadi hambatan utama.

Gap penelitian terletak pada minimnya kajian yang secara khusus membahas kinerja pegawai tata usaha dalam konteks penerapan sistem penilaian berbasis teknologi di sekolah menengah. Novelty penelitian ini adalah analisis komprehensif terhadap kinerja pegawai tata usaha dengan menyoroti faktor motivasi dan keterampilan teknologi sebagai variabel kunci, serta rekomendasi pengembangan kompetensi berbasis teknologi untuk meningkatkan efektivitas administrasi sekolah. Dengan demikian, peningkatan mutu administrasi sekolah memerlukan strategi pengembangan kompetensi pegawai tata usaha melalui pelatihan berkelanjutan, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta pembinaan motivasi kerja agar kinerja dapat lebih optimal dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

## Referensi

- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prabumangkunegara, A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sinungan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ucihaitachi. (2012). Tenaga Kependidikan dalam UU SISDIKNAS. *Blog Pendidikan*.
- Beare, H., Caldwell, B. J., & Millikan, R. H. (1989). *Creating an Excellent School: Some New Management Techniques*. London: Routledge.