

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan pendidikan di sekolah merupakan sebuah sistem yang melibatkan banyak komponen, termasuk diantaranya adalah kinerja pegawai Tata Usaha. Peran pegawai Tata Usaha sangat strategis untuk membantu kelancaran pekerjaan dari kepala sekolah. Tanpa dibantu oleh pegawai tata usaha, kepala sekolah melaksanakan tugasnya yang begitu banyak dan berat, disamping itu kepala sekolah juga harus berfikir keras tentang bagaimana mengembangkan organisasi lembaga pendidikan yang dipimpinnya juga disibukkan dengan pekerjaan ketik-mengetik, simpan menyimpan dokumen sekolah dan sebagainya.

Sekolah efektif akan terwujud apabila didukung oleh sumber daya manusia sekolah yang terdiri dari kepala sekolah, guru-guru dan staf tata usaha yang berkinerja tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja pegawai tata usaha di sekolah termasuk diantaranya adalah pengetahuan penggunaan alat, sikap, pebaikan dan disiplin, bertanggung jawab, motifasi kerja, kemampuan, keterampilan , teknik-teknik manajerial serta lingkungan kerja yang kondusif atau budaya organisai yang baik.

Sekolah-sekolah yang selama ini menjalankan organisasi bertumpu kepada kepala sekolah bersama para gurunya, harus melakukan perubahan dengan melibatkan masyarakat yang bukan hanya orang tua murid, tetapi juga masyarakat lainnya yang tergabung maupun tidak dalam wadah komite sekolah yaitu pemangku kepentingan sekolah.

Bagi sebagian kepala sekolah yang telah terbiasa mengambil keputusan sendiri dengan menerapkan perilaku birokratis, tentu merasa tidak nyaman melibatkan masyarakat melalui wadah komite sekolah, sehingga kepala sekolah berusaha menempatkan orang-orang pada komite sekolah adalah yang dapat dikendalikannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tersebut tidak bersedia melakukan perubahan, karena perubahan itu mengganggu eksistensi

dirinya sebagai kepala sekolah dan mengganggu kegiatan rutin yang selama ini sudah berjalan dengan baik.

Dengan demikian setiap madrasah/sekolah memiliki sebuah pengaturan budayanya sendiri, sebagian ada yang budayanya kuat atau berfungsi baik dan sebagian ada yang budayanya lemah dan kurang berfungsi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 13 April 2021 bersama kepala Tata Usaha MTsN 1 Bandung Bapak Cece Saripudin S.Pd menyatakan adanya beberapa permasalahan budaya kerja pegawai seperti masalah kedisiplinan kerja, komunikasi antar pegawai kurang baik dan dalam melakukan tugas kerja tidak sesuai prosedur. Permasalahan budaya kerja tersebut terindikasi terjadi karena kurang kuatnya manajemen perubahan budaya sekolah.

Gambaran data fenomena tersebut dapat diidentifikasi akar permasalahannya berkaitan dengan belum adanya optimalisasi manajemen perubahan budaya sekolah sehingga rendahnya kinerja pegawai tata usaha. Oleh karenanya perlu adanya penilitan mengenai manajemen perubahan budaya kaitanya dengan kinerja. Penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan variable “X” Manajemen Perubahan Budaya sekolah dan variable “Y” Kinerja Tata Usaha dengan judul penelitian “Manajemen Perubahan Budaya Sekolah Hubungannya Dengan Kinerja Tata Usaha” (Penelitian pada Staff Tata Usaha di Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Ciparay).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti antara lain:

1. Apakah manajemen perubahan budaya sekolah dan kinerja tata usaha sekolah ?
2. Bagaimanakah manajemen perubahan budaya sekolah dalam kinerja tata usaha Madrasah Tsanawiyah sekecamatan Ciparay ?
3. Adakah hubungan antara manajemen perubahan budaya sekolah dengan kinerja tata usaha Madrasah Tsanawiyah sekecamatan Ciparay?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Ingin mengetahui manajemen perubahan budaya sekolah dan mengetahui kinerja tata usaha sekolah
2. Ingin memahami manajemen perubahan budaya sekolah dalam kinerja tata usaha Madrasah Tsanawiyah sekecamatan Ciparay
3. Ingin menganalisa hubungan antara manajemen perubahan budaya sekolah dengan kinerja tata usaha Madrasah Tsanawiyah sekecamatan Ciparay

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ditinjau dari segi teoritis dan praktis.

1. Secara Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan khususnya manajemen budaya sekolah.

2. Secara Praktis

Sebagai data atau bahan dalam pengembangan budaya sekolah dan memberikan sumbangan pemikiran tentang pentingnya manajemen perubahan budaya sekolah sebagai penunjang dan pembantu proses pengelolaan pendidikan agar dapat berjalan efektif dan efisien khususnya bagi praktisi lembaga pendidikan islam dengan latar alamiah dan tingkatan serupa.

E. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pengembangan dalam rumusan masalah, dapat disusun kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini yaitu variabel “manajemen perubahan budaya sekolah” dan variabel “kinerja tata usaha”. Konsep penelitian ini menggambarkan lembaga pendidikan sejatinya harus melakukan manajemen perubahan budaya terhadap para tenaga kependidikan agar mereka dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan sehingga mereka dapat bekerja dengan seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan.

Manajemen perubahan dalam konteks organisasi perlu diproses dengan sistematis dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian yang dilakukan oleh pengelola organisasi untuk bergeser dari kondisi sekarang

menuju kondisi yang diinginkan, dengan memberdayakan sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Berubahnya kondisi yang sebelumnya menjadi kondisi setelahnya tersebut akan sangat memungkinkan melakukan perubahan budaya organisasi sehingga hasil dari perubahan pada kondisi yang lebih baik itu merupakan hasil kesepakatan bersama dari komponen organisasi sebab budaya sekolah mencakup suatu pola asumsi-asumsi dasar, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, dan kebiasaan-kebiasaan yang dipegang bersama oleh seluruh warga sekolah, yang diyakini dan telah terbukti dapat dipergunakan untuk menghadapi berbagai problem dalam beradaptasi dengan lingkungan yang baru dan melakukan integrasi internal, sehingga pola nilai dan asumsi tersebut diajarkan kepada anggota dan generasi baru agar mereka memiliki pandangan yang tepat bagaimana seharusnya mereka memahami, berfikir, merasakan dan bertindak menghadapi berbagai situasi dan lingkungan yang ada.

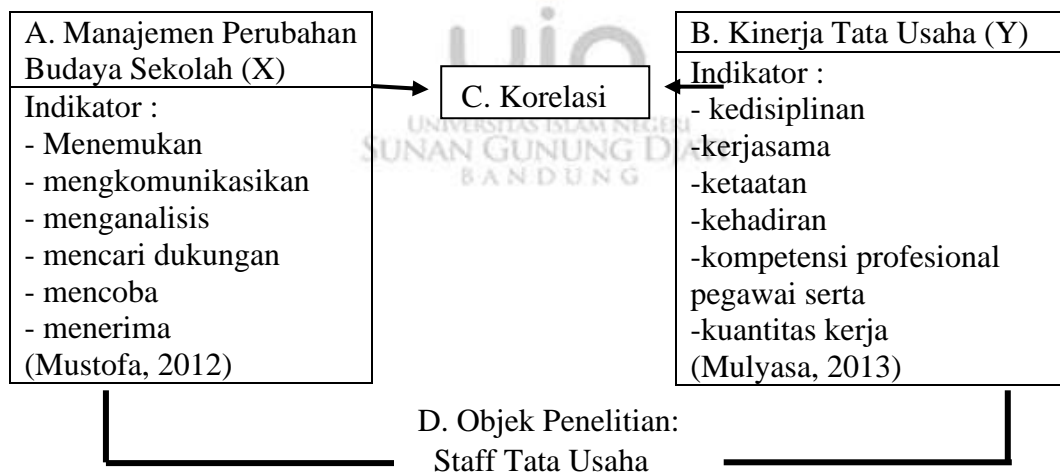
Dengan adanya manajemen perubahan budaya sekolah, bahwasannya perubahan yang terjadi tersebut akan memberikan dampak pula kepada lembaga pendidikan dan tentu akan mempengaruhi kinerja lembaga didalamnya, salah satunya adalah kinerja tenaga tata usaha. Sekolah yang efektif dapat terbentuk jika diisi oleh sumber daya manusia yang berkinerja baik termasuk diantara sumber daya sekolah yang berperan strategis dalam kemajuan sekolah adalah pegawai tata usaha untuk membantu kelancaran pekerjaan dari kepala sekolah. Tata usaha sendiri diantara kegiatannya yaitu mengurus administrasi pendidikan di lingkungan sekolah mulai dari urusan administrasi keuangan, kesiswaan, kepegawaian, surat-menyurat sampai dengan inventarisasi barang.

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja pegawai tata usaha di sekolah termasuk diantaranya adalah budaya sekolah yang baik. Oleh karena itu untuk menghindari status quo budaya sekolah yang kontra produktif lembaga perlu melakukan perubahan budaya sekolah agar kinerja sumber daya sekolah senantiasa terbarukan.

Ada beberapa tahapan yang menjadi indikator perubahan budaya sekolah yang diperlukan dalam mengelola perubahan budaya sekolah, indikator tersebut diambil dari teori E. Mulyasa yang dikutip dalam bukunya “*Menjadi Kepala Sekolah Profesional*” tahun 2013. Begitupun kaitannya dengan kinerja tata usaha terdapat indikator yang digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja pegawai menunjukkan kemajuan dalam menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi diambil dari teori Mustofa Kamil tentang indikator kinerja yang dikutip dalam bukunya “*Model Pendidikan dan Pelatihan*” tahun 2012. Pembahasan teori tersebut terdapat pada bab dua yang menjabarkan tinjauan/kajian pustaka.

Berdasarkan paparan diatas, maka peneliti mengajukan suatu kerangka pemikiran, yaitu, jika perubahan budaya dalam lembaga pendidikan bisa dimenej/kelola dengan baik, maka kinerja Tenaga Kependidikan yang ada didalamnya akan baik pula. Variabel terkait dalam penelitian ini adalah X” Manajemen Perubahan Budaya sekolah dan variable “Y” Kinerja Tata Usaha. Kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 *skema kerangka pemikiran* di bawah ini.

Gambar 1. 1. Kerangka Pemikiran



F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir peneliti, maka penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan positif manajemen perubahan budaya sekolah dengan kinerja tata usaha, maka dalam uji hipotesis ini dapat diperoleh keterangan sebagai berikut:

Ho: = (Hipotesis Nol)

Tidak terdapat hubungan antara manajemen perubahan budaya sekolah dengan kinerja tata usaha

Ha: > (Hipotesis alternatif)

Terdapat hubungan positif antara manajemen perubahan budaya sekolah dengan kinerja tata usaha = Koefisien Korelasi.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk lebih memperdalam kajian mengenai pengaruh manajemen perubahan terhadap kompetensi tenaga kependidikan, telah dikaji beberapa Pustaka yang dirasa relevan dengan penelitian ini dan beberapa tersebut menambah inspirasi peneliti dalam mengerjakan proposal skripsi ini. dari beberapa Pustaka yang dikaji, diantaranya adalah :

1. Jurnal dari Hendro Widodo Prodi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta tahun 2017 dengan judul Manajemen Perubahan Budaya Sekolah. Dalam jurnal ini dikemukakan bahwa Keberhasilan perubahan budaya sekolah tergantung pada manajemen perubahan. Oleh karena itu, membutuhkan manajemen perubahan agar perubahan yang terjadi di sekolah betul-betul dibangun bersama dari nilai-nilai kebersamaan seluruh warga sekolah sehingga dampak dari perubahan tersebut dapat diarahkan pada titik perubahan yang positif. Relevansi antara jurnal ini dengan penelitian ini adalah kajiannya mengenai manajemen perubahan budaya yang terjadi di lembaga pendidikan.

2. Jurnal dari Neprializa Univ. Musi Rawas tahun 2015 dengan judul Manajemen Budaya Sekolah. Dalam jurnal ini dibahas bahwa perencanaan, pengimplementasian dan evaluasi budaya sekolah membutuhkan lingkungan yang kondusif melalui pengembangan komunikasi dan interaksi yang sehat antara kepala sekolah dengan peserta didik, pendidik, staf, orang tua siswa, masyarakat, dan pemerintah. Relevansi dengan penelitian ini yaitu faktor penunjang perubahan budaya yang ada di lembaga pendidikan.

3. Skripsi Linda Sarjana Pendidikan (S.Pd) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar tahun 2017 dengan judul Kinerja Pegawai Tata Usaha Di Smp Negeri 4 Lappariaja Kabupaten Bone. Relevansi dengan penelitian kali ini adalah permasalahan yang diteliti yaitu kinerja Tata Usaha sesuai dengan variable “Y” penelitian.

