

**Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional
Tenaga Kependidikan Di SMP IT Mutiara Hati Rimbo Bujang****Rima Wira Tama**Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia
riwita026@gmail.com**Try Susanti**Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia
trysusanti@uinjambi.ac.id**Alfina Fristya Safitri**Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia
alfinasalam306@gmail.com**Muhammad Roihan**Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia
raihanbb623@gmail.com**Abstrak**

Penelitian ini mengkaji tentang Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Tenaga Kependidikan di SMP IT Mutiara Hati Rimbo Bujang. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui: Bagaimana Profesionalitas Tenaga Kependidikan di SMP IT Mutiara Hati Rimbo Bujang, Bagaimana Strategi Kepala Sekolah Meningkatkan Profesionalitas Tenaga Kependidikan di SMP IT Mutiara Hati Rimbo Bujang, Dan Apa Hambatan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Tenaga Kependidikan di SMP IT Mutiara Hati Rimbo Bujang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah, kepala tata usaha, waka kurikulum dan staff tata usaha. Objek penelitian ini adalah upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan di SMP IT Mutiara Hati Rimbo Bujang. Pada teknik pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Kemudian penelitian ini peneliti menggunakan analisis data dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Teknik pemeriksaan keabsahan data peneliti menggunakan teknik triangulasi data. Dalam penelitian ini penulis menemukan bahwa diperlukan Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas tenaga administrasi yaitu dengan melakukan pelatihan, rapat, seminar, diskusi dan lain sebagainya, serta terdapat hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan profesional tenaga administrasi yaitu sumber daya manusia yang belum memadai serta fasilitas sarana dan prasarana belum terpenuhi.

Kata kunci: Sekolah, Profesionalitas, Tenaga Kependidikan**Abstract**

This study examines the Principal's Strategy in Improving the Professional Competence of Educational Personnel at SMP IT Mutiara Hati Rimbo Bujang. The formulation of the problem in this study is to find out: How is the Professionalism of Educational Personnel at SMP IT Mutiara Hati Rimbo Bujang, How is the Principal's Strategy in Improving the Professionalism of Educational Personnel at SMP IT Mutiara Hati Rimbo Bujang, and What are the Principal's Obstacles in Improving the Professionalism of Educational Personnel at SMP IT Mutiara Hati Rimbo Bujang. This study was conducted using a qualitative method with a descriptive approach. The subjects of this study were the principal, head of administration, vice principal of curriculum and administrative staff. The object of this study is the principal's efforts in improving the professionalism of educational personnel at SMP IT Mutiara Hati Rimbo Bujang. In data collection techniques, researchers used observation, interview and documentation techniques. Then this study researchers used data analysis with data reduction, data presentation and drawing conclusions. The technique of checking the validity of the researcher's data used data triangulation techniques. In this study, the author found that a strategy was needed for the principal to improve the professionalism of administrative staff, namely by conducting training, meetings, seminars, discussions and so on, and there were obstacles for the principal in improving the professionalism of administrative staff, namely inadequate human resources and inadequate facilities and infrastructure.

Keywords: School Principal, Professionalism, Educational Staff

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pendidikan diterapkan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dimasa depan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan proses belajar mengajar. Proses belajar mengajar tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai pengambil kebijakan.

Kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para tenaga administrasi. Dalam menjalankan fungsinya sebagai manajer kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan di sekolahnya. Kepala Sekolah juga bertugas sebagai seorang pendidik yang bertanggung jawab terhadap manajemen sekolah. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat bergantung pada kepemimpinan Kepala Sekolah. Oleh karena itu, Kepala Sekolah harus mampu membawa lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Upaya meningkatkan kualitas pendidikan yang berkaitan dengan proses berjalannya suatu pendidikan salah satunya adalah meningkatkan kualitas tenaga kependidikan.

Kepala sekolah dapat diartikan sebagai seseorang yang memiliki tugas untuk memimpin proses penyelenggaran pendidikan. Terlebih kepala Sekolah harus mampu memonitoring bagaimana kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah, apakah sudah sesuai dengan kualifikasi yang telah dirancang pemerintah. Hal ini menegaskan bahwa Peran Kepala Sekolah sangat penting untuk menentukan berkualitas atau tidaknya pendidikan tersebut (Ajmain & Marzuki, 2019).

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, menyebutkan bahwa kepala sekolah harus mampu berfungsi sebagai edukator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator dan entrepreneur. Kepala Sekolah dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin sebuah sekolah harus mampu mengelola semua sumber daya pendidikan yang dimiliki. Kepala Sekolah sebagai manajer

mempunyai peran kunci dalam keberhasilan sebuah sekolah (Zhao & Wang, 2023).

Kepala Sekolah harus bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Berdasarkan definisi tersebut maka Kepala Sekolah harus bisa melakukan pengelolaan (manajemen) dengan baik supaya dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam memimpin suatu lembaga agar dapat menjalani wewenangnya dengan baik dalam mewujudkan misi, visi dan tujuan dari sekolah yang dipimpinnya (Sunardi, 2019).

Tenaga kependidikan adalah orang yang memberikan dukungan atau layanan administrasi guna terselenggaranya proses pendidikan disekolah. Mereka merupakan non teaching staff yang bertugas disekolah yang sering disebut staff tata usaha (TU). Sehubungan dengan Profesionalitas Tenaga Kependidikan, perlu dipahami bahwa profesional adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran dan memenuhi standar mutu. Dalam lembaga pendidikan yang menyangkut Tenaga kependidikan muncul rumor negatif dari para layanan Tenaga.

Administrasi. Kurang maksimalnya dalam pelayanan administrasi yang berkaitan dengan pendidikan membuat hal tersebut menjadi catatan buruk bagi Tenaga Administrasi sekolah. Seperti halnya ketidakmampuan Tenaga kependidikan dalam melakukan tugas-tugas yang seharusnya dikerjakan. Kurangnya penguasaan proses administrasi dan keterampilan kompetensi akan menjadi penghambat dalam proses pelayanan administrasi. Hal ini tentu menjadi masalah tersendiri bagi Tenaga kependidikan dan menciptakan pertanyaan mengenai keprofesionalitas Tenaga kependidikan sebagai pelayanan administrasi sekolah (Laili & Barata, 2021).

Dengan demikian, pembinaan profesionalitas tenaga kependidikan sangat penting dilakukan agar tujuan pembelajaran, pelaksanaan pendidikan, dan pelaksanaan administrasi sekolah dapat berjalan lancar. Tenaga kependidikan dapat lebih meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan komitmen dalam menjalankan tugasnya (Adolph, 2016).

Pelaksanaan Tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Mutiara Hati Rimbo Bujang sudah berjalan dengan baik,

tetapi permasalahan yang ada di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Mutiara Hati Rimbo Bujang yaitu beberapa tenaga kependidikan yang sering datang terlambat, pelayanan yang tidak maksimal, surat

tersusun dengan rapi sehingga menyebakan kesulitan untuk mencari dokumen, pembinaan yang jarang dilakukan atau tidak merata ke seluruh tenaga administrasi, dan kurangnya fasilitas sarana dan prasarana di bagian administrasi tersebut. Oleh karena itu dibutuhkannya Peran Kepala Sekolah untuk memberikan Profesionalitas kepada Tenaga kependidikan (Farida, 2016).

METODE

Berdasarkan masalah yang akan diteliti. Peneliti ini menggunakan penelitian deskriptif dan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, pendekatan deskriptif diartikan dengan prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak. Metode deskriptif kualitatif ialah menitiberatkan pada observasi dan suasana alamiah (natural setting). Peneliti terjun langsung ke lapangan, bertindak sebagai pengamat. Ia membuat kategori perilaku, mengamati gejala, dan mencatatnya dalam buku observasi (instrumennya adalah pedoman observasi). Ia tidak berusaha untuk memanipulasi variabel.

Proses penelitian ini seperti mengajukan pertanyaan, mengumpulkan data, dan menganalisis data. Penelitian ini membutuhkan pendekatan penelitian bergaya induktif, yang berfokus pada makna individual, dan menerjemahkan kompleksitas masalah (Dr. Umar Sidiq, M.Ag & Dr. Moh. Miftachul Choiri, 2019).

Penelitian ini akan dilakukan di SMP IT Mutiara Hati Rimbo Bujang yang terletak di Jalan Jenderal Sudirman, Kelurahan Wirotho Agung, Kec. Rimbo Bujang, Kab. Tebo Prov. Jambi. Subjek penelitian adalah orang yang memberikan informasi tentang data yang diteliti, dan menjadi subjek penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Kepala Tata Usaha, Waka Kurikulum, Staff Tata Usaha. Penentuan subjek berdasarkan tujuan yang dilakukan untuk meningkatkan kegunaan informasi yang didapat dari subjek yang kecil. Informan dalam penelitian ini di wawancarai lalu di amati dan diobservasi.

Data primer adalah data penelitian yang didapatkan secara langsung dari sumber aslinya tanpa melalui media perantara. Contohnya adalah

data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilakukan dengan pihak terkait, yaitu kepala sekolah, waka kurikulum, kepala tata usaha dan staf tata usaha di SMP IT Mutiara Hati Rimbo Bujang khususnya terkait upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan disekolah tersebut.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, bukan dari sumber aslinya. Informasi data sekunder ini besaral dari dokumen-dokumen yang memiliki relevansi dengan data yang dibutuhkan peneliti, salah satunya berasal dari kepala tata usaha dan staf tata usaha.

Validitas internal akan tercapai jika wawancara dan observasi dilakukan dengan cara yang sesuai dengan pertanyaan penelitian, dan hasil wawancara serta observasi dianalisis secara mendalam untuk menghasilkan temuan relevan. Peneliti yang meneliti strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesioanal tenaga kependidikan di SMP IT Mutiara Hati Rimbo Bujang menggunakan triangulasi sumber dengan mewawancarai kepala sekolah, waka kurikulum, kepala tata usaha, dan staff tata usaha. Peneliti juga menggunakan observasi langsung dan menganalisis kinerja mereka.

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data ini digunakan untuk mempermudah proses penelitian. Terdapat dua jenis sumber data yaitu manusia dan non manusia. Sumber data manusia berperan sebagai informan utama sedangkan sumber data non manusia berupa dokumen. Adapun sumber data manusia melibatkan kepala sekolah, kepala tata usaha, waka kurikulum dan staf tata usaha

Untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan tenaga kependidikan di sekolah menengah Pertama Islam Terpadu Mutiara Hati Rimbo Bujang menggunakan teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling penting dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan datamaka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Nurlaila, 2019)..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profesional Tenaga Kependidikan Di SMP IT Mutiara Hati Rimbo Bujang

Untuk mengetahui profesionalitas tenaga kependidikan di sekolah menengah pertama islam

terpadu mutiara hati rimbo bujang, perlu dipaparkan data dan hasil wawancara serta dokumentasi sebagaimana yang ditemukan dilokasi penelitian. Profesionalitas adalah suatu pekerjaan yang berkaitan dengan profesi, dalam setiap orang harus memiliki kompetensi dibidangnya. Profesionalitas seorang tenaga kependidikan berhubungan dengan keberhasilan lembaga pendidikan. Seseorang dapat dikatakan professional ketika sudah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Najwa et al., 2023).

Terkait dengan profesionalitasnya tenaga kependidikan itu punya beberapa orang baru satu orang yang sdm statusnya ASN selebihnya ada bidang-bidang tertentu sesuai dengan bidang kesiswaan kemudian persuratan, administrasi kemudian ada bagian penjaga sekolah kemudian tenaga kebersihan dan dalam kegiatan-kegiatannya tentu harus berkaitan dengan profesionalitasnya.

Dalam kondisi profesionalitas sesuai dengan harapan baru ada satu orang sdmnya yang ASN dan ada empat orang yang statusnya tenaga honor atau pegawai tidak tetap. Jadi kalau dari segi profesionalitasnya kondisinya memang belum memandai atau masih kurang dari harapan yang kita harapkan (Santosa, 2010).

Kondisi tenaga administrasi terkait profesionalitasnya masih jauh dari kata sempurna akan tetapi sebagai kepala tu akan terus berusaha memaksimalkan kinerja staff-staff agar tercapai suatu administrasi yang ingin dicapai .staff yang sudah berkerja sesuai kemampuan mereka, tetapi kalau untuk profesionalitas itu mereka masih kurang sesuai dengan yang dikatakan kepala sekolah karena hanya satu orang yang berstatus ASN selebihnya pegawai kontrak. Walaupun masih belum sesuai harapan kepala sekolah terus melakukan pendekatan, komunikasi dan memberikan arahan supaya mereka bisa menjalankan tugasnya masing-masing (Indahsari et al., 2021).

Tenaga kependidikan berkerja memang kurang professional seperti yang sebutkan dalam teori tentang kompetensi yang harus dimiliki tenaga kependidikan yaitu bertanggung jawab, disiplin atas pekerjaannya masing-masing. Akan tetapi dilihat yang peneliti lihat bahwa tenaga kependidikan di sekolah ini sering datang terlambat tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan dan tidak bertanggung jawab dalam bekerja (Rusi Rusmiati Aliyyah, 2018).

Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Tenaga Kependidikan Di SMP IT Mutiara Hati Rimbo Bujang

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan dengan mengintegrasikan model GLIMAKS instructional leadership, Total Quality Management (TQM), dan kepemimpinan transformasional pendidikan dapat dilakukan secara sinergis melalui pendekatan yang menyeluruh, berkelanjutan, dan berbasis pada nilai-nilai kepemimpinan yang inspiratif. Dengan pendekatan GLIMAKS instructional leadership, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin pembelajaran yang tidak hanya fokus pada guru, tetapi juga mengarahkan perhatian pada peningkatan kapasitas tenaga kependidikan. Kepala sekolah secara aktif melakukan pembinaan, supervisi, dan pendampingan terhadap tenaga kependidikan agar mereka memahami peran strategisnya dalam menunjang proses pembelajaran. Melalui bimbingan berkala dan pelatihan teknis, tenaga kependidikan seperti tenaga administrasi, pustakawan, dan laboran dapat meningkatkan kompetensi kerja mereka sesuai dengan perkembangan teknologi dan tuntutan layanan pendidikan modern.

Dari perspektif Total Quality Management, kepala sekolah mendorong budaya kerja yang berorientasi pada mutu secara menyeluruh dan berkelanjutan. Langkah ini diawali dengan penyusunan standar operasional prosedur (SOP) yang jelas dan terukur bagi setiap lini kerja tenaga kependidikan. Pelaksanaan evaluasi internal dan penilaian kepuasan layanan dari warga sekolah dilakukan secara rutin untuk memastikan bahwa pelayanan yang diberikan berjalan efektif dan efisien. Kepala sekolah juga membangun sistem perbaikan berkelanjutan melalui forum refleksi mutu atau tim manajemen mutu sekolah yang melibatkan seluruh elemen, termasuk tenaga kependidikan. Dengan keterlibatan aktif ini, tenaga kependidikan merasa memiliki kontribusi penting dalam peningkatan mutu layanan sekolah.

Dalam menerapkan kepemimpinan transformasional pendidikan, kepala sekolah bertindak sebagai sosok inspiratif yang mampu menggerakkan, memotivasi, dan memberdayakan tenaga kependidikan untuk terus berkembang. Kepala sekolah membangun hubungan emosional yang positif, memberikan kepercayaan dan tanggung jawab dalam berbagai kegiatan pengembangan sekolah. Selain itu, kepala sekolah mendorong tenaga kependidikan untuk mengikuti pengembangan profesional melalui pelatihan, workshop, atau sertifikasi yang sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Pengakuan dan

apresiasi atas kinerja unggul juga diberikan untuk menumbuhkan semangat kerja, loyalitas, dan kreativitas tenaga kependidikan dalam mendukung terciptanya budaya kerja yang profesional dan bermutu tinggi.

untuk strategi peningkatkan pembinaan profesionalitas tenaga kependidikan. strategi kegiatan-kegiatan diklat atau kegiatan mengikuti seminar-seminar atau kegiatan yang memang dilakukan dinas peendidikan yaitu ada semacam pelatihan baik daring maupun luring yang dilakukan dinas terkait dan melibatkan dari sdm disekolah ini. Inilah upaya dalam meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan tersebut dan juga mewajibkan kepada administrasi untuk mengikuti perkembangan-perkembangan didalam kegiatan administrasi ini karena sudah banyak kegiatan administrasi yang sistemnya sistem digital terus sistem manual yang hampir sudah kurang dan hampir tidak ada lagi yang manual dalam perkembangannya memang kegiatan administrasi ini sudah banyak sistem digital sehingga harapkan dalam upaya menyesuaikan ini mengajurkan kepada administrasi untuk mengikuti kegiatan-kegiatan baik, baik yang daring maupun yang luring dalam upaya peningkatan profesionalitas (J-ips, 2019).

Tenaga administrasi sekolah, maka kepala sekolah harus punya strategi yang tepat salah satunya yaitu dengan memberdayakan tenaga kependidikan, dan mengikutsertakan seluruh tenaga kependidikan terutama tenaga administrasi dalam berbagai kegiatan yang menunjang program pendidikan dengan mengadakan pelatihan diklat, diklat tenaga administrasi, diklat untuk kemampuan guru dalam menghasilkan pembelajaran” “biasanya upaya yang dilakukan kepala sekolah dengan rapat atau mengikuti pelatihan yang diadakan dinas pendidikan itu pun jarang sekali. Kalau tidak mengerti tentang pengaplikasian paling juga searching google atau gak bertanya sama yang mengerti tentang aplikasi tersebut. kepala sekolah sudah mengupayakan tanggung jawabnya untuk meningkatkan profesionalitas tenaga administrasi dengan mengadakan pelatihan, seminar, rapat baik secara daring maupun secara luring sehingga tenaga administrasi bisa melakukan tugasnya dengan baik (Hakim & Sahrin, 2019).

Hambatan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Tenaga Kependidikan Di SMP IT Mutiara Hati Rimbo Bujang

Hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional tenaga kependidikan di SMP IT Mutiara Hati Rimbo

Bujang mencerminkan tantangan umum yang juga dialami oleh banyak sekolah swasta berbasis keislaman, khususnya di daerah. Salah satu hambatan utama adalah masih rendahnya motivasi dan kesadaran sebagian tenaga kependidikan terhadap pentingnya pengembangan profesional. Banyak dari mereka belum melihat kompetensi sebagai sesuatu yang perlu terus ditingkatkan, apalagi jika tugas-tugas dianggap sekadar rutinitas administratif.

Selain itu, keterbatasan sumber daya manusia menjadi kendala tersendiri. Beberapa tenaga kependidikan belum memiliki latar belakang pendidikan atau keahlian yang sesuai dengan bidang kerja mereka, seperti pengelolaan data digital, manajemen perpustakaan, atau pengoperasian laboratorium. Hal ini menyebabkan ketergantungan pada sistem kerja manual yang lambat dan kurang efisien, sementara tuntutan administrasi dan pelayanan sekolah terus meningkat.

Dari sisi manajerial, sekolah mungkin belum memiliki sistem pelatihan dan evaluasi kinerja tenaga kependidikan yang terstruktur. Kurangnya pelatihan berkala, supervisi yang terarah, serta tidak adanya indikator kompetensi yang jelas menyebabkan kepala sekolah kesulitan untuk memetakan kebutuhan pengembangan secara tepat. Di sisi lain, belum semua kepala sekolah memiliki cukup waktu dan fokus untuk membina tenaga kependidikan secara intensif karena tanggung jawab yang luas, termasuk pengelolaan guru dan siswa.

Faktor anggaran juga menjadi salah satu tantangan signifikan, terutama di sekolah swasta seperti SMP IT Mutiara Hati yang mungkin masih terbatas dalam pendanaan operasional. Keterbatasan dana membuat upaya peningkatan kapasitas melalui pelatihan eksternal, sertifikasi, atau penghargaan atas prestasi kerja sulit diwujudkan. Hal ini berdampak pada rendahnya dorongan profesional bagi tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka.

Selain itu, dukungan dari yayasan atau lembaga pengelola sekolah terhadap peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan bisa jadi masih kurang maksimal. Kurangnya kebijakan internal yang mendorong pengembangan SDM non-guru membuat program pembinaan berjalan tidak konsisten. Hambatan lainnya adalah kurangnya pemanfaatan teknologi dalam manajemen sekolah, sehingga tenaga kependidikan tidak terbiasa menggunakan sistem digital untuk menunjang efisiensi kerja.

Kondisi ini juga dapat diperparah dengan budaya kerja yang belum sepenuhnya kolaboratif. Ketika tenaga kependidikan merasa tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau tidak dianggap sebagai bagian penting dari sistem mutu sekolah, mereka cenderung pasif dan tidak termotivasi untuk berkembang. Semua hambatan ini perlu diatasi dengan pendekatan kepemimpinan yang membina, visioner, dan strategis agar profesionalisme tenaga kependidikan dapat tumbuh secara berkelanjutan di lingkungan SMP IT Mutiara Hati Rimbo Bujang. Profesionalitas tenaga kependidikan dapat dilihat dari cara kepala sekolah menanggapi permasalahan yang terjadi dilingkungan sekolah, mampu bersikap stabil dalam kondisi apapun dan mengatasi permasalahan atau hambatan yang ada dengan mendiskusikan dengan tenaga administrasi atau para guru. Hambatan-hambatan biasanya datang dari sudut pandang yang berbeda-beda, ada hambatan dari internal dan hambatan eksternal. Hal tersebut tentu berpengaruh dalam kinerja tenaga administrasi.

Ada beberapa hambatan yang terjadi dalam pembinaan profesionalitas tenaga Administrasi yaitu:

Sumber daya manusia

Kepala sekolah memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia (sdm) merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan atau faktor lingkungan, sedangkan prestasi kinerja diberi motivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Semua sumber daya yang dimiliki sekolah harus mampu dikelola dengan baik oleh kepala sekolah sebagai manajer. Di intitusi pendidikan seperti sekolah, sumber daya yang dimiliki yaitu : wakil kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan (Tambunan & Pandiangan, 2024).

Hambatan/kendala sudah pasti ada salah satunya di sekolah ini cuman hanya ada satu orang yang pegawai tetap atau ASN selebihnya pegawai kontrak, dan mereka yang pegawai kontrak harus dilatih, dibimbing dan diberi pembinaan supaya mereka bisa bekerja sesuai dengan aturan yang ada. Pegawai yang kurang bertanggung jawab tidak disiplin dia juga jarang hadir kerjanya lambat. Jadi tindakan seperti memberikan surat peringatan akan tetapi tidak peduli sehingga harus memberhentikan pegawai tersebut dengan cara terhormat hambatan cuma itu, karena kekurangan sdm dan fasilitas setiap pekerjaan yang di lakukan tidak sesuai kapasitas

atau hasil. Maksudnya gini jadi setiap ada pekerjaan itu harus selesai hari ini juga, tapi karna kurang sdm makanya belum tercapainya 2 hari karena banyak pekerjaan yang juga harus diselesaikan. Hambatan yang dihadapi kepala sekolah adalah kurangnya sumber daya manusia. Bawa peran kepala sekolah harus meningkatkan profesionalitas sumber daya manusia yang ada dan memberikan fasilitas supaya tenaga administrasi bisa bekerja untuk mencapai tujuan pendidikan (Chotimah, 2021).

Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana adalah kegiatan yang mengatur untuk mempersiapkan segala peralatan atau material agar terselenggaranya proses pendidikan disekolah, sarana dan prasarana dibutuhkan untuk membantu proses belajar mengajarsarana dan prasarana disekolah ini sudah bisa dibilang cukup, tapi sebagai kepala sekolah tentu merasa bahwa sarana belum cukup dan masih banyak yang harus ditambah dan dibangun, seperti komputer, jaringan internet, ruang kelas, fasilitas jurusan, sama mushola. Ada rencana untuk membangun mushola cuma ada kendala dari dana pendidikannya (Chotimah, 2021).

Untuk sarana masih kurang belum terpenuhi sepenuhnya seperti komputer, mesin print, kemudian tenaga administrasinya juga kurang, jadi perlu ada penambahan lagi. Selain itu juga tenaga administrasi ini harus ditingkatkan lagi kemampuan it nya supaya bisa bekerja tepat waktu. Untuk itu juga sangat diperlukan pengadaan contohnya pelatihan atau seminar sarana dan prasarana sudah cukup, cuma hambatan yang sering terjadi seperti mati lampu kalau mati lampu juga jaringan hilang otomatis tidak bisa mengerjakan tugas tepat jadi perkerjannya nya ditunda dulu tunggu lampu hidup baru bisa dilanjutkan lagi

Kepala sekolah, kepala tata usaha dan staff tata usaha mengenai hambatan yang dihadapi yaitu masih banyak sarana dan prasarana yang masih kurang, dan masih bisa diatasi dengan menggunakan fasilitas yang telah disediakan.apapun hambatannya kepala sekolah harus mengusahakan yang terbaik untuk sekolahnya, dan semua masalah dapat diatasi dengan baik tanpa harus merugikan orang lain (Hakim & Sahrur, 2019).

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan di sekolah menengah pertama islam terpadu Mutiara Hati

Rimbo Bujang. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala sekolah sudah menjalankan tugasnya dan masih banyak yang harus dikembangkan untuk kedepannya. Maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu profesionalitas tenaga kependidikan di sekolah menengah pertama islam terpadu Mutiara Hati Rimbo Bujang belum bisa dikatakan professional atau masih jauh dari professional dikarenakan sering datang terlambat dan tidak disiplin. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan yaitu dengan memberikan pembinaan seperti rapat, diklat, pelatihan dan mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh dinas pendidikan. Hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan yaitu kurangnya sumber daya manusia serta fasilitas sarana dan prasarana yang belum memadai, apapun hambatannya kepala sekolah sudah mengusahan untuk memberikan yang terbaik kepada sumber daya manusia yang ada disekolah tersebut.

Saran

Diharapkan kepada kepala sekolah untuk menjalankan perannya dengan lebih baik lagi ke depannya dan melaksanakan tugasnya secara baik. Kepala sekolah harus mengadakan pelatihan untuk tenaga kependidikan, karena tenaga kependidikan belum begitu banyak mendapatkan pemahaman tentang administrasi, minimal pelatihan dilaksanakan satu bulan sekali. Walaupun dalam menjalankan tugas sering muncul hambatan baik itu dari dalam maupun dari luar sekolah, kepala sekolah harus bisa mengatasi hambatan yang muncul dengan bijak, dengan memikirkan atau berdiskusi dengan para staf tenaga administrasi yang bersangkutan dan bagaimana cara mendapatkan solusi terbaik sehingga hambatan yang datang dapat terselesaikan secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajmain, A., & Marzuki, M. (2019). Peran guru dan kepala sekolah dalam pendidikan karakter siswa di SMA Negeri 3 Yogyakarta. *Socia: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 16(1), 109–123. <https://doi.org/10.21831/socia.v16i1.27655>
- Chotimah, S. H. (2021). Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana Dan Kompetensi Profesionalitas Guru Terhadap Penerimaan Peserta Didik Baru MTSN 8 Jombang. *Cendekia: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 1(1), 132–139. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v1i1.99>
- Umar Sidiq, Moh. Miftachul Choiri, M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/Metode_Penelitian_Kualitatif_Di_Bidang_Pendidikan.pdf
- Farida, S. (2016). Pendidikan Karakter dalam Prespektif Kebudayaan. *Kabilah*, 1(1), 198–207.
- Hakim, A. R., & Sahrin, S. (2019). Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kreatifitas Tenaga Pendidik di MA Ar Rahman Sumoyono Diwek Jombang. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 146–166. <https://doi.org/10.54437/alidaroh.v2i1.80>
- Indahsari, N., Amin Jamaluddin, M., & Huda, S. (2021). Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan Di Mts Pondok Karya Pembangunan Al-Hidayah Kota Jambi. *JMiE (Journal of Management in Education)*, 5(1), 11–16. <https://doi.org/10.30631/jmie.2020.51.11-16>
- J-ips, A. (2019). Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SMA Negeri 1 Tewang Sangalang Garing Kabupaten Katingan. *Journal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial*, 11(02), 270–277. <https://doi.org/10.37304/jp-ips.v11i02.511>
- Laili, F., & Barata, P. T. (2021). Penanaman Nilai-Nilai Pendidikan Agama Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Madrasah Ibtidaiyah. *Educare: Journal of Primary Education*, 2(1), 59–74. <https://doi.org/10.35719/educare.v2i1.48>
- Najwa, L., Suhardi, M., & Angraini, M. (2023). Peran Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Pendidikan. *Community: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 115–120. <https://doi.org/10.51878/community.v2i2.1901>
- Nurlaila. (2019). Pembinaan Akhlak Mulia melalui Keteladanan dan Pembiasaan Development of Noble Ability Through Example and Habitation. *Iqra: Jurnal Ilmu Kependidikan Dan Keislaman*, 14, 94–101.
- Rusi Rusmiati Aliyyah. (2018). *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Issue August)*. August, 3.
- Santosa, S. (2010). Profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan berbasis sistem dan kreatifitas. *Profesionalisme Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sistem Dan Kreatifitas*, 2, 149–170. <https://media.neliti.com/media/publications/284527-profesionalisme-pendidik-dan-tenaga-kepe-06fbef86.pdf>
- Sunardi. (2019). Fungsi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Manajer Pendidikan*, 9(3), 96–131.

- Tambunan, H. N., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 650–658. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i2.993>