

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peranan yang amat menentukan dalam meningkatkan kualitas manusia seutuhnya yaitu sebagai modal dasar untuk pembangunan bangsa dan negara secara berkelanjutan. Proses pendidikan merupakan upaya sadar manusia yang tidak pernah ada hentinya. Namun, tampaknya harus kita sadari sedini mungkin, bahwa dengan mengesampingkan pendidikan, sama artinya dengan menanam bom waktu kehancuran bangsa pada beberapa dekade ke depan. Dalam UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 1 berbunyi:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dari UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 1 tersebut dapat dikemukakan bahwa pendidikan merupakan tonggak kemajuan suatu bangsa. Pendidikan juga dipandang sebagai katalisator yang dapat menunjang faktor-faktor lain terutama sangat berpengaruh dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dalam pembangunan suatu bangsa. Untuk mewujudkan semua itu diperlukan sumber daya manusia yang dapat mengelola secara tepat. Secara nyata mereka adalah para tenaga kependidikan yang memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi pendidikan yang pada gilirannya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Sondang P. Siagian (1996:27) mengungkapkan bahwa “Sumber Daya Manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat ditentukan oleh para pekerja dalam

organisasi kearah tercapainya tujuan nasional”. Manusia sebagai salah satu Sumber Daya utama yang terampil sangat dibutuhkan didalam berbagai bidang karena sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak dapat ditunda dan ditawar-tawar lagi. Dalam sebuah organisasi Sumber Daya Manusia perlu dikelola dan di dayagunakan secara produktif. Pengelolaan dan pendayagunaan Sumber Daya Manusia tersebut ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu yang bersangkutan dalam lingkup pekerjaan. Keberadaan manusia merupakan aset (kekayaan) utama yang sangat berperan dalam pencapaian tujuan organisasi keberadaan sumber daya manusia sangat menentukan tingkat keefektifan dan keefesienan organisasi dalam mewujudkan tujuannya.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa dan mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan. Peran penting sumber daya manusia seutuhnya yaitu sebagai modal dasar untuk melaksanakan manajemen sekolah dengan meningkatkan efisiensi, mutu, dan pemerataan pendidikan. Efisiensi pendidikan diperoleh melalui profesionalisme Sumber Daya Manusia dalam mengelola sumber daya yang ada dan segala kepentingan sekolah. Oleh sebab itu sumber daya yang ada harus dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin dalam rangka peningkatan efesien pengelolaan.

Sumber daya manusia dalam proses pembelajaran di sekolah terdapat suatu subsistem/komponen yang saling berkaitan. Satu di antara subsistem/komponen tersebut adalah *tenaga administrasi sekolah (TAS) di jenjang pendidikan dasar dan menengah*. Keberadaan TAS akan sangat mendukung peningkatan mutu dan pelayanan pendidikan. Terlebih apabila mereka memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai yang disyaratkan. Di samping itu, kompetensi yang dimiliki akan mencerminkan proses *Good Governance*. Pemenuhan standar kualifikasi dan standar kompetensi bagi TAS di jenjang pendidikan dasar dan menengah dalam jabatan merupakan hak yang wajib dipenuhi oleh penyelenggara

sekolah. Keberadaan TAS di jenjang pendidikan dasar dan menengah dalam proses pembelajaran sangat diperlukan. Sebagai satu komponen dalam proses pembelajaran, tugas dan fungsi TAS di jenjang pendidikan dasar dan menengah tidak dapat digantikan oleh pendidik. Hal ini disebabkan: pekerjaannya bersifat administratif yang tunduk pada aturan yang sifatnya khusus, merupakan pekerjaan pelayanan untuk kelancaran proses pembelajaran, lebih memerlukan keterampilan khusus, sedikit yang memerlukan keahlian tertentu, memerlukan kompetensi yang berbeda dengan kompetensi yang di syaratkan untuk pendidik, kadang kala tidak berhubungan secara langsung dengan peserta didik kecuali untuk jabatan instruktur, dan sebagainya.

Kompetensi tenaga administrasi sekolah sangat diperlukan bagi kelangsungan mutu sekolah dalam dunia pendidikan. Hal ini sesuai dengan pemenuhan standar kualifikasi dan kompetensi standar yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah yang berbunyi:

Standar tenaga administrasi sekolah/madrasah mencakup kepala tenaga administrasi, pelaksana urusan, dan petugas layanan khusus sekolah/madrasah. Untuk dapat diangkat sebagai tenaga administrasi sekolah/madrasah, seseorang wajib memenuhi standar tenaga administrasi sekolah/madrasah yang berlaku secara nasional. Penyelenggara sekolah/madrasah dapat menetapkan perangkapan jabatan tenaga administrasi pada sekolah/madrasah yang diselenggarakannya.

Dari Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah dapat dikemukakan bahwa kualitas dan kompetensi tenaga administrasi sekolah merupakan suatu komponen yang sangat berkaitan dengan proses pembelajaran yang bermutu. Untuk mencapai standar nasional pendidikan di sekolah, setiap tenaga administrasi sekolah wajib memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan ketentuan yang mengatur tentang itu. Pemenuhan standar kualifikasi dan kompetensi tenaga administrasi sekolah akan dapat mengimbangi kualitas pendidik dalam proses pembelajaran di sekolah. Standar kualifikasi dan kompetensi sudah

merupakan hak bagi setiap tenaga administrasi sekolah yang saat ini sudah bekerja di sekolah atau tenaga administrasi sekolah dalam jabatan, sehingga wajib dipenuhi oleh penyelenggara sekolah. Karena keberadaannya juga sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan, maka pemenuhan standar kualifikasi dan kompetensi standar yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 Tanggal 11 Juni 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah wajib dipenuhi agar dapat mengimbangi pelayanan yang dilakukan oleh komponen lain di jenjang pendidikan dasar dan menengah itu dalam melayani fungsi pembelajaran dan dalam rangka akuntabilitas terhadap masyarakat, sekaligus dalam mendukung penciptaan pemerintahan yang baik (*good governance*), yang satu di antara prinsip yang harus dipenuhi adalah prinsip efisiensi, keefektifan (*effectiveness*), dan kualitas pelayanan. Di samping itu, yang tidak kalah pentingnya adalah prinsip fokus pada penyelarasan kewenangan dan tanggung jawab sebagai kunci peningkatan kinerja.

Pendidikan memiliki peranan yang amat menentukan dalam meningkatkan kualitas manusia seutuhnya yaitu sebagai modal dasar untuk pembangunan bangsa dan negara secara berkelanjutan. Proses pendidikan merupakan upaya sadar manusia yang tidak pernah ada hentinya. Sebagaimana yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan - 2005 bahwa :

a. Standar Isi dalam Pasal 5

- 1) Standar isi mencakup lingkup materi dan tingkat kompetensi untuk mencapai kompetensi lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu.
- 2) Standar isi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat kerangka dasar dan struktur kurikulum, beban belajar, kurikulum tingkat satuan pendidikan, dan kalender pendidikan/akademik.

b. Standar Kompetensi Lulusan dalam pasal 25

- 1) Standar kompetensi lulusan digunakan sebagai pedoman penilaian dalam penentuan kelulusan peserta didik dari satuan pendidikan.
- 2) Standar kompetensi lulusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi untuk seluruh mata pelajaran atau kelompok mata pelajaran dan mata kuliah atau kelompok mata kuliah.

Peraturan pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004, tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) menjelaskan tentang sertifikasi kompetensi kerja sebagai suatu proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia dan atau Internasional.

Standard Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), Kompetensi adalah pernyataan tentang bagaimana seseorang dapat mendemonstrasikan: keterampilan, pengetahuan dan sikapnya di tempat kerja sesuai dengan standar Industri atau sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan oleh tempat kerja (industri).

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sebuah pernyataan terhadap apa yang seseorang harus lakukan ditempat kerja untuk menunjukkan pengetahuannya, keterampilannya dan sikap sesuai dengan standar yang dipersyaratkan, disamping itu juga harus mencakup lima dimensi dari kompetensi:

- *Task skills* mampu melakukan tugas per tugas.
- *Task management skills* mampu mengelola beberapa tugas yang berbeda dalam pekerjaan.
- *Contingency management skills* tanggap terhadap adanya kelainan dan kerusakan pada rutinitas kerja.
- *Environment skills/job role* mampu menghadapi tanggung jawab dan harapan dari lingkungan kerja/ Beradaptasi dengan lingkungan.

- *Transfer skills* mampu mentransfer kompetensi yang dimiliki dalam setiap situasi yang berbeda atau situasi yang baru.

Inti dari definisi kompetensi yang dipahami selama ini adalah mencakup penguasaan terhadap 3 jenis kemampuan, yaitu: pengetahuan (*knowledge, science*), keterampilan teknis (*skill, technology*) dan sikap perilaku (*attitude*). Sekarang ini banyak buku yang mengulas kompetensi dilihat dari tiga aspek kecerdasan manusia yang harus dikembangkan secara utuh dan seimbang, yaitu: kecerdasan intelek/kecerdasan rasional (*Intellectual Quotient/IQ*), kecerdasan emosional (*Emotional Quotient/EQ*) dan kecerdasan spiritual (*Spiritual Quotient/SQ*) dengan *SQ* yang menjadi pondasinya.

Bila dikaitkan dengan definisi kompetensi yang selama ini telah dianut maka kecerdasan IQ dapat dikaitkan dengan upaya penguasaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) atau *knowledge* dan *skill*, kecerdasan EQ dan SQ bisa dikaitkan dengan *attitude*, namun sebenarnya istilah *attitude* belum banyak yang menjelaskannya dari sudut EQ dan SQ ini. EQ dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengendalikan diri dan membangun jaringan/hubungan sosial dengan orang lain. SQ dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk mengembangkan integritas pribadi, kejujuran dan memberi makna kehidupan. Kemampuan SQ ini hanya bisa dikembangkan kalau seseorang selalu ingat dan percaya kepada Tuhan yang Maha Kuasa.

Berdasarkan aturan kepegawaian (Peremendiknas No 24/2008), tugas tenaga administrasi sekolah di jenjang pendidikan dasar dan menengah tidak boleh dirangkap oleh tenaga fungsional yang lain. Sebagai subsistem atau komponen pembelajaran, keberadaannya akan saling berkaitan dengan komponen yang lain agar tujuan pendidikan dapat dicapai sesuai dengan harapan. Keberadaan subsistem atau komponen tersebut harus memenuhi syarat baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan sehingga hasil yang diharapkan dalam tujuan pembelajaran pada setiap satuan

pendidikan dapat dicapai sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkannya. Subsistem tersebut antara lain meliputi: peserta didik, pendidik, kepala sekolah, tenaga kependidikan yang meliputi (tenaga administrasi sekolah/madrasah, laboran, pustakawan, instruktur, bendahara sekolah, penjaga sekolah dan lain-lain), buku pelajaran, kurikulum, masyarakat, lingkungan sekolah, kebijakan pemerintah, aturan/tata tertib sekolah. Seluruh komponen tersebut sangat berperan dan saling mempengaruhi sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah disusun dan tujuan dilakukan pembelajaran dan dampak dari tujuan tersebut dapat dicapai.

Berkenaan dengan hal itu peran dari tenaga administrasi sekolah sangatlah penting dalam mendukung kesuksesan dan kelancaran tata administrasi sekolah. Di dalam menangani tata administrasi sekolah dibutuhkan suatu kompetensi dan keterampilan yang cukup dalam bidang administrasi yaitu mereka yang terampil, handal serta paham akan deskripsi kerjanya. Administrasi sekolah tidak hanya dilakukan dalam waktu tertentu saja tetapi setiap hari secara *continyu*. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam hal ini tenaga administrasi menjadi komponen yang penting dalam suatu sekolah, karena tenaga tata administrasi sekolah tidak bisa dipisahkan antara komponen yang satu dengan yang lainnya. Namun tanpa bermaksud mengurangi penghargaan terhadap tenaga administrasi sekolah, agak patutnya diakui bahwa upaya peningkatan efektivitas manajemen sekolah kita belum membuahkan hasil yang terlalu menggembirakan.

Berdasarkan studi pendahuluan di SMAN 1 Cikampek tanggal 8 Januari 2011, di tingkat sekolah kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tata usaha ternyata masih rendah, diantaranya masih banyak pegawai tata usaha yang belum mempunyai kemampuan, kecakapan atau keahlian yang memadai untuk mengerjakan tugas-tugas mereka dengan baik dan memuaskan sehingga pegawai tata usaha tersebut kurang memberikan kontribusi yang signifikan terhadap mutu layanan sekolah. Hal tersebut menjadi sebuah fenomena yang

perlu dituntaskan dengan segera, karena peran dari pegawai tata usaha di dalam sebuah sekolah diibaratkan sebagai sebuah rangkaian kereta api yang sedang berjalan cepat, di situ ada lokomotif yang dikendalikan oleh masinis (kepala sekolah) yang dirangkaikan dengan gerbong-gerbong yang membawa penumpang (peserta didik), yang dipandu dan difasilitasi oleh kondektur (pendidik), dan di tengah rangkaian ada restorasi yang di dalamnya ada beberapa pelayan (tenaga administrasi sekolah), dan rangkaian terakhir ada gerbong disel yang dilayani oleh tenaga ahli/teknisi (laboran, pustakawan, dan lain-lain).

Peran dan kinerja pegawai tata usaha mempunyai nilai berharga dalam menunjang tugas-tugas di sebuah instansi. Sayangnya, sekarang ini mutu dan kinerja pegawai tata usaha masih rendah, fenomena ini hanyalah didasarkan pada pengamatan penulis dari berbagai sample kasus yang terdapat di sekitar lingkungan penulis. Selain itu banyaknya tenaga tata usaha yang merangkap melakukan tugas selain tugas tata administrasi itu sendiri. Hal tersebut yang menyebabkan suatu tatanan administrasi di dalam sebuah instansi tidak bisa berjalan secara maksimal. Fenomena ini banyak terjadi di sekitar lingkungan penulis sendiri, ditambah lagi sebagian besar instansi di tingkat dasar atau sekolah dasar tidak memiliki pegawai tata usaha yang cakap dan mampu di bidangnya. Boleh dikatakan masih bermasalah dan tidak tertib. Padahal kita juga menyadari bahwa peran dari pegawai tata usaha sangat dibutuhkan dalam sebuah instansi, apalagi menjemput era Informasi dan Teknologi seperti sekarang ini. Setiap sumber daya manusia yang bergerak di berbagai instansi saat ini dituntut untuk “melek” mata menyongsong keberadaan Informasi dan Teknologi yang bergulir secara cepat saat ini.

Sumber daya manusia merupakan individu yang penting, terutama dalam sebuah instansi pendidikan. Akan tetapi di dalam mendukung semua tugas yang berjalan di dalam instansi dibutuhkan pegawai tata usaha yang mempunyai disiplin, loyalitas, dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas mereka. Untuk itu, di dalam mewujudkan dan memperlancar



tugas-tugas di dalam instansi pendidikan diharapkan antara komponen satu dengan yang lain harus bersinergi, bekerjasama dan juga bertanggungjawab. Keberadaan pegawai tata usaha di dalam sebuah instansi pendidikan ke depannya harus benar-benar dipertimbangkan, baik dalam hal mutu, kualitas, kemampuan, kecakapan, keahlian, dan tanggungjawab di dalam mengemban tugas-tugas kedinasan. Pegawai tata usaha yang diharapkan berperan secara professional, diharapkan juga setiap komponen yang terdapat di instansi pendidikan mampu mengoptimalkan kinerja mereka masing-masing. Peran ganda dan rangkap seharusnya diakhiri, untuk mencapai hasil yang maksimal. Karena dengan adanya *job description* yang jelas profesionalitas dapat tercapai di instansi pendidikan tersebut, selain itu juga dapat meningkatkan efektivitas manajemen sekolah itu sendiri. Oleh karena itu, selain memiliki kemampuan, kecakapan, keahlian yang memadai, diharapkan tenaga tata administrasi juga harus mempunyai visi dan komitmen di dalam memajukan sebuah instansi pendidikan khususnya, dunia pendidikan pada umumnya.

Fenomena di lapangan (Wahyudi Joko, 2007:4) menunjukkan bahwa kompetensi tenaga administrasi sekolah masih rendah, antara lain: a) masih banyak tenaga administrasi sekolah yang belum mempunyai kemampuan, kecakapan atau keahlian yang memadai untuk mengerjakan tugas-tugas mereka dengan baik dan memuaskan; b) mutu dan kinerja tata usaha sekolah masih rendah; c) masih rendahnya disiplin, loyalitas dan tanggungjawab tenaga administrasi sekolah dalam menjalankan tugas-tugas mereka sebagai tenaga administrasi sekolah; c) masih belum tercerminnya pelayanan prima yang diberikan kepada siswa, orang tua dan masyarakat; d) masih belum nampak kecerdasan emosional, spritual dan bahkan juga kecerdasan intelektual sebagai tenaga administrasi sekolah dalam memecahkan berbagai permasalahan serta dalam berinteraksi dilingkungan sekolah.

## **B. Batasan dan Rumusan Masalah**

## 1. Batasan Masalah

Bertolak dari identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas dan untuk menjaga agar permasalahan tidak terlalu meluas karena mengingat keterbatasan yang ada pada penulis, maka pada penelitian ini membatasi ruang lingkup permasalahan tersebut sebagai berikut :

- a. Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah
- b. Kinerja Tata Usaha

## 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis ingin mengadakan penelitian lebih lanjut melalui penelitian **“Pengaruh Kompetensi tenaga Administrasi Sekolah Terhadap Kinerja Staf Tata Usaha di SMAN Se-Wilayah Karawang Timur”**.

Dalam proses penelitian ini rumusan masalah merupakan langkah yang sangat penting karena rumusan masalah ini yang menjadi landasan berpijak bagi langkah-langkah penelitian selanjutnya. Dalam rumusan masalah ini akan dijabarkan mengenai gambaran secara umum masalah yang akan dibahas, rumusan ruang lingkup masalah, pembatasan masalah serta analisis variabel yang akan dibahas.

Dari penjelasan tersebut dapat uraikan rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana Kompetensi tenaga Administrasi Sekolah Terhadap Kinerja Staf Tata Usaha di SMAN Se-Wilayah Karawang Timur?
- b. Bagaimana Kinerja Staf Tata Usaha di SMAN Se-Wilayah Karawang Timur?
- c. Bagaimana pengaruh Kompetensi tenaga Administrasi Sekolah Terhadap Kinerja Staf Tata Usaha di SMAN Se-Wilayah Karawang Timur?

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk lebih mengetahui bagaimana Kompetensi tenaga Administrasi Sekolah Terhadap Kinerja Staf Tata Usaha di SMAN Se-Wilayah Karawang Timur?

### **2. Tujuan Khusus**

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk memperoleh informasi yang jelas mengenai Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah di SMA Negeri Se-Wilayah Karawang Timur
- b. Untuk memperoleh informasi yang jelas mengenai Kinerja Staf Tata Usaha di SMA Negeri Se-Wilayah Karawang Timur
- c. Untuk memperoleh besaran Pengaruh Kompetensi Tenaga Administrasi terhadap Kinerja Staf Tata Usaha di SMA Negeri Se-Wilayah Karawang Timur.

## **D. Pentingnya Masalah**

### **1. Segi Teoritis**

Dengan ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan disiplin Ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya mengenai konsep tenaga administrasi sekolah sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia di sekolah.

### **2. Segi Operasional**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sarana di lapangan, yaitu dalam hal kontribusi kompetensi tenaga administrasi sekolah dalam kinerja tata usaha.

### **3. Bagi Peneliti**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan pengetahuan peneliti, khususnya dalam upaya memahami disiplin ilmu Administrasi Pendidikan. Selain itu dengan adanya penelitian ini akan mendorong peneliti untuk lebih memahami kompetensi administrasi sekolah.

### **E. Manfaat Penelitian**

Beberapa manfaat yang dapat penulis kemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini akan memberikan pengalaman yang berharga dan menambah wawasan keilmuan penulis mengenai pengaruh kompetensi tenaga administrasi sekolah terhadap kinerja tata usaha di SMA Negeri Se-Wilayah Karawang Timur.
2. Bagi para pegawai diharapkan penelitian ini dapat menjadi suatu acuan untuk dapat bekerja lebih baik lagi dan menyadari akan pentingnya kinerja mereka bagi lembaga pendidikan.
3. Bagi lembaga atau pihak sekolah, penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kompetensi tenaga administrasi sekolah yang ada di sekolah tersebut.
4. Bagi pihak-pihak terkait diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga administrasi sekolah.

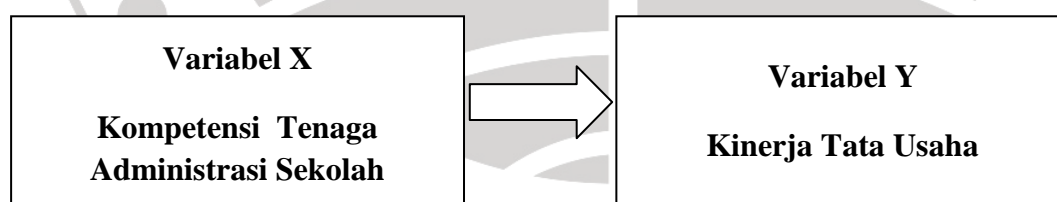
### **F. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti yang harus diuji kebenarannya. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (2002:67) yang mengemukakan bahwa “Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Sedangkan Sugiyono (2004 : 70) mengemukakan bahwa : “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian biasanya telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Atas dasar pendapat tersebut, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut : “Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Staf Tata Usaha di SMAN Se-Wilayah Karawang Timur”.

Adapun variabel dan hipotesis di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



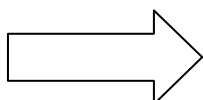
Gambar 1.1

### Paradigma penelitian

#### Keterangan :

Variabel X = Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah

Variabel Y = Kinerja Staf Tata Usaha



= Pengaruh Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah terhadap Kinerja Staf Tata Usaha

## G. Anggapan Dasar

Anggapan dasar menurut Suharsimi Arikunto (1989 : 59) adalah suatu hal yang diyakini kebenarannya oleh peneliti yang harus dirumuskan secara jelas yang berfaedah untuk memperkuat permasalahan dan membantu peneliti dalam memperjelas dan menetapkan objek penelitian, wilayah pengambilan data, instrument pengumpul data.

Menurut Winarno Surakhmad (1980:30) mengemukakan bahwa “Anggapan dasar atau postulat adalah suatu titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik”. Dengan demikian, anggapan dasar merupakan titik awal pemikiran dalam mengembangkan pemikiran tentang permasalahan yang akan diteliti, yang mengarahkan penyelesaian permasalahan dalam memberikan sejumlah asumsi kuat mengenai kedudukan permasalahan.

Bertitik tolak dari pengertian di atas maka yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tenaga Administrasi Sekolah selain memiliki peranan penting dalam kelancaran manajemen sekolah.
2. Untuk menangani urusan tata administrasi sekolah tersebut, dibutuhkan suatu keahlian juga keterampilan di dalam Tenaga Tata Administrasi yang terampil, handal, serta paham terhadap diskripsi kerjanya.
3. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi, sebab kemampuan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kemampuan, keduanya tidak dapat menghasilkan output yang tinggi.
4. Pegawai yang profesional tercermin dalam penampilan pelaksanaan tugasnya yang ditandai dengan keahlian, rasa tanggung jawab dan rasa saling menghargai dengan sesamanya.

## H. Definisi Istilah

Untuk menghindari salah pengertian dan penafsiran pembaca, maka perlu dijelaskan beberapa istilah sehingga terdapat keseragaman landasan berfikir antara peneliti dengan pembaca berkaitan dengan judul penelitian.

Adapun definisi istilah yang akan dijelaskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah

Istilah kompetensi diterjemahkan sebagai keterampilan, kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kwalitaas mampu dan sesuai. Definisi kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Namun dalam konteks pekerjaan, kompetensi memiliki dua makna yang berbeda, hal ini sanada dengan pendapat R Palan (2007: 5) yang mengemukakan bahwa “ Ada dua istilah yang muncul dari dua aliran pemikiran yang berbeda tentang konsep kesesuaian dalam pekerjaan”. Kedua istilah tersebut adalah: 1) *Competency* (Kompetensi), yaitu deskripsi mengenai perilaku, dan 2) *Competence* (Kecakapan) yang merupakan deskripsi tugas atau hasil pekerjaan. R Palan (2007: 5) mendefinisikan kompetensi sebagai berikut “ Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja”. Kompetensi pada dasarnya adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melekat pada perilakunya. Kompetensi tersebut dapat dilihat dari kemampuannya, kecakapannya ataupun dari pengetahuannya. Dengan demikian, meski

kalimatnya agak berbeda-beda, komponen kompetensi terdiri dari pengetahuan, keahlian, kebiasaan, dan karakteristik personal. Seluruh komponen itu bersatu pada diri seseorang saat ia menyelesaikan sebuah pekerjaan/tugas ataupun menghadapi situasi apa saja. Artinya, orang yang punya pengetahuan saja, belum bisa dikatakan memiliki kompetensi, kalau ia tidak memiliki keahlian untuk mewujudkan pengetahuan itu.

Kompetensi inti merupakan karakteristik utama dari keberhasilan organisasi," ungkap Steven Moulton. Kompetensi inti adalah keahlian teknikal yang membedakan organisasi dengan para pesaingnya. Kompetensi inti itu mencakup teknologi, strategi, metodologi atau proses yang memberikan keunggulan bersaing bagi sebuah organisasi. Sumberdaya organisasi yang bisa dijual macam uang, bangunan atau peralatan tidak termasuk di dalamnya. Kompetensi organisasi mencerminkan daftar kompetensi yang menguraikan bagaimana organisasi mengharapkan karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Kombinasi misi, visi, nilai, kultur, dan kompetensi inti menentukan cara bekerja dalam organisasi. Setiap karyawan harus mendemonstrasikan hal tersebut dalam berbagai aspek pekerjaan.

Dengan demikian kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah dalam penelitian ini adalah kemampuan tenaga tata usaha dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya di sekolah dalam rangka mencapai tujuan yaitu mewujudkan lulusan/prestasi belajar siswa yang optimal, meliputi dimensi kompetensi kepribadian, dimensi kompetensi sosial, dimensi kompetensi teknis dan dimensi kompetensi manajerial.

## **2. Kinerja Staf Tata Usaha**

### **a. Kinerja**

Prabu Mangkunegara (2001:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut T.R. Mitchell dalam Sedarmayanti (2001:51) bahwa "Performance = ability



x motivation”. Berdasarkan rumusan tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan merupakan hasil perpaduan antara pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Sedangkan pengertian motivasi diartikan sebagai suatu daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu.

#### **b. Staf Tata Usaha**

Menurut The Liang Gie dalam bukunya Administrasi Perkantoran Modern yang dimaksud dengan “tata usaha ialah segenap rangkaian aktivitas menghimpun, mencatat, mengelola, mengadakan, mengirim dan menyimpan keterangan-keterangan sehingga keterangan-keterangan itu dapat digunakan secara langsung sebagai bahan informasi bagi pimpinan organisasi yang bersangkutan dan diperlukan dalam setiap usaha kerja”.

Kinerja tata usaha dalam penelitian ini adalah proses dan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai tata usaha dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **I. Metode Penelitian**

#### **1. Pendekatan**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang dimungkinkan dilakukannya pencatatan dan penganalisaan data hasil penelitian secara eksak dengan menggunakan perhitungan statistik.

#### **2. Metode Penelitian**

Metode penelitian digunakan untuk mencapai tujuan penelitian secara efektif dan efisien, sebagaimana dikemukakan oleh Nana Syaodih (2007:52) bahwa “Metode penelitian adalah rangkaian cara atau kegiatan pelaksanaan penelitian yang didaari oleh

asumsi-asumsi dasar, pandangan-pandangan filosofis dan ideologis, pertanyaan isu-isu yang dihadapi”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu metode yang digunakan dalam penelitian untuk menganalisis peristiwa-peristiwa yang terjadi pada saat penelitian berlangsung.

### **3. Pengolahan data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara untuk dapat mengumpulkan informasi atau keterangan mengenai suatu subjek penelitian dengan didukung oleh seperangkat instrument pengumpulan data yang relevan. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2005:73) bahwa teknik pengumpul data adalah: “ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data”.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu teknik pengumpulan data tidak langsung, yaitu dengan mengadakan komunikasi dengan subjek penelitian melalui perantara instrument. Adapun instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket.

### **4. Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **a. Lokasi Penelitian**

Lokasi dalam penelitian ini adalah di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Wilayah Karawang Timur.

#### **b. Populasi Penelitian**

Penelitian pendidikan seperti halnya penelitian bidang lainnya ditujukan untuk memperoleh kesimpulan tentang kelompok besar dalam lingkup wilayah yang luas, tetapi hanya dengan meneliti kelompok kecil dalam daerah yang lebih sempit. Kelompok besar dan wilayah yang menjadi lingkup penelitian kita sebut

populasi. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2005:57) yang mengemukakan bahwa: “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi oleh peneliti adalah semua staf tata usaha Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Wilayah Karawang Timur, dimana terdapat 5 sekolah negeri dengan jumlah tenaga tata usaha 68 orang.

### c. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Suatu hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan sampel adalah keadaan homogenitas dan heterogenitas populasi. Karena keadaan populasi dalam penelitian ini homogen maka berapapun penarikan jumlah sampel tidak akan menimbulkan suatu permasalahan yang signifikan.

Mengingat jumlah populasi penelitian kurang dari 100 orang, maka sampel yang diambil adalah 100%. Dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *total sampling* atau penelitian populasi, hal ini sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto (2006: 131) bahwa:

Penelitian populasi dilakukan apabila peneliti ingin melihat semua lika-liku yang ada di dalam populasi. Oleh karena itu subjeknya meliputi semua yang terdapat di dalam populasi, maka juga disebut sensus.

Jadi yang menjadi sampel penelitian ini adalah seluruh staf TU di SMA Negeri Se-Wilayah Karawang Timur, sehingga jumlah keseluruhan sampel penelitian ini adalah berjumlah 68 orang.