

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

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. Dalam Undang – undang 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 Undang – undang tersebut, dapat dikemukakan bahwa pendidikan merupakan tonggak kemajuan suatu bangsa. Untuk mewujudkan semua itu diperlukan sumber daya manusia yang dapat mengelola secara tepat. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk juga dalam organisasi pendidikan khususnya sekolah.

Sebagai sebuah sistem, sekolah terdiri dari beberapa komponen yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi antara yang satu dengan yang lainnya. Satu di antara komponen tersebut adalah tenaga administrasi sekolah (TAS) di jenjang sekolah dasar dan menengah. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyatakan bahwa, Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Tenaga administrasi sekolah memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan organisasi pendidikan yang pada gilirannya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Peran tenaga kependidikan memang tidak terlibat secara langsung dalam kegiatan belajar mengajar, akan tetapi peranannya cukup penting dalam mendukung kelancaran kegiatan belajar dan pelayanan pendidikan. Tenaga administrasi merupakan salah satu jenis tenaga kependidikan yakni adalah tenaga di luar tenaga pengajar yang tugasnya mempersiapkan dan memperlancar pelaksanaan pendidikan baik secara teknis maupun manajerial. Keberadaan tenaga administrasi sekolah akan sangat mendukung peningkatan mutu dan pelayanan pendidikan.

Di samping itu, kinerja yang dimiliki akan mencerminkan proses *Good Government*. Dewasa ini, pemerintahan (*governance*) adalah hal yang paling sering dibahas oleh publik. Entah karena baik buruknya kinerja, atau karena kebijakan-kebijakan yang merugikan atau menguntungkan masyarakat. Seperti yang dilansir web resmi PPID (Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi) Kota Bandung, Kota Bandung sudah dua tahun berturut-turut meraih penghargaan mengenai SAKIP (sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah) dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Komitmen dan sinergi Pemerintah Kota Bandung untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja dan pelayanan publik, akhirnya menghantarkan Kota Bandung meraih Penghargaan Akuntabilitas Kinerja Terbaik Nasional Tahun 2015 dan 2106 dengan predikat A (Memuaskan), atau setara nilai 80,22. Dengan pencapaian tersebut, seharusnya sekolah sebagai salah satu layanan publik dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkinerja optimal. Hal tersebut termasuk komponen tenaga kependidikan yang sudah diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparatur negara di sekolah yang sebaiknya memiliki kinerja yang baik agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Pemenuhan standar kualifikasi dan standar kompetensi bagi tenaga administrasi di jenjang pendidikan dasar dan menengah dalam jabatan merupakan hak yang wajib dipenuhi oleh penyelenggara sekolah. Keberadaan tenaga administrasi sekolah di jenjang pendidikan dasar dan menengah dalam proses pembelajaran sangat diperlukan. Sebagai suatu komponen dalam proses pembelajaran, tugas dan fungsi tenaga administrasi sekolah dijenjang 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, memerlukan keahlian tertentu, memerlukan kompetensi yang berbeda dengan kompetensi yang disyaratkan untuk pendidik.

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, pelaksanaan 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.

Wujud profesional Tenaga Administrasi Sekolah adalah memiliki kompetensi dalam hal manajemen sekolah seperti yang diuraikan dalam Permendiknas No. 24 Tahun 2008 tentang standar tenaga administrasi sekolah. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi manajerial, kompetensi sosial, kompetensi teknis, dan kompetensi kepribadian. Sebagai tenaga administrasi sekolah yang profesional, tenaga administrasi sekolah dituntut untuk mampu menjalankan tugas dengan baik dan bertanggung jawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Sebagai perbandingan, staf TU yang ada di Indonesia tampaknya berbeda dengan staf TU yang ada di UK (Inggris). Menurut Hazel Callaghan (2011, hlm. 11), untuk urusan administrasi mereka dibagi menjadi 4 bagian, yaitu; *school assistant* (Asisten sekolah), *administration assistant* (asisten administrasi), *finance assistant* (asisten keuangan) dan *general assistant* (asisten umum). Staf tata usaha masuk bekerja di sekolah didasarkan pada profesionalisme mereka. Sebelum bekerja disekolah mereka harus mendapatkan *skill* dan pengetahuan yang cukup untuk kerja mereka. Oleh karena itu pengalaman dan sertifikat pendidikan (ijazah) sangat menentukan dalam kerja mereka dan mereka bekerja pada disiplin ilmu mereka masing-masing.

Hal ini berbeda dengan staf TU yang ada di Indonesia, semua staf TU di sekolah-sekolah di Indonesia tampaknya harus bisa bekerja di semua bidang yang ditugaskan oleh kepala sekolah dan kepala TU. Mereka bertugas dalam berbagai bidang, baik bekerja sama dengan kepala sekolah dan guru atau mereka bekerja sendiri. Dari segi lulusan pendidikan, untuk bekerja menjadi tenaga administrasi sekolah di Indonesia tidak ada patokan jenjang pendidikan tertentu, ini terbukti dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti bahwa rata-rata tenaga administrasi sekolah berpendidikan hanya lulusan SMA (sekitar 51%) dan hanya sedikit yang berpendidikan S1 (30%) selebihnya berpendidikan SMP bahkan SD. Datanya sebagai berikut :

LULUSAN	JUMLAH	PERSENTASE
Paket C	8	3%
SD	6	2%
SMP	14	5%
SMA	139	51%
D1	3	1%
D3	14	5%
D4	3	1%
S1	81	30%
S2	4	1%
JUMLAH	272	100%

(Sumber : Dinas Pendidikan Kota Bandung)

Indikasi tersebut dapat menjadi salah satu penyebab rendahnya kinerja tenaga administrasi sekolah, karena sebagai sebuah sistem, sekolah juga terdiri dari beberapa komponen yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi antara yang satu dengan yang lainnya. Apabila ada satu komponen saja yang *error*, maka sistem sekolah juga akan turut *error*. Dalam realitasnya memang tidak jarang sistem sebuah sekolah menjadi bermasalah karena faktor kinerja pegawai tata usaha yang masih rendah.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan (Agustus-Desember, 2016) yang dilakukan peneliti, yaitu pengamatan di beberapa sekolah di SMP Negeri di Kota Bandung, bahwa ada beberapa indikator yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai tata usaha sekolah masih rendah, yaitu : *Pertama*, masih banyak pegawai tata usaha sekolah yang belum mempunyai kemampuan, kecakapan atau keahlian yang memadai untuk mengerjakan tugas-tugas mereka dengan performa yang baik

dan memuaskan. Contoh paling sederhana ialah masih sangat banyaknya tenaga administrasi sekolah yang belum bisa mengoperasikan komputer dengan baik untuk urusan administrasi sekolah. Selain masih minimnya perhatian pemerintah dalam mengembangkan kinerja tenaga administrasi sekolah melalui pelatihan, alasan yang paling mendasar adalah karena keterbatas usia, hal ini didukung oleh peroleh data dari Dinas Pendidikan Kota Bandung, bahwa sekitar 69% tenaga administrasi sekolah adalah sudah berusia 50 tahun ke atas. Datanya sebagai berikut :

UMUR	JUMLAH	PERSENTASE
31-40 tahun	27	10%
41-50 tahun	56	21%
51-60 tahun	189	69%
JUMLAH	272	100%

(Sumber : Dinas Pendidikan Kota Bandung)

Hampir seluruh administrasi sekolah saat ini menggunakan komputer dan menggunakan sistem *online* yang secara langsung menuntut tenaga administrasi harus cakap dalam menggunakan fasilitas teknologi yang semakin modern. Hal tersebut didukung oleh pengakuan pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung di Bidang Sekolah Dasar dan Menengah yang mengaku seringnya terjadi keterlambatan pengumpulan data atau pengisian data yang dilakukan oleh tenaga administrasi, fenomena tersebut sudah menjadi hal biasa bagi pegawai Dinas, keterlambatan tersebut dapat berlangsung sekitar seminggu sampai dua minggu dari jadwal deadline yang sudah ditetapkan. Masalah lain yang ada terkait rendahnya kinerja tenaga administrasi sekolah salah satunya adalah ternyata masih banyak PNS di kalangan SMP Negeri se Kota Bandung yang belum mengurus kenaikan pangkatnya, hal tersebut didukung dengan data dari Dinas bahwa ada sekitar 1898 orang PNS yang belum mengurus kenaikan pangkatnya pada rentang tahun 1970-2012, padahal seperti yang sudah ditetapkan oleh pemerintah, kenaikan pangkat itu seharusnya diurus setiap empat tahun sekali. (Studi Pendahuluan, Desember 2016).

Kedua, masih rendahnya disiplin, loyalitas dan tanggung jawab tenaga administrasi sekolah dalam menjalankan tugas-tugas mereka sebagai tenaga

administrasi sekolah. Ketaatan sebagian mereka barulah sekedar ketika ada kepala sekolah.

Ketiga, masih belum tercerminnya pelayanan prima yang diberikan kepada siswa, orang tua, dan masyarakat. Banyak orang tua, siswa ataupun warga masyarakat yang berurusan kurang dilayani dengan penuh keramahan, penuh perhatian, cepat, tepat, mudah dan tidak berbelit-belit. Terkadang kala ternyata untuk mengurus surat pindah maupun surat keterangan saja harus batele-tele.

Keempat, masih kurang tersedianya sarana prasarana untuk menunjang dalam bekerja. Hal tersebut salah satunya terindikasi dari masih sedikitnya sekolah yang memasang *wifi*/jaringan internet, kemudian ketersediaan perangkat komputer pun masih terbatas, serta dari segi tata ruang dan luas ruang tenaga administrasi pun tidak sedikit sekolah menengah pertama di kota Bandung yang memiliki luas dan tata ruang serta pencahayaan yang kurang baik, kondisi tersebut dijumpai di beberapa sekolah bercluster III. Padahal hal demikian sudah di atur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor. 24 Tahun 2007 Tentang Standar Sarana Prasana untuk Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTS). Selain itu, di bidang-bidang lain juga terlihat masih banyak kesemerutan kerja tata usaha sekolah seperti pengarsipan surat yang tidak tertata rapi, surat masuk dan keluar sering hilang, data-data sekolah banyak yang tidak lengkap dan tidak ada, dan sekalipun ada banyak yang tidak *up to date*.

Hal tersebut tentu dapat berhubungan langsung dengan optimalisasi kinerja tenaga administrasi di suatu sekolah. Ini berarti untuk menjadi tenaga administrasi sekolah yang profesional dan berkontribusi positif terhadap peningkatan mutu pendidikan tidak cukup lagi hanya dengan mengandalkan ijazah SMA, karena pada dasarnya tugas-tugas administrasi sekolah semakin hari semakin kompleks dan semakin membutuhkan orang-orang yang betul-betul terampil dan profesional.

Berdasarkan Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 40, menjelaskan bahwa :

Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh: (a). penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai; (b). penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja; (c). pembinaan karier

sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas; (d). perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual; dan (e). kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dapat dilakukan dengan beberapa cara. Walaupun hubungan antara mutu pendidikan sebuah sekolah dengan kinerja tenaga administrasi sekolah merupakan hubungan yang bersifat tidak langsung, namun harus diakui bahwa kinerja pegawai tata usaha sekolah turut mempengaruhi mutu pendidikan sebuah sekolah. Karenanya, upaya peningkatan mutu pendidikan juga harus menyentuh peningkatan kinerja tenaga administrasi sekolah agar mereka bisa memberikan kontribusi yang lebih besar bagi peningkatan mutu pendidikan di sebuah sekolah.

Kinerja adalah kemampuan (*Ability*) dan motivasi (*Motivation*). Hal tersebut sesuai dengan pendapat John W. Atkinson (dalam Wibowo, 2007, hlm. 99) mengemukakan bahwa : “kinerja merupakan fungsi motivasi dan kemampuan. Dengan demikian, model persamaan kinerja=f (*motivasi, kemampuan*).”

Dalam berbagai referensi dapat diketahui berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007, hlm. 99) yaitu : ”*personal factor, leadership, team factor, system factor.*” Selain itu menurut Sutermeister (1976, hlm. 11) memaparkan bahwa:

Kinerja atau *performance* dipengaruhi oleh 2 unsur yaitu *motivation* dan *ability*. Unsur-unsur yang ada dari motivasi yaitu *phycal conditions, individuals phycological social egoistic, formal organization, informal organization (groups)*. Unsur dari *ability* yaitu *skill* dan *knowledge*.

Dari pengertian kinerja menurut Armstrong dan Baron, kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki berdasarkan tugas dan tanggung jawab dan didorong oleh motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan. Dimensi dari kinerja tenaga administrasi sekolah dalam penelitian ini yaitu dilihat dari loyalitas, semangat kerja, prakarsa, tanggung jawab, dan pencapaian target.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja dari unsur *motivation* (motivasi) yaitu dilihat dari *phycal conditions* atau kondisi fisik organisasi, yaitu

pemanfaatan sarana pra sarana, Menurut Suharsimi Arikunto dalam Wahyu Sri Ambar Arum (2007, hlm. 6) menyatakan bahwa sarana pendidikan adalah :

semua fasilitas yang diperlukan dalam proses belajar mengajar agar pencapaian tujuan pendidikan dapat berjalan dengan lancar, teratur, efektif dan efisien, sedangkan pra sarana pendidikan adalah alat yang tidak langsung yang digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan, misalnya: bangunan sekolah, lapangan olahraga, asrama murid dan lain-lain.

Menurut Wahyu Sri Ambar Arum (2007, hlm. 34) terdapat sembilan komponen dalam pemanfaatan sarana prasarana, yaitu pemanfaatan berdasarkan jenis, prinsip, fungsi, perencanaan, pengadaan, penggunaan, pemeliharaan, inventarisasi, dan penghapusan sarana prasarana.

Konsep pemanfaatan sarana prasarana merupakan semua komponen yang secara langsung maupun tidak langsung yang dapat menunjang jalannya proses pendidikan untuk mencapai tujuan dalam pendidikan itu sendiri. Dimensi pemanfaatan sarana prasarana dalam penelitian ini yaitu dilihat dari prinsip dan fungsi pemanfaatan sarana prasarana.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja dari unsur *ability* (kemampuan) adalah *Self Capacity Building*. Pada prosesnya, *capacity building* merupakan sebuah pengembangan yang akan menuntut kegiatan sebuah organisasi mencapai tujuannya, hal tersebut seperti yang dijelaskan Matachi (2006, hlm. 4) yang mengatakan bahwa : *“Capacity building is a process by wich individuals, groups, institutions, organizations and societies enhance their abilities to identify and meet development challenges in a sustainable manner”*.

Maksud dari pernyataan tersebut merupakan pengertian dari pengembangan kapasitas yang dapat diartikan sebagai proses untuk meningkatkan kemampuan individu, organisasi, dan sebuah institusi untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi tantangan yang berkelanjutan.

Kolegalitas dalam sebuah organisasi akan sangat mempengaruhi individu dalam melakukan pekerjaannya. Dalam *self capacity builing* secara tidak langsung mempersiapkan interaksi antar individu, hal tersebut seperti dipaparkan oleh Matachi (2006, hlm. 4) yang mengemukakan bahwa :

Any self capacity building activity, including training workshop and country projects, should make an effort to build capacity of stakeholders

from different groups of society, and provide a platform for these groups to interact with each other.

Menurut Matachi (2006, hlm. 4) kunci *self capacity building* terdapat pada tiga level, yaitu *self/individual, organization, dan environment*.

Dari definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa makna *self capacity building* dapat diartikan sebagai pengembangan bakat atau kemampuan seseorang, yang mempunyai keterkaitan dengan pemerintah, organisasi, lembaga dan individu pada tingkatan tertentu yang berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dalam mencapai tujuan. *Self capacity building* tidak hanya sebatas meningkatkan kemampuan dan pengetahuan akan tetapi untuk memperkuat hubungan, nilai, sikap dan lain sebagainya. Dimensi dari *self capacity building* dalam penelitian ini yaitu dilihat dari *workshop/sminar/courses, co-operative vollegial development, dan skill development model*.

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang pesat, secara langsung disadari maupun tidak disadari berdampak pada perkembangan organisasi demikian juga sekolah. Persyaratan kemampuan yang diperlukan orang untuk melakukan berbagai macam pekerjaan semakin meningkat. Profesional menjadi tuntutan dari setiap pekerjaan, dengan demikian kebutuhan sumber daya manusia yang profesional merupakan suatu keharusan dalam menjawab tantangan terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi saat ini dan di masa depan yang semakin kompleks.

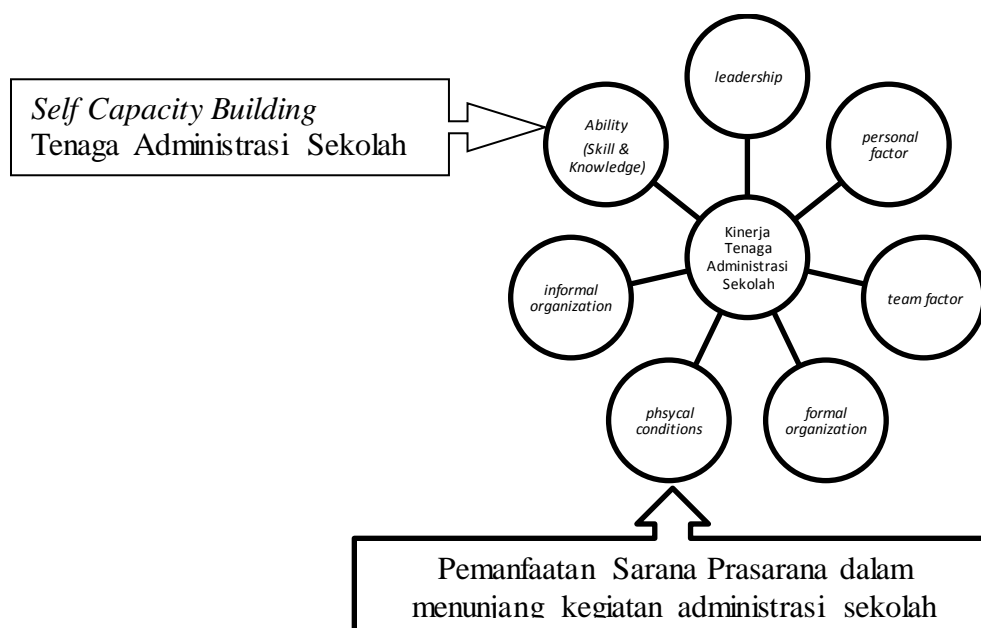
Sehubungan dengan upaya pemerintah untuk mewujudkan *Good Governance* mutlak diperlukan aparatur yang bersih dan berwibawa, memiliki dedikasi, kreatifitas, inovatif, kredibilitas serta akuntabilitas. Untuk mewujudkan harapan tersebut, maka perlu didukung dengan kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas dan pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas sebagaimana disebutkan dalam UU No. 20 Tahun 2003, sehingga mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Mencermati fenomena tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian, dan melalui penelitian ini diharapkan dapat melihat secara jelas, aktual dan faktual mengenai pemanfaatan sarana prasaran dan *self capacity building*

dalam mendukung peningkatan kinerja tenaga administrasi sekolah. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian tersebut, maka penulis menganggap masalah ini menarik untuk diteliti, sehingga penulis memilih judul untuk meneliti seberapa besar “Pengaruh Pemanfaatan Sarana Prasarana dan *Self Capacity Building* terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se Kota Bandung”.

B. Identifikasi Masalah Penelitian

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga administrasi, hal ini merujuk pada teori-teori yang mendukung dan berdasarkan hasil penelitian yaitu kepemimpinan, iklim organisasi, *personal factor*, *team factor*, *formal organization*, *informal organization (groups)*, *phsycal conditions*, *ability (skill dan knowledge)* Armstrong dan Baron (dalam Wibowo 2007, hlm.99), Sutermeister (1976, hlm. 11):



Gambar 1.1

Identifikasi Faktor yang mempengaruhi

Penelitian ini, identifikasi masalah difokuskan pada pembahasan pengaruh pemanfaatan sarana prasarana (X1) dan *self capacity building* (X2) terhadap kinerja tenaga administrasi (Y) SMPN se- Kota Bandung. Beberapa hal yang menjadi alasan pemilihan faktor tersebut diantaranya sebagai berikut :

1. Masih banyak pegawai tata usaha sekolah yang belum mempunyai kemampuan, kecakapan atau keahlian yang memadai untuk mengerjakan tugas-tugas mereka dengan performa yang baik dan memuaskan.
2. Masih minimnya perhatian pemerintah dalam mengembangkan kinerja tenaga administrasi sekolah melalui pelatihan dan pengembangan karier.
3. Masih kurang tersedianya sarana prasarana untuk menunjang dalam bekerja. Hal tersebut salah satunya terindikasi dari masih sedikitnya sekolah yang memasang wifi/jaringan internet, kemudian ketersediaan perangkat komputer pun masih terbatas.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Merujuk pada latar belakang dan identifikasi masalah, maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu seberapa besar pengaruh pemanfaatan sarana prasaran dan *self capacity building* terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah di SMP Negeri se- Kota Bandung.

Adapaun rincian pertanyaan penelitian diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi kinerja tenaga administrasi sekolah pada SMP Negeri se-Kota Bandung ?
2. Bagaimana deskripsi pemanfaatan sarana prasarana kerja pada SMP Negeri se-Kota Bandung ?
3. Bagaimana deskripsi *self capacity building* tenaga administrasi sekolah pada SMP Negeri se-Kota Bandung ?
4. Seberapa besar pengaruh pemanfaatan sarana prasaran terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMP Negeri se-Kota Bandung ?
5. Seberapa besar pengaruh *self capacity building* terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMP Negeri se-Kota Bandung ?
6. Seberapa besar pengaruh pemanfaatan sarana prasarana dan *self capacity building* terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMP Negeri se-Kota Bandung ?

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan :

- a. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran serta data empirik terkait kinerja tenaga administrasi sekolah, pemanfaatan sarana prasarana, dan *self capacity building* tenaga administrasi sekolah.
- b. Melakukan analisis dan diverifikasi terkait pengaruh pemanfaatan sarana prasarana dan *self capacity building* terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMP Negeri se-Kota Bandung.

2. Tujuan Khusus

Secara khusus penelitian ini bertujuan :

- a. Memperoleh gambaran serta terdeskripsinya kondisi kinerja tenaga administrasi, pemanfaatan sarana prasarana, dan *self capacity building* pada SMP Negeri se-Kota Bandung.
- b. Menganalisis pengaruh pemanfaatan sarana prasarana terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMP Negeri se-Kota Bandung.
- c. Menganalisis pengaruh *self capacity building* terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMP Negeri se-Kota Bandung.
- d. Menganalisis pengaruh pemanfaatan sarana prasarana dan *self capacity building* terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMP Negeri se-Kota Bandung.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

- a. Bagi pengembangan keilmuan, hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi kajian dan pengembangan keilmuan, khususnya dibidang administrasi pendidikan, maupun bidang ilmu yang berhubungan.
- b. Temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai landasan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam pendidikan yang terkait dengan peningkatan kinerja tenaga administrasi sekolah yang dipengaruhi oleh pemanfaatan sarana prasarana dan *self capacity building*.

2. Secara Praktis

- a. Bagi penulis menambah ilmu dalam bidang penelitian sehingga mengetahui dengan pasti pengaruh pemanfaatan sarana prasarana dan *self capacity building* terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMP Negeri se-Kota Bandung.
- b. Bagi sekolah dapat mengambil manfaat dari hasil penelitian ini sehingga dapat menerapkan konsep pemanfaatan sarana prasarana sekolah dan *self capacity building* tenaga administrasi sekolah sehingga tercipta kinerja tenaga administrasi sekolah yang baik atau optimal.
- c. Memberikan manfaat bagi peneliti berikutnya untuk memberikan kontribusi dalam memperkaya, meningkatkan dan mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh pemanfaatan sarana prasarana dan *self capacity building* terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah.

F. Struktur Organisasi Tesis

Sistematika penulisan tesis ini dibagi menjadi V (lima) bab yang terdiri dari : Bab I. Berisi tentang pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang yang memaparkan dasar pemikiran serta kondisi lapangan dan teori yang mendukungnya, identifikasi masalah yang memaparkan permasalahan di lapangan, rumusan masalah terkait pertanyaan penelitian yang akan diteliti, serta tujuan dan manfaat dari penelitian.

Bab II. Berisi tentang kajian pustaka, kerangka pikir dan hipotesis penelitian. Pada bab ini memaparkan konsep dan teori-teori yang dikemukakan para ahli yang mendukung variabel-variabel penelitian dan terdapat penelitian terdahulu, kerangka pikir yang merupakan pedoman bagi pelaksanaan penelitian, serta hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah dengan merujuk pada konsep dan teori yang dikemukakan para ahli.

Bab III. Berisi tentang metodologi penelitian, berisi penjabaran yang rinci mengenai desain penelitian, metode penelitian yang mencakup komponen-komponen lokasi dan subjek populasi/sampel penelitian, cara memilih sampel serta justifikasi dari pemilihan lokasi serta penggunaan sampel, prosedur penelitian, definisi operasional tiap variabel disertai indikatornya, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, serta analisis data.

Bab IV. Berisi tentang hasil dan pembahasan, memaparkan hasil penelitian yang berupa pengolahan data dan analisis yang berkaitan dengan masalah penelitian, pertanyaan penelitian dan hipotesis penelitian, serta pembahasan hasil penelitian yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian.

Bab V. Berisi tentang kesimpulan dan rekomendasi, memaparkan interpretasi dan generalisasi terhadap temuan dari hasil penelitian terhadap pihak-pihak yang berkepentingan serta para peneliti yang akan datang yang melakukan penelitian dengan topik dan variabel yang sama.