

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan faktor utama dalam membentuk baik buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani bidang pendidikan, karena dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Sebagaimana diutarakan dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 Bab II pasal 3 bahwa :

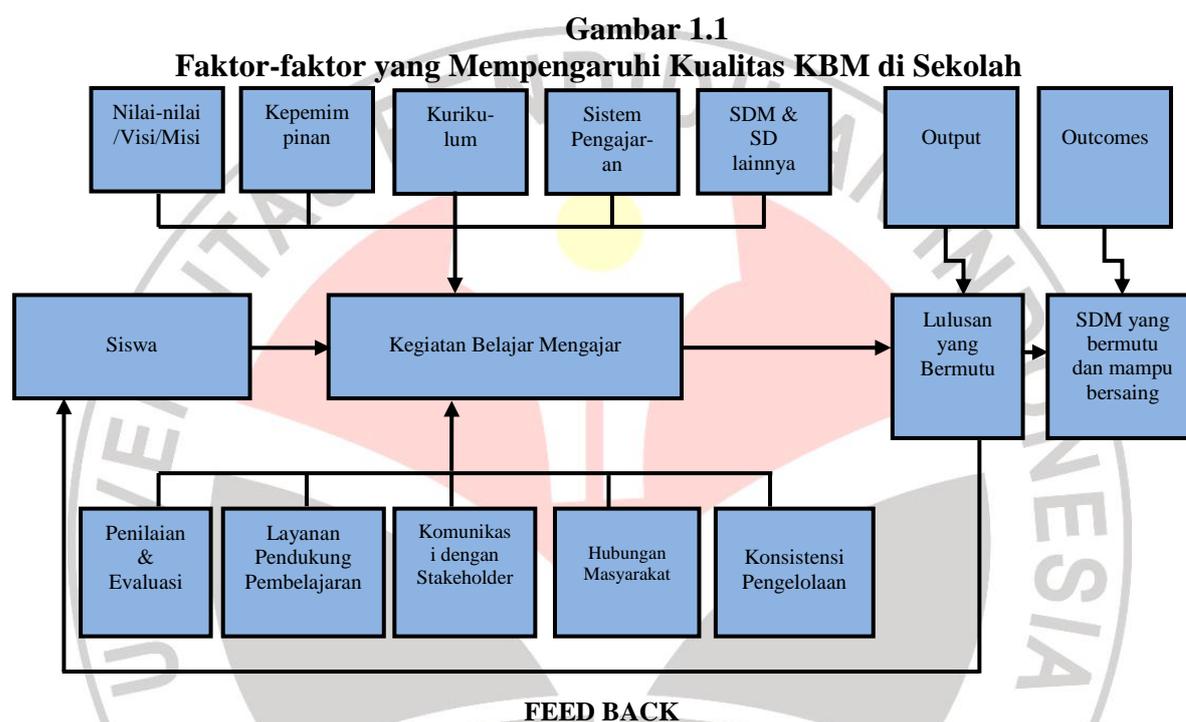
Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Pada tatanan yang lebih operasional, yakni pada pendidikan menengah diutarakan pada Peraturan Pemerintah RI Nomor 29 Tahun 1990 Bab II pasal 2 ayat 1 bahwa :

1. Pendidikan menengah bertujuan:
 - a. Meningkatkan pengetahuan siswa untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi dan untuk mengembangkan diri sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian.
 - b. Meningkatkan kemampuan siswa sebagai anggota masyarakat dalam mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya, dan alam sekitarnya.

Untuk mewujudkan tujuan di atas, diperlukan dukungan dari semua pihak khususnya sekolah. Kualitas sekolah dipengaruhi oleh banyak faktor, Bosker dan Schreerens yang dikutip John Macbeat dan Peter Motimore (2005:12) mendaftar 179 faktor yang berkaitan dengan efektivitas sekolah, selain faktor sumber daya manusia yang ada di sekolah, faktor lain yang berpengaruh terhadap kualitas

sekolah adalah ketersediaan sarana dan prasarana pembelajaran, motivasi kerja Tenaga pendidik (guru) dan Tenaga Kependidikan (Tenaga Administrasi Sekolah) dan kinerja, lingkungan sekolah yang kondusif, pelaksanaan supervisi sekolah, akreditasi, layanan administrasi sekolah dan sebagainya. Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas sekolah dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi sekolah seperti digambarkan di atas, penulis berpendapat bahwa sekolah tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan apabila Sumber Daya Manusia yang ada di dalamnya tidak mempunyai kompetensi dalam menjalankan pekerjaannya. Salah satunya adalah Tenaga Administrasi Sekolah (TAS) yang memiliki tugas untuk menangani urusan administrasi di sekolah. Apabila mereka tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, terampil dan mengetahui apa yang menjadi tugasnya maka pekerjaan administrasi di sekolah tidak akan berjalan dengan baik.

Tenaga Administrasi Sekolah (TAS) perlu mempunyai keahlian agar sistem pembelajaran di sekolah berjalan sebagaimana yang diharapkan. Fungsi

Yudi Ekka Suryapriadi, 2013

Kontribusi kemampuan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja kpd tata usaha di SMP Negeri 5 Kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

utama TAS adalah memberikan layanan administratif bagi beroperasinya sistem persekolahan. Layanan administratif yang dimaksud identik dengan istilah "administrative management" yaitu istilah yang digunakan untuk mencakup semua proses penyelenggaraan yang melancarkan pelaksanaan tugas pucuk pimpinan dalam mencapai tujuan (Pariata: 2003).

Tata usaha memegang peranan penting dan menentukan segala keterangan yang menyangkut kegiatan organisasi secara teratur dicatat dan dihimpun, karena itu TAS harus memiliki kemampuan administrasi yang baik. Kemampuan administrasi tersebut berkaitan dengan kegiatan dalam melakukan pencatatan dan pengolahan data bagi segala sesuatu yang terjadi di sekolah untuk dipergunakan sebagai bahan keterangan dan pengambilan keputusan bagi pimpinan dan stakeholder.

Dengan demikian tata usaha berperan melancarkan kehidupan dan perkembangan organisasi karena secara fungsional. Tenaga Administrasi Sekolah berperan sebagai pusat informasi dan sumber dokumen untuk memperlancar kehidupan serta perkembangan sekolah dalam keseluruhan sistem karena fungsinya yaitu sebagai pusat pengolahan data dan informasi sekolah serta sumber dokumen.

Hasil Rapat Kepala Tata Usaha Sekolah di Bogor tahun 1996 memutuskan bahwa tugas dari Tata Usaha adalah membantu :

1. Proses belajar mengajar
2. Urusan kesiswaan
3. Kepegawaian
4. Peralatan sekolah
5. Urusan infrasturktur sekolah,
6. Keuangan
7. Bekerja di laboratorium
8. Perpustakaan dan
9. Hubungan masyarakat

Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan, untuk Sekolah atau Madrasah, Tenaga Administrasi Sekolah (TAS) atau tata usaha berfungsi untuk memberikan "pelayanan prima" di bidang administrasi.

Yudi Ekka Suryapriadi, 2013

Kontribusi kemampuan kerja dan motivasi berprestasiterhadap kinerja kpd tata usaha di SMP Negeri 5 Kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Fungsi. pelayanan prima mengandung dimensi pelayanan yang harus diperhatikan dalam melaksanakannya. Keefektifan individual ditentukan oleh sikap, keterampilan, pengetahuan. Pelayanan prima mengandung arti bahwa layanan administrasi harus memberikan kepuasan bagi pelanggan, yakni: Kepala sekolah, guru, siswa, orang tua siswa, masyarakat dan *stakeholders* pendidikan.

Salah satu Tenaga Administrasi Sekolah (TAS) yang memiliki peran penting dalam administrasi sekolah adalah Kepala Tata Usaha (KTU). Berdasarkan Keputusan Dirjen Dikdasmen No. 260 dan 261 Tahun 1996, Kepala Tata Usaha Sekolah mempunyai tugas pokok dan fungsi melaksanakan ketatausahaan sekolah dan bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam kegiatan – kegiatan sebagai berikut :

1. Penyusunan program kerja tata usaha sekolah.
2. Pengelolaan keuangan sekolah.
3. Pengurusan administrasi ketenagaan dan siswa.
4. Pembinaan dan pengembangan karir pegawai serta tata usaha sekolah.
5. Penyusunan administrasi perlengkapan sekolah.
6. Penyusunan dan penyajian data/statistik sekolah.
7. Mengkoordinasikan dan melaksanakan 7K.
8. Penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan pengurusan ketatausahaan secara berkala.

Tugas pokok dan Fungsi Kepala Tata Usaha merupakan kegiatan strategis yang turut berpengaruh terhadap kualitas pelayanan sekolah yang akan berdampak langsung pada kualitas lulusan. Untuk menjalankan tugas tersebut, Kepala Tata Usaha perlu meningkatkan daya tahan dan daya saing sekolah dengan cara meningkatkan sikap profesional agar memiliki keunggulan. Keunggulan atau kepakaran perlu dimiliki Kepala Tata Usaha agar layanan administrasi sekolah yang dipimpinnya mampu beradaptasi dan bertahan dalam persaingan global.

Tantangan lain adalah tuntutan masyarakat terhadap sekolah yang semakin tinggi sehingga perlu dilayani dengan baik. Kepala Tata Usaha harus mampu memberikan layanan dan menguasai pekerjaan teknis operasional. Kepala Tata Usaha juga harus mengikuti arus perkembangan Teknologi Informasi dan

Yudi Ekka Suryapriadi, 2013

Kontribusi kemampuan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja kpd tata usaha di SMP Negeri 5 Kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Komunikasi (TIK) yang dinamis sehingga Teknologi Informasi ini dikuasai dengan baik, karena dengan menguasai teknologi informasi tersebut maka Kepala Tata Usaha dapat memantau efektivitas dan efisiensi layanan proses pendidikan di sekolah. Selain itu, kebutuhan teknologi informasi juga diperlukan oleh siswa, karenanya seorang Kepala Tata Usaha melalui perannya harus dapat memfasilitasi mereka. Hal itu dapat berjalan optimal apabila Seorang Kepala Tata Usaha memiliki kemampuan (*hard skills*) dalam menguasai TIK tersebut.

Dalam rangka menjembatani tuntutan dan harapan masyarakat terhadap pendidikan diperlukan sikap profesional dari Kepala Tenaga Usaha. Sikap profesional tersebut salah satu indikatornya adalah memiliki kemampuan kerja dan kompetensi sesuai dengan standar. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan RI Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah. Melihat hal tersebut Tenaga Administrasi Sekolah termasuk Kepala Tata Usaha perlu memiliki kualifikasi dan kompetensi dalam memberikan layanan administrasi pendidikan di sekolah. Kualifikasi berkaitan dengan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam menunjang pekerjaan Kepala Tata Usaha. Standar kompetensi mencakup kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi teknis, dan kompetensi manajerial, sedangkan kemampuan kerja adalah Kemampuan (ketrampilan), pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan kepada individu tersebut.

Kemampuan Kerja yang dimiliki oleh Kepala Tata Usaha diwujudkan dalam keterampilan dan kemampuan seperti dideskripsikan di atas. Untuk menggerakkan kemampuan tersebut diperlukan motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi juga mempengaruhi minat seseorang. Mereka yang memiliki motivasi berprestasi tidak hanya berusaha melayani kebutuhan pribadinya, tetapi diarahkan juga pada objek-objek dan orang lain sehingga mendorong mereka untuk melakukan sesuatu dan berpartisipasi dengan apa yang terjadi pada lingkungannya. Dengan demikian, Kepala Tata Usaha yang memiliki kemampuan kerja yang baik ditunjang dengan motivasi berprestasi yang kuat akan berdampak pada tingginya kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Yudi Ekka Suryapriadi, 2013

Kontribusi kemampuan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja kpd tata usaha di SMP Negeri 5 Kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Hasil penelitian yang dilakukan A.P. Rahmanto (2012) menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kemampuan kerja pegawai dan motivasi kerja pegawai secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Tata Usaha di Kantor Kecamatan Banjarmangu Kabupaten Banjarnegara. Metode penelitiannya adalah metode kuantitatif dengan menggunakan metode analisis *kendall tau-c*, koefisien konkordinasi kendall W dan regresi ordinal. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kemampuan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di mana korelasi *kendall tau-c*, antara X1 terhadap Y adalah sebesar 0,782. Besarnya pengaruh tersebut adalah sebanyak 45.7 persen. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di mana hasil analisis *kendall tau-c* antara X2 terhadap Y adalah sebesar 0,805. Besarnya pengaruh tersebut adalah sebanyak 38.8 persen. Kemampuan kerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di mana hasil analisis regresi ordinal diperoleh hasil bahwa pengaruh kemampuan kerja pegawai dan motivasi kerja secara serentak terhadap kinerja pegawai adalah sebanyak 0,377.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Frans Farlen (2011) terhadap para staf tata usaha salah satu perusahaan swasta menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian deskriptif. Alat analisisnya adalah regresi linier berganda. Berdasarkan uji serempak (uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar 19,104 lebih besar dari nilai F tabel (3,252) sehingga keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini berarti secara serempak variabel independen (motivasi kerja dan kemampuan kerja) mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) hitung variabel motivasi kerja sebesar 3,735. Dengan melihat posisi t hitung (3,735) lebih besar dari t tabel (2,026) maka t hitung berada di daerah penolakan H_0 dan penerimaan H_a sehingga keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung

Yudi Ekka Suryapriadi, 2013

Kontribusi kemampuan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja kpd tata usaha di SMP Negeri 5 Kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

variabel kemampuan kerja sebesar 3,328. Dengan melihat posisi t hitung (3,328) lebih besar dari t tabel (2,026) maka t hitung berada di daerah penolakan H_0 dan penerimaan H_a sehingga keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya secara parsial variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh dari motivasi kerja dan kemampuan kerja baik secara serempak maupun secara parsial. Pengaruh yang ditimbulkan dari hasil penelitian menunjukkan arah yang positif, berarti motivasi kerja yang lebih baik dan adanya kemampuan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian yang telah dilaksanakan di atas menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja. Subjek yang diteliti adalah staf administrasi atau tata usaha seperti Kepala Divisi dan Pengawas Lapangan. Lokasi penelitian dilakukan pada perusahaan swasta dan beberapa kantor Kota/Kabupaten yang tidak sama. Umumnya hasil penelitian menunjukkan ada kontribusi atau hubungan yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian ini, penulis melakukan penelitian terhadap Kepala Tata Usaha Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Bandung. Secara umum penelitian ini ingin memperoleh gambaran nyata mengenai kontribusi kemampuan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja Kepala Tata Usaha SMP dengan asumsi apabila Kepala Tata Usaha memiliki kinerja tinggi akan berdampak pada layanan administrasi yang baik dan berkualitas. Secara tidak langsung akan menciptakan lulusan yang berkualitas dan produktif sebagai salah satu cermin peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Paparan di atas mendorong penulis untuk melakukan penelitian tentang kontribusi kemampuan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja Kepala Tata Usaha Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Bandung.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, penulis mengidentifikasi beberapa variabel yang akan diteliti. Kinerja Kepala Tata Usaha

Yudi Ekka Suryapriadi, 2013

Kontribusi kemampuan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja kpd tata usaha di SMP Negeri 5 Kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

sebagai subsistem dari kualitas pendidikan mempunyai permasalahan yang sangat kompleks mengingat kualitas belajar siswa merupakan muara dari seluruh komponen yang tergabung dalam sistem pembelajaran di sekolah. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pembelajaran diantaranya peran Kepala Sekolah, guru, Tenaga Administrasi Sekolah, kurikulum, sarana prasarana, iklim sekolah, strategi, dan pendekatan yang digunakan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pembelajaran tersebut adalah kinerja tenaga administrasi sekolah khususnya kinerja dari Kepala Tata Usaha. Mereka melakukan tugas untuk memberikan layanan administrasi dalam mendukung dan memfasilitasi proses belajar mengajar

Kualitas layanan administrasi pendidikan merupakan cermin dari peningkatan kinerja Kepala Tata Usaha. Kinerja mereka dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya adalah faktor kemampuan kerja dan motivasi berprestasi. Dari hasil studi awal di lapangan, kedua faktor tersebut dianggap sebagai penyebab naik dan turunnya kinerja Kepala Tata Usaha pada SMP Negeri di Kota Bandung. Untuk mengantisipasi tuntutan layanan administrasi yang berkualitas, Kepala Tata Usaha harus kompeten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, mereka dituntut memiliki kemampuan untuk melakukan inovasi dan kreativitas dalam menciptakan iklim kerja yang efektif dan kondusif. Oleh karena itu, Kepala Tata Usaha sebagai tenaga kependidikan harus memiliki standar kualifikasi sesuai yang dibutuhkan. Standar kualifikasi tersebut seperti dijelaskan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 24 tahun 2008 adalah sebagai berikut :

1. Berpendidikan minimal lulusan D3 atau yang sederajat, program studi yang relevan, dengan pengalaman kerja sebagai tenaga administrasi sekolah/ madrasah minimal 4 (empat) tahun.
2. Memiliki sertifikat kepala tenaga administrasi sekolah/madrasah dari lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah.

Standar kualifikasi yang dimaksud di atas diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan diri yang baik; kemauan dan kemampuan untuk merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program kegiatan serta kemauan dan kemampuan lain yang terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil wawancara dengan AKTAS (Asosiasi Kepala Tata Usaha SMP, SMA dan SMK) Negeri Kota Bandung dan beberapa orang Kepala Sekolah SMP Negeri di Kota Bandung mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan Administrasi Umum (Diklat ADUM) serta pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan (Diklat PIM) bagi Kepala Tata Usaha SMP di kota Bandung terlihat belum berdampak secara signifikan pada peningkatan mutu pendidikan. Hal ini terlihat dengan beberapa indikator yang menunjukkan bahwa mutu dan kinerja pegawai tata usaha sekolah termasuk kinerja kepala tata usaha sekolah masih rendah seperti :

1. Banyaknya kegiatan sekolah yang diselenggarakan secara mendadak (tidak ada dalam Rencana Kerja Sekolah).
2. Kegiatan sekolah belum seluruhnya berdasarkan pada Surat Keputusan Panitia.
3. Banyak pegawai tata usaha sekolah termasuk Kepala Tata Usaha yang belum mempunyai kemampuan, kecakapan atau keahlian yang memadai untuk mengerjakan tugas-tugas mereka dengan performa yang baik dan memuaskan.
4. Masih terjadi kesemrawutan 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, serta data yang ada kurang *up to date*.
5. Data sekolah belum semuanya tercatat dalam komputer (*computerized*) sehingga apabila data fisik hilang maka data sekolah tersebut hilang secara keseluruhan (tidak ada catatan di komputer atau arsip lain).
6. Perpustakaan belum banyak mencerminkan sebuah perpustakaan yang telah ditangani oleh pegawai yang profesional.
7. Rendahnya disiplin, loyalitas dan tanggung jawab pegawai tata usaha sekolah termasuk Kepala Tata Usaha dalam menjalankan tugas-tugas mereka di sekolah.
8. Masih belum tercerminnya pelayanan prima yang diberikan kepada siswa, orang tua, masyarakat dan *stakeholder*. Banyak orang tua, siswa ataupun

warga masyarakat yang berurusan kurang dilayani dengan penuh keramahan, penuh perhatian, cepat, tepat, mudah dan tidak berbelit-belit,

9. Masih belum nampaknya kecerdasan emosional, spritual, dan bahkan juga kecerdasan intelektual pegawai tata usaha sekolah termasuk kepala Tata Usaha dalam memecahkan berbagai permasalahan serta dalam berinteraksi di lingkungan sekolah.
10. Pegawai tata usaha lebih banyak menghabiskan waktunya untuk mengerjakan tugas rutin dibandingkan untuk menorehkan prestasi kerja yang lebih baik.
11. Banyak pekerjaan yang seharusnya dipegang oleh pegawai tata usaha tetapi justru harus ditangani oleh guru, contohnya pengelolaan dana BOS.

Permasalahan-permasalahan di atas disebabkan antara lain oleh : *Pertama*, kurang kompetennya Kepala Tata Usaha dalam mengkordinasikan apa yang menjadi tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawab pekerjaannya sehingga berdampak pada kinerja. *Kedua*, hasil pelatihan Administrasi Umum dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklat ADUM dan Diklat PIM) sementara ini hanya menjadi pengetahuan saja, dan tidak dicoba untuk diterapkan pada tempat kerja atau kalaupun diterapkan hanya sekali dua kali saja, *Ketiga*, banyak para Kepala Tata Usaha yang tidak menguasai Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) sehingga mereka seperti ketinggalan informasi dan berdampak kepada kinerja, *Keempat*, Kepala Tata Usaha sudah merasa puas dengan kemampuan yang dimiliki pada saat ini sehingga mereka tidak mempunyai motivasi untuk mengembangkan potensi diri secara akademis. *Kelima*, Kepala Tata Usaha tidak mempunyai latar belakang pendidikan sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh Pemerintah (standarisasi) sehingga tugas dan tanggung jawab pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan akademis yang dimiliki.

Selain faktor kemampuan kerja, faktor motivasi berprestasi pun berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang pada akhirnya berdampak pada kualitas layanan administrasi pada peserta didik. Motivasi berprestasi merupakan dorongan atau spirit bagi Kepala Tata Usaha untuk melakukan tugas dan fungsinya dengan baik. Dorongan tersebut bisa datang dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya. Dorongan dari dalam dirinya merupakan faktor yang paling baik

Yudi Ekka Suryapriadi, 2013

Kontribusi kemampuan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja kpd tata usaha di SMP Negeri 5 Kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

dan berjalan secara alamiah. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan *etitude* dan *apttude*, yakni pengetahuan dan pengalaman serta sikap dan perilaku sebagai cerminan citra diri. Bagi seseorang yang memiliki citra diri tinggi ia akan bersemangat untuk menunjukkan hasil kerja yang memuaskan para pelanggannya. Sedangkan bagi seseorang yang memiliki kebutuhan akan cinta dan kasih sayang ia akan memperlakukan peserta didik dengan lembut seperti anak sendiri dan hormat pada atasan, serta melakukan pekerjaan dengan dengan menyenangkan. Sedangkan faktor dari luar menyangkut lingkungan kerja dan lingkungan kehidupan pribadinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong Kepala Tata Usaha bekerja dengan tenang. Mereka akan terdorong untuk meningkatkan diri dengan ikhlas, melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sungguh-sungguh, melahirkan ide, gagasan yang segar, kreatif dan inovatif.

Berdasarkan paparan di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Kinerja Kepala Tata Usaha belum optimal, hal itu ditunjukkan dengan kurangnya kesadaran akan upaya untuk mempersiapkan rencana program kegiatan jangka panjang dan jangka pendek dengan baik, tidak adanya penyusunan laporan berkala, analisis kebutuhan, tidak adanya motivasi dan semangat dalam mendorong keberhasilan pekerjaan yang berdampak langsung pada Proses Belajar Mengajar, dan kurangnya kesadaran untuk meningkatkan kompetensi diri.
2. Kurangnya bimbingan, pengembangan, motivasi, dan kerjasama dari *stakeholder* dan Kepala Sekolah sebagai atasan langsung terhadap pelaksanaan kinerja Tenaga Administrasi Sekolah dan pengembangan kompetensi Kepala Tata Usaha, kurangnya motivasi kerja tersebut selain dipengaruhi oleh faktor Internal dan eksternal.
3. Percaya diri dalam mengambil resiko adalah hal yang harus dimiliki oleh Kepala Tata Usaha. Mereka diduga kurang berani mengambil resiko dan kadang-kadang masih tergantung pada pandangan orang lain serta kurang berani mengambil keputusan dalam menjawab tantangan-tantangan dan memanfaatkan peluang-peluang yang ada, sehingga ide dan gagasan dalam

Yudi Ekka Suryapriadi, 2013

Kontribusi kemampuan kerja dan motivasi berprestasiterhadap kinerja kpd tata usaha di SMP Negeri 5 Kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

memajukan sekolah yang sebenarnya ada pada diri mereka tidak terungkap.

4. Kurang komptennya Kepala Tata Usaha melaksanakan pekerjaannya karena latar belakang pendidikan yang kurang sesuai untuk jabatan tersebut.
5. Sarana dan Prasarana yang kurang baik bagi pelaksanaan pekerjaan Kepala Tata Usaha.
6. Kepala Tata Usaha kurang memahami Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK).

Oleh karena itu, melalui kontribusi pengembangan kemampuan kerja dan motivasi berprestasi Kepala Tata Usaha diharapkan mampu meningkatkan kinerja administrasi, dengan demikian akan terwujud pendidikan yang berkualitas.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, masalah kinerja Kepala Tata Usaha (KTU) SMP di Kota Bandung disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal meliputi faktor-faktor lingkungan antara lain faktor kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, hubungan teman sejawat, fasilitas, target kerja, pengawasan, pembinaan, tuntutan *stakeholders*, dan dukungan sumberdaya lainnya. Sedangkan faktor internal adalah faktor yang berhubungan dengan potensi yang ada dalam diri seorang Kepala Tata Usaha itu sendiri, seperti faktor kompetensi, kemampuan kerja, motivasi, sikap dan perilaku, kecakapan, kondisi fisik, kondisi psikologi, kemampuan bersosialisasi, kemampuan *soft skill* dan *hard skill*, dan keahlian lainnya yang dapat mendukung pekerjaan.

Faktor yang dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja Kepala Tata Usaha adalah faktor internal yakni faktor kemampuan kerja dan motivasi berprestasi. Kemampuan kerja berkaitan dengan keterampilan, pengetahuan dan penguasaan pegawai terhadap teknis pelaksanaan tugas. Pengetahuan dan keterampilan yang harus dikuasai oleh Kepala Tata Usaha berkaitan dengan kemampuan dalam berinteraksi baik dengan teman sejawat, dengan bawahan, dengan atasan, dan dengan *stakeholder* lainnya. Keterampilan lainnya adalah kemampuan administrasi, kemampuan teknis, dan kemampuan memimpin.

Yudi Ekka Suryapriadi, 2013

Kontribusi kemampuan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja kpd tata usaha di SMP Negeri 5 Kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Sedangkan pengetahuan berkaitan dengan penguasaan terhadap pekerjaan baik teknis maupun operasionalnya, kecakapan dalam melaksanakan tugas, dan pengetahuan secara umum yang dapat membantu tugas sehari-hari.

Selain faktor kemampuan kerja yang memiliki kontribusi terhadap kinerja Kepala Tata Usaha adalah faktor motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Seorang Kepala Tata Usaha yang memiliki dorongan atau kemauan yang kuat untuk meningkatkan pendidikan melalui tugas dan tanggung jawabnya akan menunjukkan kinerja yang maksimal. Motivasi berprestasi datangnya bisa dari luar diri Kepala Tata Usaha maupun dari dalam diri mereka. Namun, beberapa ahli menyatakan bahwa dorongan dari dalam diri seseorang lebih baik dibandingkan faktor dari luar.

Mengacu pada uraian di atas, masalah umum dalam penelitian ini adalah apakah terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja Kepala Tata Usaha pada SMP Negeri di Kota Bandung. Secara khusus, masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kemampuan kerja Kepala Tata Usaha SMP Negeri di Kota Bandung?
2. Bagaimana motivasi berprestasi Kepala Tata Usaha SMP Negeri di Kota Bandung?
3. Bagaimana kinerja Kepala Tata Usaha SMP Negeri di Kota Bandung?
4. Seberapa besar kontribusi kemampuan kerja terhadap kinerja Kepala Tata Usaha SMP Negeri di Kota Bandung?
5. Seberapa besar kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja Kepala Tata Usaha SMP Negeri di Kota Bandung?
6. Seberapa besar kontribusi kemampuan kerja dan motivasi berprestasi terhadap Kinerja Kepala Tata Usaha SMP Negeri di Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Yudi Ekka Suryapriadi, 2013

Kontribusi kemampuan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja kpd tata usaha di SMP Negeri 5 Kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Tujuan penelitian ini secara umum adalah untuk mengetahui gambaran empirik tentang kontribusi kemampuan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja Kepala Tata Usaha, sedangkan secara spesifik penelitian ini bertujuan:

1. Untuk memperoleh informasi tentang kemampuan kerja Kepala Tata Usaha SMP Negeri di Kota Bandung.
2. Untuk memperoleh informasi tentang motivasi berprestasi Kepala Tata Usaha SMP Negeri di Kota Bandung.
3. Untuk memperoleh informasi kinerja Kepala Tata Usaha SMP Negeri di Kota Bandung.
4. Untuk memperoleh informasi besaran kontribusi kemampuan kerja terhadap kinerja Kepala Tata Usaha SMP Negeri di Kota Bandung.
5. Untuk memperoleh informasi besaran kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja Kepala Tata Usaha SMP Negeri di Kota Bandung.
6. Untuk memperoleh informasi dan menganalisis besaran kemampuan kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja Kepala Tata Usaha SMP Negeri di Kota Bandung.

D. Manfaat/Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis bagi perkembangan dunia pendidikan dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Secara rinci kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dari segi ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah ilmu Administrasi Pendidikan di masa mendatang khususnya dalam pengembangan tenaga administrasi sekolah. Dalam hal ini adalah pengembangan kemampuan kerja pegawai, yaitu seseorang yang sanggup dan terampil untuk melaksanakan proses penciptaan ataupun penambahan nilai sesuai dengan rencana dan tujuan organisasi. Sedangkan motivasi berprestasi adalah dorongan bagi seseorang baik dari dalam dirinya maupun dari lingkungan sosialnya untuk melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya.

2. Manfaat Praktis

Yudi Ekka Suryapriadi, 2013

Kontribusi kemampuan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja kpd tata usaha di SMP Negeri 5 Kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman tentang kontribusi kemampuan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja Kepala Tata Usaha SMP Negeri di Kota Bandung dengan harapan dapat membantu meningkatkan kualitas layanan pendidikan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

b. Bagi SMP Negeri di Kota Bandung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan data dan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya SMP Negeri di Kota Bandung untuk pengambilan kebijakan dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengembangan kemampuan kerja dan motivasi berprestasi Kepala Tata Usaha yang dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja administrasinya.

c. Bagi Instansi terkait (*Stakeholder*)

Hasil Penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan masukan bagi “*stakeholder*” yaitu pihak dunia pendidikan, dunia industri, dan dunia kerja untuk merancang program-program Manajemen Sumber Daya Manusia. Misalnya dalam melaksanakan perencanaan dan persiapan, rekrutmen dan seleksi tenaga kerja (*preparation and selection*), pelatihan, pengembangan pegawai, dan perancangan program yang berkaitan dengan kemampuan kerja, motivasi berprestasi dan kinerja Kepala Tata Usaha.

E. Struktur Organisasi Tesis

Bab I : Pendahuluan. Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang penelitian, identifikasi masalah dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat/signifikansi penelitian dan struktur organisasi tesis

Bab II : Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis. Dalam bab ini berisi landasan – landasan teori yang digunakan untuk membahas materi pokok. Teori-teori yang digunakan antara lain kemampuan kerja, motivasi

berprestasi dan kinerja Kepala Tata Usaha. Penelitian terdahulu yang relevan, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian .

Bab III : Metode Penelitian. Pada Bab ini dipaparkan tentang lokasi, populasi dan sampel penelitian metode penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan. Dalam bab ini diuraikan mengenai hasil penelitian dan pembahasan dari apa yang menjadi permasalahan penelitian. Bab ini pun mencoba untuk menjawab rumusan masalah sehingga tujuan penelitian dapat tercapai.

Bab V : Kesimpulan dan Rekomendasi. Bab ini merupakan penutup pada penelitian yang berisi kesimpulan dari analisa masalah dan merupakan jabaran deskriptif dari tujuan yang telah tercapai pada penelitian ini dan rekomendasi yang dapat digunakan untuk perbaikan objek.