

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan paparan di atas, hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja Kepala Tata Usaha SMP Negeri di Kota Bandung berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari semua indikator kemampuan kerja menunjukkan kategori tinggi. Indikator tersebut secara berurutan dari kategori tertinggi sampai kategori terendah meliputi: kemampuan *human approach*, kemampuan *personality*, kemampuan kepemimpinan, kemampuan teknis operasional, dan kemampuan administrasi.
2. Motivasi berprestasi Kepala Tata Usaha SMP Negeri di Kota Bandung berada pada kategori tinggi. Semua indikator menunjukkan nilai rata-rata tinggi. Indikator dari skor yang paling tinggi ke skor rata-rata terendah meliputi: selalu belajar dan menggunakan umpan balik, memiliki visi dan tujuan, berfikir positif, kreatif, dan inovatif, bertanggung jawab dan mandiri, serta berani mengambil resiko dan percaya diri termasuk kategori cukup tinggi.
3. Kinerja Kepala Tata Usaha SMP Negeri di Kota Bandung berada pada kategori tinggi. Indikator yang menunjukkan kategori tinggi meliputi: loyalitas, semangat kerja, dan tanggung jawab. Sedangkan indikator lain berada pada kategori cukup tinggi yakni indikator prakarsa dan pencapaian target.
4. Terdapat kontribusi positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja Kepala Tata Usaha SMP Negeri di Kota Bandung. Besarnya kontribusi tersebut berada kategori kuat.
5. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja Kepala Tata Usaha SMP Negeri di Kota Bandung. Besarnya kontribusi tersebut berada pada kategori kuat.

6. Terdapat kontribusi positif dan signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja Kepala Tata Usaha SMP Negeri di Kota Bandung. Besarnya kontribusi tersebut berada pada kategori kuat.

B. Rekomendasi

Sesuai dengan hasil kesimpulan di atas, penulis memberikan rekomendasi sebagai tindak lanjut dari penelitian ini.

1. Bagi Kepala Sekolah

- 1) Kepala Sekolah, hendaknya memberi dorongan kepada Kepala Tata Usaha di sekolah agar mempunyai rasa percaya diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan masih terdapat beberapa Kepala Tata Usaha Sekolah yang kurang mandiri dan tidak berani mengambil resiko. Hal ini dapat diatasi dengan adanya bimbingan dan arahan serta kepercayaan dari Dinas Pendidikan dan seluruh jajaran warga sekolah itu sendiri agar para Kepala tata usaha memiliki motivasi yang kuat untuk mewujudkan sekolah yang efektif.
- 2) Adanya komitmen yang kuat dari seluruh warga sekolah terutama para pimpinan (Kepala Sekolah, Wk. Kepala Sekolah) dengan dilandasi oleh kerjasama, kebersamaan, keterkaitan dan akuntabilitas serta meningkatkan intensitas sosialisasi dan pembinaan yang berkesinambungan baik melalui pelatihan/penataran program, rapat rutin sekolah, rapat dinas dan lain-lain, hal ini perlu dilakukan agar terjadi keselarasan/kesesuaian antar satu program dengan program yang lainnya di dalam sekolah itu sendiri.
- 3) Kepala Sekolah harus menyadari bahwa keberadaan Tata Usaha di Sekolah adalah salah satu komponen penting dalam sistem persekolahan yang mempunyai tugas melaksanakan seluruh pekerjaan administrasi dengan cara mengatur dan mendayagunakan segenap sumber daya secara efektif dan efisien dalam penyelenggaraan pendidikan agar tujuan pendidikan di sekolah tercapai secara optimal,
- 4) Kepala Sekolah harus menyadari pula bahwa dengan adanya Kepala Tata

Usaha yang profesional, memiliki kemampuan, keahlian atau kecakapan

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

yang memadai, serta memiliki visi dan komitmen, maka Sekolah yang dipimpinnya akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu Kepala Sekolah seyogyanya dapat memberikan kesempatan/peluang dan bahkan mendorong agar Kepala Tata Usaha dapat mengembangkan dirinya dalam bidang akademis (melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi).

2. Bagi Kepala Tata Usaha

Kemampuan kerja yang masih rendah adalah kemampuan administrasi dan kemampuan teknis operasional. Ada beberapa Kepala Tata Usaha yang kurang menguasai Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) seperti aplikasi komputer, pemasangan LCD, penguasaan jaringan dan internet, Sistem Informasi Manajemen Sekolah (SIMS) dan fasilitas pembelajaran berbasis data lainnya. Oleh karena itu Kepala Tata Usaha perlu mengikuti pendidikan dan pelatihan profesionalisme baik teknis maupun fungsional, dimana pelatihan tersebut dilaksanakan selama kurang lebih 3 (tiga) bulan, diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan dan dilaksanakan sebelum Kepala Tata Usaha Sekolah tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya sebagai Kepala Tata Usaha (Pra Jabatan KTU).

Disamping itu Kepala Tata Usaha harus mempunyai motivasi untuk mengembangkan diri secara akademis, dan belajar baik secara mandiri maupun pada teman sejawat mengenai penggunaan dan pemanfaatan TIK serta kemampuan administrasi.

3. Bagi Dinas Pendidikan

- 1) Dinas Pendidikan perlu menciptakan model-model, metode, dan pendekatan yang sesuai dalam mengembangkan program Kepala Tata Usaha Sekolah. Sehingga secara sistematis, terpolo, terpadu, dan berkesinambungan mereka dibekali dengan ilmu, wawasan, strategi, pengambilan keputusan (*problem solving*), keahlian, kemampuan, dan motivasi untuk meningkatkan kinerja.

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

- 2) Selain diberikan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklat PIM), Dinas Pendidikan seyogyanya menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan profesionalisasi bagi Kepala Tata Usaha selama 3 (Tiga) Bulan dengan materi-materi yang berkaitan dengan ke-administrasian, dan dilaksanakan sebelum Kepala Tata Usaha tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya sebagai Kepala Tata Usaha di sekolah (Pra Jabatan KTU)
- 3) Kebijakan dari Pemerintah Pusat maupun daerah untuk memfasilitasi Kepala Tata Usaha dalam upaya pengembangan diri dalam bidang akademis (melanjutkan studi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi), sehingga para Kepala Tata Usaha mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi,
- 4) Kepala Tata Usaha didorong dan dimotivasi untuk masuk dan menjadi anggota Asosiasi/Organisasi Profesi yang resmi, dalam hal ini Asosiasi Kepala Tata Usaha Kota Bandung (AKTAS) sebagai wadah organisasi profesional para Kepala Tata Usaha yang kuat dan terjalin erat, agar semua informasi, dan aspirasi mereka (Kepala Tata Usaha) dapat tersalurkan.
- 5) Rekrutmen dan Penempatan Kepala Tata Usaha sekolah harus benar-benar mempertimbangkan mutu, kemampuan, kecakapan, atau keahlian yang memadai untuk melaksanakan tugas mereka sebagai tenaga profesional. Diharapkan Kepala Tata Usaha Sekolah adalah benar-benar tenaga profesional di bidangnya dan selaras/sesuai dengan KKNI (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia) dimana KKNI adalah sebagai alat ukur kualifikasi yang disepakati secara nasional dan disusun berdasarkan suatu ukuran pencapaian proses pendidikan sebagai basis pengakuan terhadap hasil pendidikan. Dengan kesesuaian ini maka Rekrutmen dan Penempatan tenaga profesional di lingkungan tata usaha sekolah ini mengacu pada prinsip *the righ man on the righ job*.