

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan personil atau staf merupakan salah satu dari fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, hal ini selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Castetter (1996) bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari : *Strategic Planning for Human Resources, Recruitment, Selection, Induction, Development Personnel, Performance Appraisal, Employment Justice and Continuity, Information Technology, Compensation, and Bargaining*. Oleh karena itu, pengembangan personil merupakan sebuah prosedur yang harus ditempuh oleh organisasi atau sistem setelah organisasi atau sistem tersebut melakukan fungsi rekrutmen, seleksi, dan induksi bagi staf baru maupun staf lama dalam upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas seluruh staf dalam organisasi atau sistem untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Begitu pentingnya pengembangan staf dalam organisasi atau sistem juga dikemukakan oleh Castetter (1996 : 232), yang mengemukakan bahwa :

“Personnel development is preeminent among those processes designed by the system to attract, retain, and improve the quality and quantity of staff members needed to solve its problems to achieve its goal”.

Dari konsep pengembangan staf di atas, dapat ditarik beberapa hal penting atau pokok yang berkenaan dengan pengembangan staf dalam sebuah organisasi atau sistem. Pertama, bahwa proses pengembangan staf atau personil merupakan yang

terpenting diantara proses-proses yang dirancang oleh organisasi atau sistem. Kedua, bahwa proses pengembangan staf ini dimaksud untuk menarik, mempertahankan, dan menyempurnakan kualitas sumber daya manusia (staf/personil), dalam rangka pencapaian tujuan-tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau sistem.

Soekijo (1998) mengatakan bahwa pengembangan personil atau staf merupakan suatu "*conditio sine quanon*" artinya merupakan proses yang harus ada dan terjadi dalam organisasi. Karena menurut Malayu Hasibuan (2001) pengembangan personil atau staf pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral bagi personil atau staf. Untuk lebih memahami seberapa penting program pengembangan personil atau staf dalam sebuah organisasi atau sistem dapat dilihat seberapa besar manfaat dari pengembangan personil atau staf bagi organisasi atau sistem. Sondang P. Siagian (1999 : 183-184) mengatakan bahwa paling sedikit ada tujuh manfaat dari program pengembangan personil atau staf bagi organisasi atau sistem, yaitu :

1. Meningkatkan produktivitas kerja organisasi;
2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan;
3. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat;
4. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja;
5. Menciptakan sikap keterbukaan manajemen ;
6. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif;
7. Penyelesaian konflik secara fungsional.

Sejalan dengan pernyataan di atas, Malayu Hasibuan (2001 : 70-71) mengemukakan bahwa pengembangan personil atau staf memiliki beberapa manfaat bagi organisasi atau sistem, pegawai itu sendiri atau komponen pelanggan, yaitu : (1) Produktivitas kerja ; (2) efisiensi ; (3) mengurangi kerusakan ; (4) mengurangi

kecelakaan ; (5) meningkatkan Pelayanan ; (6) moral ; (7) karir ; (8) konseptual ; (9) kepemimpinan ; (10) balas Jasa ; (11) konsumen. Selain itu pengembangan personil atau staf juga merupakan suatu cara yang sangat efektif untuk menghadapi beberapa tantangan baru untuk masa sekarang maupun masa datang yang akan banyak dihadapi oleh sebuah organisasi atau sistem.

Selanjutnya Sondang P. Siagian (1999 : 184), mengemukakan bahwa pengembangan personil atau staf akan memberikan manfaat bagi personil atau staf yang dikembangkan , antara lain : (1) membantu para pegawai atau staf untuk dapat membuat keputusan yang lebih baik ; (2) meningkatkan kemampuan pegawai atau staf ; (3) terjadinya Internalisasi dan operasional faktor-faktor motivasional; (4) timbulnya suatu dorongan untuk meningkatkan kemampuan ; (5) peningkatan kemampuan pegawai atau staf untuk mengatasi stres, frustasi, dan konflik ; (6) tersedianya informasi berbagai program pengembangan; (7) meningkatkan kepuasan kerja ; (8) semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang ; (9) makin besar bagi pegawai atau staf untuk bersikap mandiri ; (10) mengurangi ketakutan dalam menghadapi tugas-tugas yang baru.

Sementara itu, Sargiovani dan Starratt (1979 : 157) mengemukakan bahwa pengembangan personil atau staf merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh personil atau staf itu sendiri sebagai upaya memenuhi kebutuhannya sebagai manusia.

Oleh karena itu, keduanya mengemukakan bahwa :

"conceptuality, staff development is not something the school does to teacher but something the teacher for himself or herself Staff development is basically growth oriented" .

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa peranan pribadi sumber daya manusia itu sendiri dalam upaya meningkatkan diri, bertumbuh dalam kemampuan dan keterampilannya melaksanakan tugas. Pandangan ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Soekijo (1998), bahwa kebutuhan pengembangan diri (*self actualization*) merupakan kebutuhan tertinggi dari setiap orang, setelah orang tersebut berusaha untuk memenuhi kebutuhan fisiologis (pangan,sandang,papan), jaminan keamanan, kebutuhan sosial,pengakuan dan penghargaan.

Berpegang kepada pemahaman kita tentang begitu banyaknya manfaat yang dapat dirasakan oleh sebuah organisasi atau sistem dan personil atau staf itu sendiri dari sebuah program atau kegiatan pengembangan personil atau staf. Maka dapat dikatakan bahwa pengembangan personil atau staf memiliki urgensi yang sangat tinggi bagi organisasi atau sistem dan personil atau staf yang mengikuti kegiatan tersebut untuk pencapaian tujuan organisasi atau sistem yang diinginkan.

Hal penting lainnya dapat dikatakan bahwa pada prinsipnya upaya pengembangan personil atau staf dalam sebuah organisasi atau sistem memiliki keterkaitan dengan tiga aspek, yaitu : (1) tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI) dari organisasi atau sistem ; (2) pengembangan karier personil atau staf bersangkutan ; (3) produktivitas organisasi atau sistem. Dengan keterkaitan ini, maka program atau kegiatan pengembangan personil atau staf haruslah dilakukan dengan berpegang kepada analisis ketiga aspek tersebut.

Sedangkan dari sudut pandang keilmuan khususnya ilmu administrasi pendidikan, pengembangan personil yang termasuk kedalam salah satu tugas dari

administrasi pendidikan, seperti yang dikemukakan oleh Oteng Sutisna (1993) yang mengkatagorikan menjadi tujuh satuan tugas, yaitu : (1) program sekolah ; (2) murid ; (3) personil ; (4) kantor sekolah ; (5) keuangan sekolah ; (6) pelayanan bantuan ; (7) hubungan sekolah dengan masyarakat. Bahwa penelitian ini diharapkan akan mampu mengembangkan ilmu administrasi pendidikan umumnya, khususnya dalam pengembangan personil atau staf yang dilakukan dalam ruang lingkup organisasi atau sistem pendidikan dalam hal ini Dinas Pendidikan dan Kebudayaan pada tingkat Kota atau Kabupaten.

Kondisi ini terkait dengan pernyataan dalam ilmu administrasi pendidikan disebutkan , bahwa untuk dapat memahami pengembangan sebagai esensial dari administrasi personil disebutkan, bahwa terdapat esensi dari aspek-aspek pengembangan yang meliputi :

- Pengembangan meliputi seluruh personil atau staf sekolah (personil instruksional/guru, personil administratif (Kepsek, Pengawas, Penilik).
- Pengembangan diarahkan kepada pemenuhan dua jenis harapan berikut : Sumbangan individu kepada sistem sekolah dan hadiah materil dan emosional yang diharapkan oleh individu.
- Pengembangan meliputi semua kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan individu untuk menjalankan tugasnya secara efektif.
- Pengembangan staf berpusat pada tiga jenis kegiatan berikut : (1) Pendidikan tambahan dalam pekerjaan yang khusus dirancang dan dikelola oleh sistem sekolah ; (2) Kegiatan-kegiatan yang dimulai oleh personil atau staf itu sendiri ; (3) Supervisi, yaitu pelayanan profesional dan teknis kepada guru.
- Pengembangan personil dirancang hendaknya memenuhi tujuan-tujuan berikut : Pertumbuhan pribadi, perkembangan profesional, Tindakan perbaikan unit dan sistem, mobilitas ke atas, dan efektivitas jabatan (Oteng Sutisna, 1993 : 96).

Dengan berpegang kepada konsep keilmuan administrasi pendidikan khususnya dalam aspek pengembangan personil, maka diharapkan penelitian ini mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu administrasi pendidikan. Terutama berkenaan dengan bentuk kebijakan pengembangan, program dan implementasi pengembangan, serta tindak lanjut (*follow up*) dari kegiatan atau program pengembangan personil atau staf dari sebuah organisasi atau sistem yang berbeda dengan sistem atau organisasi sekolah. Oleh sebab itu, penelitian tentang pengembangan personil atau staf di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur, diharapkan akan memberikan nuansa baru yang berbeda dengan pengembangan yang dilakukan di sekolah maupun lembaga-lembaga pendidikan (Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta) seperti yang banyak dikaji oleh beberapa peneliti terdahulu.

Dalam tataran praktis, penelitian pengembangan personil atau staf di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur, diharapkan akan memberikan sebuah model atau pola pengembangan personil pada sebuah sistem atau organisasi kependidikan yang mempunyai Tugas Pokok dan Fungsi serta jenjang karier personil atau staf.

Karena dengan Tugas Pokok dan Fungsi serta jenjang karier yang jelas dalam SOTK Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur, memungkinkan setiap personil atau staf dari seluruh jenjang mulai dari pelaksana sampai dengan pengambil kebijakan memiliki banyak track atau jalur untuk dapat mengembangkan diri sesuai dengan kebutuhan organisasi atau sistem, maupun kebutuhan setiap personilnya.

Kondisi ini memungkinkan dapat dilaksanakan dikarenakan banyaknya jabatan struktural yang terdapat dalam SOTK Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur, serta Tugas Pokok dan Fungsi dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur yang sangat luas.

B. Permasalahan

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur yang memiliki tanggungjawab serta beban kerja yang sangat tinggi dalam bidang pendidikan sangat memerlukan penanganan yang sangat serius serta diperlukan kinerja yang sinergis dari seluruh staf yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dituntut untuk memiliki kemampuan dalam mengelola seluruh potensi sumber daya kependidikan (sumber daya manusia dan sumber daya non manusia). Kemampuan mengelola seluruh potensi sumber daya kependidikan ini merupakan pendorong bagi upaya pencapaian Visi, Misi dan Tujuan dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang selaras dengan Tugas Pokok dan Fungsinya dalam bidang pendidikan di Kabupaten Cianjur.

Disamping itu, dapat kita pahami bahwa posisi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur sebagai leading sektor pembangunan pendidikan di Kabupaten Cianjur, pada dasarnya juga mempunyai kewajiban mengelola dan membangun sumber daya manusia pendidikan dalam hal ini tenaga kependidikan atau Guru, Kepala Sekolah, Pengawas/Penilik. Dalam kedudukan dan fungsinya Guru,



Kepala Sekolah, Pengawas/Penilik sebagai tenaga pendidik, mereka memiliki kemampuan intelektual yang tinggi.

Apabila Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur menyadari sepenuhnya, bahwa mereka mempunyai tanggungjawab untuk mengelola, memberdayakan tenaga pendidikan (Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas/Penilik) yang secara intelektual dapat dipertanggungjawabkan, maka sebagai pengelola dan pemberdaya tenaga kependidikan di Kabupaten Cianjur sudah seharusnya staf administratifnya memiliki kemampuan intelektual yang lebih tinggi. Asumsinya bahwa staf administratif yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan minimal memiliki tingkat pendidikan yang sama (S1) dengan kebanyakan tenaga kependidikan (Guru, Kepsek, Pengawas/Penilik) kalau memungkinkan dapat lebih tinggi tingkat pendidikannya dari tenaga kependidikan (Guru, Kepsek, Pengawas/Penilik). Oleh karena itu, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur dituntut untuk mampu mengembangkan kemampuan staf administratifnya sebagai bagian untuk mampu mengelola dan memberdayakan tenaga kependidikan yang ada di Kabupaten Cianjur.

Sementara itu, “Terwujudnya masyarakat Cianjur yang terdidik, berbudaya, religius, dan siap pakai dalam pengembangan agribisnis dan pariwisata”, yang merupakan Visi dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur menuntut suatu kemampuan SDM yang profesional dan memiliki produktivitas yang tinggi. Menyadari betapa beratnya beban tanggungjawab yang dipikul oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur untuk dapat mewujudkan visi

tersebut di atas, maka dalam rumusan Rencana Strategis (Renstra 2002-2005) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur yang tertuang dalam misi, langkah pertama yang dijadikan landasan untuk dapat mewujudkan visi, adalah : ***Meningkatkan profesionalisme SDM kependidikan yang berbudaya, religius, dan berorientasi pada pengembangan agribisnis dan pariwisata;***

Dengan melihat pada misi pertama yang menekankan kepada upaya meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia kependidikan yang berbudaya, religius, dan berorientasi pada pengembangan agribisnis dan pariwisata. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur sangat memahami bahwa faktor kualitas SDM merupakan kelemahan yang paling penting untuk dapat secepatnya diperbaiki atau ditingkatkan dalam upaya mewujudkan Visi, Tujuan dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur.

Namun demikian, upaya untuk dapat meningkatkan kualitas SDM yang ada dilingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur yang dianggap sebagai titik terlemah karena dianggap masih rendahnya profesionalisme mereka (Renstra Dinas P dan K Kab. Cianjur Tahun 2002-2005) dalam upaya meningkatkan kualitas pembangunan pendidikan di Kabupaten Cianjur bukanlah merupakan sebuah persoalan yang mudah. Akan tetapi harus didukung oleh kebijakan-kebijakan, bentuk program dan implementasinya, serta tindak lanjut dari upaya peningkatan kualitas SDM yang ada. Berawal dari sinilah, upaya atau langkah dan kegiatan atau program



pengembangan staf administratif sebagai tenaga kependidikan yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur dimulai.

Implementasi dari kegiatan pengembangan staf administratif yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur, terkesan berjalan seadanya dan tanpa ada kontrol dari unsur pimpinan maupun atasan langsung dari staf administratif, sehingga pada gilirannya upaya pengembangan staf administratif yang dilakukan oleh setiap individu tidak memberikan kontribusi yang signifikan kepada organisasi atau sistem dalam hal ini Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

Kondisi ini tentu saja merupakan suatu fenomena yang menarik untuk dapat dikaji dan dianalisis, sehingga memungkinkan bagi peneliti untuk mendeskripsikan dalam sebuah karya ilmiah dengan hipotesis-hipotesis yang bersumber dari teori-teori ilmu administrasi pendidikan. Adapun kajian yang menarik bagi penulis adalah bagaimana bentuk kebijakan yang diterapkan di Dinas P dan K Kabupaten Cianjur, bagaimana bentuk program dan implementasinya, serta bagaimana tindak lanjut (*follow up*) dari seluruh kegiatan pengembangan staf administratif yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur.

C. Perumusan Masalah

Mengacu kepada permasalahan di atas, maka yang menjadi masalah utama dalam penelitian ini adalah yang berhubungan dengan pengembangan staf administratif dengan memfokuskan kepada strategi pengembangan staf administratif di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Pengkajian ini diharapkan akan

mampu dikaitkan dengan upaya mendapatkan solusi bagi pemenuhan kebutuhan akan tenaga staf administratif di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur.

Suatu kenyataan yang dapat dilihat pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur bahwa pengembangan dan pembinaan staf administratif dalam prakteknya masih belum sepenuhnya dilaksanakan dengan menggunakan strategi sesuai dengan konsep yang pernah dibaca dalam berbagai kepustakaan. Hal ini terungkap bahwa pengembangan dan pembinaan staf administratif di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur masih belum terencana, antara lain tidak berpegang kepada kebutuhan pengembangan atau pembinaan sesuai dengan analisis kebutuhan organisasi dalam hal ini Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur. Gejala ini jelas merupakan suatu fenomena yang menarik untuk dikaji secara khusus untuk memperjelas dan menemukan indikator-indikator yang berpengaruh terhadap terjadinya kondisi tersebut.

Permasalahan pokok dalam penelitian ini, yaitu : “Bagaimana strategi pengembangan staf administratif yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Cianjur , lalu bagaimana upaya yang dilakukan untuk dapat melihat pengembangan staf administratif sebagai suatu kebutuhan bagi organisasi atau sistem”. Terutama yang berkenaan dengan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan, bentuk dan implementasi program pengembangan, serta tindak lanjut (*follow up*) dari hasil kegiatan pengembangan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur.

Mengacu kepada permasalahan-permasalahan di atas, maka untuk memudahkan penulis dalam pembahasan penelitian ini, penulis mencoba untuk mengemukakan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan di bawah ini :

1. Kebijakan apa yang ditetapkan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur dalam upaya pengembangan staf administratifnya ?
2. Bagaimana bentuk dan implementasi program pengembangan staf administratif yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur ?
3. Bagaimana tindak lanjut (*follow up*) dari hasil program pengembangan staf administratif yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur ?

D. Tujuan Penelitian

Berpegang kepada rumusan masalah di atas, ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh deskripsi yang jelas mengenai pengembangan staf administratif yang berkaitan dengan strategi pengembangan dan pembinaan staf administratif melalui indikasi, deskripsi, dan analisis masalah penelitian.

2. Tujuan Khusus

Selaras dengan tujuan umum di atas, maka terdapat tujuan-tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu :

- Menggambarkan dan menganalisis kebijakan-kebijakan pengembangan staf administratif di lingkungan Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Cianjur.
- Menggambarkan dan menganalisis program dan implementasi dari kegiatan pengembangan staf administratif di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur.
- Menggambarkan dan menganalisis tindak lanjut (*follow up*) pengembangan staf administratif di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur.

E. Kegunaan Penelitian

Pertama, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan akademik atau keilmuan bidang administrasi pendidikan umumnya, khususnya bagi pengembangan keilmuan bidang pengembangan staf administrasi (*personel development*) yang menjadi bagian dari garapan bidang ilmu administrasi pendidikan.

Kedua, penelitian ini diharapkan akan memberikan satu pola bagi pratek pelaksanaan pengembangan staf administratif di Kabupaten Cianjur umumnya, khususnya bagi pengembangan staf administratif di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur.

Ketiga, penelitian ini juga diharapkan akan memberikan gambaran tentang indikator-indikator yang menjadi kendala dan mendukung terhadap kegiatan pengembangan staf administratif, sehingga pada gilirannya akan mampu menjadi solusi yang tepat bagi pengembangan staf administratif di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur.

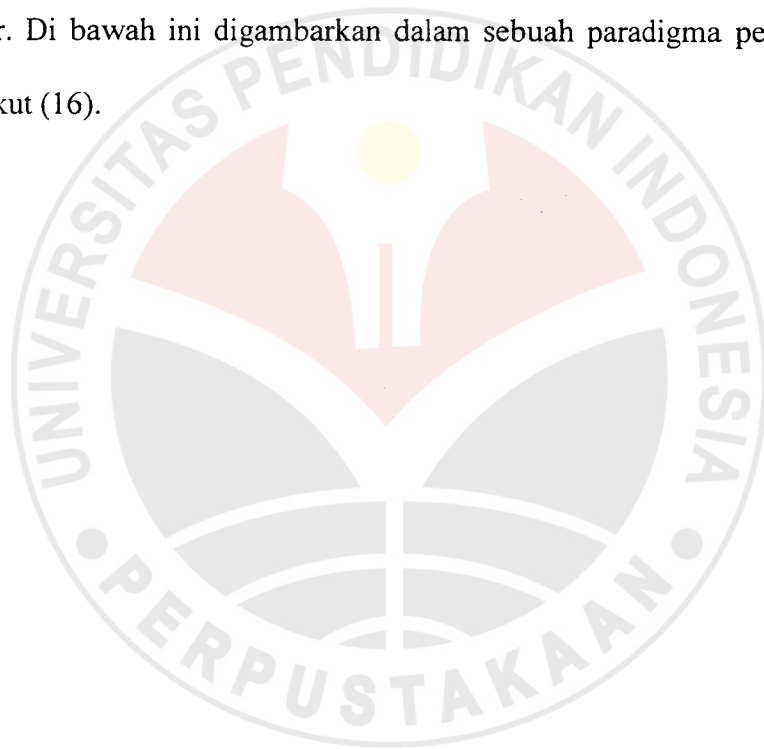
Selain itu kegiatan pengembangan dan pembinaan staf administratif dalam satuan organisasi pendidikan haruslah mampu mencapai tujuan-tujuan organisasi pendidikan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien. Konsekwensinya adalah bagaimana satuan organisasi pendidikan berfungsi sesuai dengan kewenangan sebagai tempat bagi upaya pembangunan pendidikan di daerah, yang pada gilirannya akan mampu meningkatkan kualitas pembangunan pendidikan di daerah. Kemudian secara keseluruhan penerapan fungsi-fungsi manajemen SDM seperti yang dikemukakan oleh Castetter (1996) diantaranya meliputi : Perencanaan SDM, Rekrutmen SDM, Seleksi SDM, Induksi SDM, Penilaian Performa SDM, dan **Pengembangan Personil**, Keadilan dan Kelangsungan pegawai, Teknologi informasi, Kompensasi atau penggajian, dan Kesepakatan dapat diadopsi sebagai pedoman bagi pengembangan staf administratif di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur.

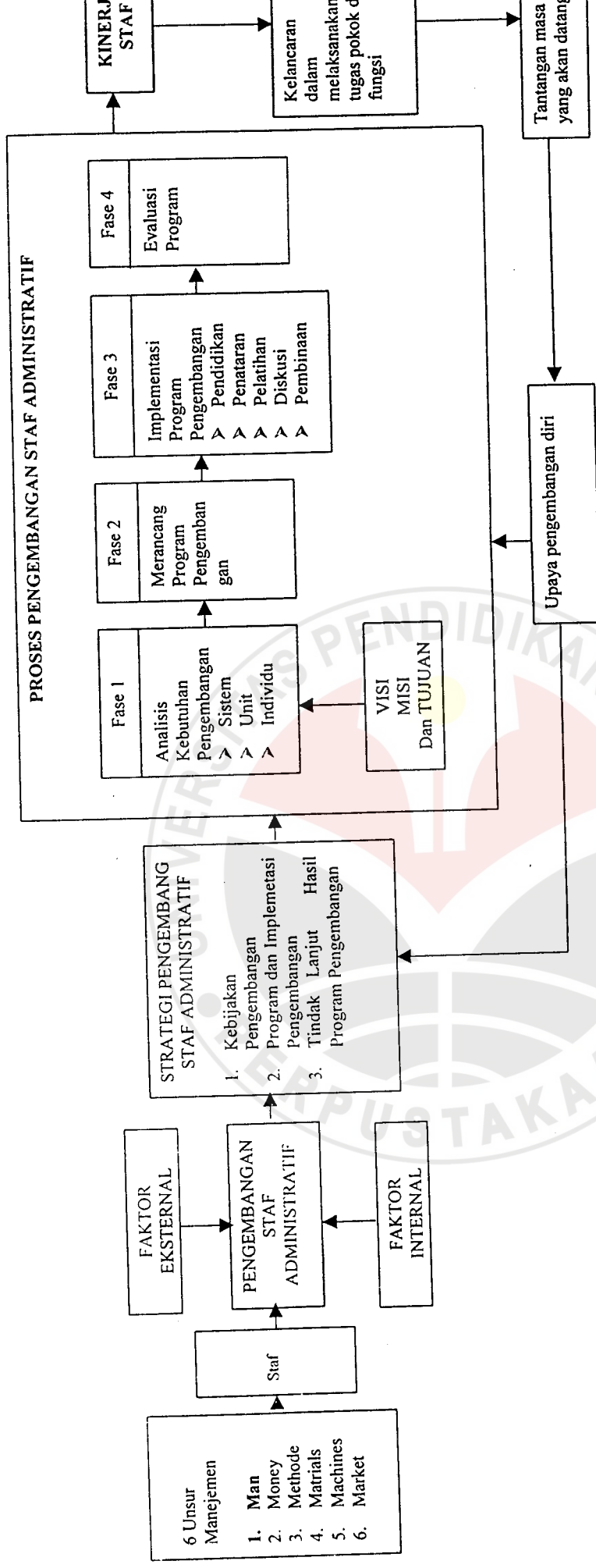
Pengembangan tenaga kependidikan dalam hal ini staf administratif yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur diharapkan akan mampu mengatasi kelemahan-kelemahan, mampu menyediakan bentuk

regenerasi kepemimpinan yang diperlukan oleh organisasi, serta mampu mewujudkan iklim kerja sama yang saling mendukung.

F. Paradigma Penelitian

Untuk memperjelas keterkaitan antara aspek pelaksanaan strategi pengembangan staf administratif dengan peningkatan kualitas pelayanan kependidikan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur serta dalam rangka pencapaian visi, misi dan tujuan dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur. Di bawah ini digambarkan dalam sebuah paradigma penelitian pada halaman berikut (16).





**PARADIGMA PENELITIAN
PENGEMBANGAN STAF ADMINISTRATIF**

Pertama, pengembangan staf administratif dalam sebuah sistem atau organisasi pendidikan dalam hal ini Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur merupakan tanggung jawab sistem atau organisasi pendidikan tersebut (pimpinan organisasi), kemudian unit atau kelompok yang merupakan sub sistem dari sistem , serta setiap personil atau staf administratif (individu). Kegiatan pengembangan staf administratif dalam sebuah sistem merupakan kebutuhan yang harus dilaksanakan dalam upaya pengembangan sistem atau organisasi tersebut, serta upaya memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh sistem atau organisasi pada masa kini dan masa datang dalam kerangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari setiap staf administratif.

Staf administratif yang merupakan *the man behind the system*, menempatkan staf administratif sebagai faktor utama yang mendorong tercapainya tujuan-tujuan dari setiap sistem atau organisasi. Hal ini sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (1983 : 139) yang mengemukakan bahwa :

Keberhasilan pelaksanaan pada gilirannya tidak terletak pada sistematika tugas, wewenang dan tanggungjawab; juga tidak tersediannya anggaran; juga tidak terletak pada rapihnya uraian tugas juga tidak terletak pada lengkapnya aturan permainan dalam bentuk prosedur dan hubungan kerja. Akan tetapi kurang disadari bahwa hal-hal seperti itu hanya menjadi kehidupan dan mempunyai makna operasional bila manusia (personil) pelaksanaannya mempunyai pandangan yang tepat serta kesanggupan kerja untuk melaksanakan tugas kewajiban yang diletakkan di atas pundaknya.

Semua faktor-faktor selain manusia tersebut memang mempunyai kontribusi terhadap upaya, namun bagaimanapun faktor manusialah yang paling menentukan.

Pernyataan tersebut sejalan dengan konsep di atas juga dikemukakan oleh Oteng Sutisna (1987 : 122), sebagai berikut :

Kualitas program pendidikan bergantung tidak saja pada konsep-konsep program yang cerdas, tetapi juga tergantung pada staf administrasi / tenaga kependidikan (personil) yang mempunyai kesanggupan dan keinginan untuk berprestasi. Tanpa personil yang cakap dan efektif, program pendidikan yang dibangun di atas konsep-konsep yang cerdas serta dirancang dengan telitipun tidak akan berhasil.

Dari kedua pendapat tersebut dapat diambil suatu pemahaman bahwa segala usaha dalam mencapai tujuan sistem atau organisasi banyak tergantung pada manusia (SDM) sebagai pelaksana. Dan hal tersebut juga berlaku di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur.

Oleh karena itu, upaya pengembangan staf administratif dalam sistem Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur, perlu mendapat perhatian secara khusus dan memerlukan strategi yang tepat dalam pengembangan staf administratif dengan melalui proses yang tepat pula dengan memperhatikan faktor internal dan faktor eksternal. Sehingga memungkinkan setiap pengembangan staf administratif dapat mencapai harapan sesuai dengan kebutuhan sistem atau organisasi pendidikan tersebut.

Kedua, kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur, bekerja sama dengan para Kepala Sub.din dan Kepala Seksi atau unsur pimpinan yang lainnya dalam usaha pengembangan kemampuan profesional staf administratif. Adapun cara yang ditempuh dapat dilakukan dengan menetapkan bentuk kebijakan-kebijakan yang

berkaitan dengan program dan kegiatan pengembangan staf administratif, kemudian pembinaan yang dapat dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan, serta membuat rancangan program pengembangan. bentuk kegiatannya, dan tahapan evaluasi program pengembangan. Sehingga seluruh potensi staf administratif dapat berkembang sesuai dengan tuntutan tugas pokok dan fungsinya dalam setiap unit kerja . melalui pendidikan,penataran, pelatihan, seminar, diskusi dan bentuk pembinaan (suvervisi, motivasi, dan kesempatan).

Ada dua sasaran dari proses pengembangan staf administratif yang diharapkan dapat dicapai oleh setiap personil yang mengikuti pengembangan staf administratif yaitu : (1). kemampuan keterampilan, kecakapan dan pengetahuan yang memiliki keterkaitan dengan upaya peningkatan kinerja staf administratif sesuai dengan tugas dan fungsinya, sehingga memebrikan kontribusi bagi upaya pencapaian tujuan organisasi. (2). pengembangan karir bagi staf administratif untuk pencapaian kepuasan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, sehingga memungkinkan setiap staf administratif yang mengikuti pengembangan karir tidak mengalami prustasi.

Ketiga, bahwa pengembangan kemampuan staf administratif akan berkembang sesuai dengan yang diharapkan jika ditunjang oleh hasrat dan minat atau kemauan dari dalam prinbadi personil yang mengikuti proses pengembangan, seperti mengikuti pendidikan formal pada jenjang yang lebih tinggi kemudian mengimplemtasikannya dalam kegiatan tugasnya.

Keempat, jika seluruh komponen dalam upaya pengembangan kemampuan staf administratif terpenuhi, pada akhirnya sasaran yang ingin dicapai dalam usaha pengembangan yang dilakukan adalah bertujuan menunjang kepada kelancaran dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, serta tanggung jawab sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan dan kualitas pendidikan yang baik.

G. Definisi Operasional

Untuk memudahkan penulis dalam pelaksanaan penelitian ini dan supaya penelitian ini lebih memiliki terfokus kepada permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, penulis mencoba untuk memberikan definisi operasional bagi beberapa variabel yang akan dipergunakan dalam penelitian ini, diantaranya :

➤ Pengembangan

Yang dimaksud dengan pengembangan dalam penelitian ini adalah kegiatan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kemampuan staf administratif yang dilakukan oleh organisasi yang didukung oleh kebijakan, bentuk dan implementasi dari programnya, serta tindak lanjut dari hasil kegiatan pengembangan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur.



➤ Staf Administratif

Yang dimaksud dengan staf administratif dalam penelitian ini adalah seluruh PNS yang bekerja sebagai pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur, baik yang memiliki jabatan maupun yang tidak memiliki jabatan, yang melaksanakan dan atau membantu pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur.

H. Lokasi dan Subyek Penelitian

Lokasi dari penelitian ini adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur yang terletak di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 3 Telp. 264829 Kabupaten Cianjur. Sedangkan subyek penelitian ini adalah Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Wakil Kepala Dinas, Unsur Pimpinan dan seluruh pegawai dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur yang sudah menjadi PNS.

Adapun alasan pemilihan lokasi dan penentuan partisipan penelitian diantaranya :

Kabupaten Cianjur sering dijadikan daerah komparatif bagi daerah lain dalam bidang pendidikan khususnya pendidikan dasar, terutama dengan pelaksanaan metode pembelajaran CBSA. Kondisi ini mencerminkan bahwa Kabupaten Cianjur memiliki potensi dalam bidang pendidikan dasar, namun pada kenyataannya bahwa posisi Kabupaten Cianjur dalam bidang pendidikan di Jawa Barat selalu menempati posisi sangat rendah (posisi ke 18-20 dari 24 Kabupaten). Walaupun kecendrungan sekarang

sudah menunjukkan perbaikan peringkat Kabupaten Cianjur dalam bidang pendidikan di Jawa Barat. Hal ini menunjukkan bahwa di Kabupaten Cianjur masih terdapat kelemahan-kelemahan yang menjadi kendala terhadap upaya peningkatan pembangunan bidang pendidikan.

Penulis merupakan salah satu staf administratif di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur, yang secara langsung melihat fenomena-fenomena yang menjadi fokus penelitian. dan penulis merasa yakin bahwa SDM yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur merupakan salah satu kelemahan yang harus diperbaharui. Hal ini juga akan lebih memudahkan penulis untuk dapat melakukan penelitian secara komprehensif dan bantuan yang besar dari unsur pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

Sedangkan partisipan penelitian telah penulis ditentukan yaitu, seluruhnya merupakan staf administratif dari Dinas Pendidikan dan Kabupaten Cianjur, hal ini penulis lakukan dengan harapan bahwa seluruh staf administratif yang ada merupakan sumber informasi yang secara langsung terlibat dan mengalami hal-hal yang berhubungan dengan fokus penelitian ini. Kondisi ini memungkinkan bahwa partisipan akan mampu memebrikan informasi, data yang sangat akurat dan aktual yang dipergunakan untuk penelitian ini.

