BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menjadi sebuah tanggung jawab tersendiri bertugas sebagai staf tata usaha sekolah. Hal yang wajar, karena tugas tersebut tidak dapat dipandang sebelah mata dan diremehkan begitu saja. Hari-harinnya dipenuhi berbagai macam tugas yang menuntut kesabaran, ketelitian, kecermatan, keuletan, kekreatifan, ketepatan dan sederet keahlian yang lain. Tak jarang dan bahkan hampir semua pegawai tata usaha sekolah menghabiskan hari-harinya di depan komputer, menghitung angka, merekap data bahkan kadang-kadang mengerjakan tugas guru dan kepala sekolah.

Mereka masuk bekerja disekolah 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 sangat menentukan dalam kerja mereka.

Beberapa indikator yang menunjukkan bahwa mutu dan kinerja pegawai tata usaha sekolah masih rendah, yaitu: *pertama*, masih banyak pegawai tata usaha sekolah yang tidak mempunyai kemampuan, kecakapan atau keahlian yang memadai untuk mengerjakan tugas-tugas mereka dengan performa yang baik dan memuaskan. (http://re-searchengines.com/0807junaidi.html). Aktifitas staf tata usaha di sekolah tampaknya harus bisa bekerja di semua bidang yang ditugaskan oleh kepala sekolah. Mereka bertugas dalam berbagai bidang, baik bekerja sama dengan kepala sekolah dan guru atau mereka bekerja sendiri. Tugas

mereka meliputi: membantu proses belajar mengajar, urusan kesiswaan, kepegawaian, peralatan sekolah, keuangan, bekerja di laboratorium, perpustakaan dan hubungan masyarakat.

Masa depan sebuah sekolah sebagian besar ditentukan oleh orang-orang yang ada di sebuah lingkungan sekolah. Untuk meraih masa depan sekolah yang lebih baik, seyogyanya setiap personalia sekolah saling bersinergi, bekerjasama dan sama-sama bekerja dengan penuh keikhlasan untuk mewujudkan masa depan sekolah yang lebih baik, lebih mencerahkan dan lebih mencerdaskan kehidupan bangsa.
[http://media.diknas.go.id/media/document/5438.pdf.]

Kegiatan ketatausahaan sekolah dasar, menengah dan atas di Indonesia, mungkin kita perlu sekali-sekali memberikan perhatian atau apresiasi khusus kepada pegawai staf tata usaha sekolah, guna mengembangkan hubungan yang sinergis antara manajemen pendidikan dengan administrasi sekolah. Karena sebagian besar kita memahami bahwa administrasi sekolah yang dijalankan oleh Pegawai Tata Usaha, merupakan bagian dari manajemen pendidikan yang ada di sekolah.

Mengapa posisi tata usaha sekolah begitu penting? Bahkan, di beberapa sekolah, tata usaha tidak lebih dari pesuruh kepala sekolah dan guru. Yang lebih parah lagi, tata usaha selalu menjadi kambing hitam atas ketidakproduktifan sekolah. Tidak jarang, para kepala sekolah dan guru menimpakan kesalahan persoalan sekolah kepada tata usaha, sementara kewenangan untuk mengatur sekolah, sama sekali tidak ada.

Untuk melihat kondisi obyektif dari dinamika kegiatan tata usaha sekolah ini, kita perlu mengamati 3 (tiga) penyebab utama, antara lain:

1. Munculnya istilah pegawai kependidikan (guru, kepala sekolah dan para wakilnya) dan pegawai nonkependidikan (tata usaha, satpam dan pegawai kebersihan). Kedua istilah ini pada akhirnya memicu perilaku diskriminatif yang cenderung menimbulkan konflik antara administrasi dan manajerial pendidikan. Sudah sewajarnya, bagi siapa pun yang

bekerja di bidang pendidikan disebut sebagai pegawai kependidikan. Seperti halnya seorang yang berkerja di sektor industri, disebut sebagai pegawai perusahaan. Seorang yang bekerja di rumah sakit, disebut paramedis, dokter atau perawat, dan lain-lain.

2. Pendidikan formal pegawai tata usaha sekolah belum sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya (sebagian besar tamatan SMA atau sederajat, plus keterampilan komputer). Dengan disiplin ilmu yang pas-pasan ini tugas dan tanggung jawab sebagai pengelola tata usaha sekolah sepenuhnya mampu dilakukan, sehingga tanggung jawab tata usaha sebagai pengelola sekolah, diambil alih, oleh kepala sekolah. Pada akhirnya kinerja tata usaha tidak seprofesional yang diharapkan, dan menjadi sangat marginal (hanya sekedar membantu kepala sekolah dan guru saja), dengan kompensasi yang jelas-jelas akan lebih rendah dari guru-gurunya.

3. Belum adanya petunjuk teknis, yang bisa diterapkan oleh sekolah secara seragam, peran administrator pendidikan yang dikelola oleh tata usaha, dengan manajemen pendidikan dilaksanakan oleh kepala sekolah dan wakil-wakilnya, justru menimbulkan ketidakjelasan fungsi, tugas dan tanggung jawab tata usaha sekolah.

[**www.kabarindonesia.com**]

Sistem pengolahan tata usaha sekolah dengan memanfaatkan teknologi informasi memberikan kemudahan bagi semua komponen karena data akan lebih mudah diperoleh sehingga pada akhirnya akan sangat membantu kepala sekolah dalam mengambil keputusan. Selain itu, jika terdapat kesalahan atau kekeliruan dalam proses manajerial sekolah akan lebih mudah mengatasinya karena pihak sekolah akan lebih cepat memperoleh informasi melalui kantor tata usaha sekolah.

Disamping itu pengelolaan tata usaha sekolah yang dilaksanakan secara sistematis terutama melalui penggunaan teknologi informasi di harapkan mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga persekolahan. Hal ini memugkinkan karena masyarakat akan dengan mudah memperoleh informasi baik mengenai data siswa, guru atau pun data-data lain yang diperlukan. Dengan meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap sekolah maka sekolah akan lebih mudah meminta partisipasi masyarakat dalam perkembangan sekolah. Dengan demikian tujuan sekolah akan lebih mudah tercapai.

Selama ini, peningkatan kualitas pendidikan terus berputar-putar pada permasalahan guru, peningkatan kinerja kepala sekolah serta kurikulum siswa yang senantiasa berubah. Jarang kita jumpai seorang pegawai tata usaha mendapatkan pelatihan-pelatihan, diklat, maupun seminar. Sebagai sebuah sistem, sekolah terdiri dari berbagai komponen yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi antara satu dengan yang lainnya. Bila ada satu komponen yang *error*, maka bukan tidak mungkin sistem tersebut juga akan *error* juga (Jawad Bahonar, 2008).

Pelatihan memiliki nilai-nilai dasar yang sangat esensial dalam rangka peningkatan kompetensi dan keterampilan staf. Menurut Sudarwan Danim (2008:32) esensi pelatihan adalah untuk melakukan perubahan atau mengubah perilaku staf atau manajer dari defisit stagnan ke perilaku progresif. Pelatihan merupakan wahana yang baik untuk membangun sumber daya manusia di dalam organisasi pendidikan formal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fudamenetal bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, khususnya tenaga tata usaha sebagai *supporting staf* di dalam sekolah.

Pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan yang benar. Pada dasarnya kebutuhan itu adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadar yang bervariasi. Menurut Veithzal Rivai (2004:142) Kebutuhan pelatihan dapat digolongkan menjadi:

1. Kebutuhan memenuhi tuntutan sekarang. Kebutuhan ini biasanya dikenali dari prestasi karyawannya yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja yang dituntut pada jabatan itu.
2. Memenuhi kebutuhan tuntutan jabatan lainnya. Pada hirarki manapun dalam perusahaan sering dilakukan rotasi jabatan. Alasannya bermacam-macam, ada yang menyebutkan untuk mengatasi kejenuhan, ada juga yang menyebutkan untuk membentuk orang generalis.

3. Untuk memenuhi tuntutan perubahan. Perubahan-perubahan, baik intern (perubahan sistem, struktur organisasi) maupun ekstern (perubahan teknologi, perubahan orientasi perusahaan) sering memerlukan adanya tambahan pengetahuan baru.

Apabila karyawan telah dilatih dan telah mahir dalam bidang kerjanya, mereka memerlukan pengembangan lebih lanjut untuk mempersiapkan tanggungjawab mereka dimasa mendatang. Dengan mengikuti perkembangan dan pelatihan yang ditandai dengan makin besarnya diversifikasi tenaga kerja, bentuk organisasi dan persaingan global yang terus semakin meningkat, upaya pelatihan dan pengembangan memungkinkan karyawan untuk memperluas kewajiban yang lebih besar. Meskipun kegiatan pelatihan dapat membantu karyawan untuk mengerjakan tugasnya yang ada sekarang, manfaat kegiatan pelatihan dapat terus diperluas melalui pembinaan karier karyawan dan mengembangkan karyawan tersebut untuk mengemban tanggungjawabnya dimasa mendatang.

Dewasa ini manajemen prestasi kerja sumber daya manusia banyak mendapatkan perhatian organisasi pendidikan formal. Biasanya manajemen prestasi kerja merupakan salah satu wilayah manajemen sumber daya manusia yang paling sensitif, sebab menyangkut prestasi kerja itu sendiri, penilaian prestasi kerja berikut dampaknya pada suasana kerja dan pemberian kompensasi serta berbagai bentuk penghargaan lainnya kepada SDM yang bekerja dalam suatu organisasi.

Setiap pegawai ingin mengetahui secara tepat prestasi kerja mereka masing-masing. Para pegawai dalam satu organisasi selalu memiliki keingintahuan dan bertanya kepada diri mereka, rekan sejawat atau atasan yang mereka percayai tentang hal-hal yang terkait dengan prestasi kerja mereka.

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja. Jika pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi pekerjaan yang telah ditetapkan, hal ini

berarti pekerjaan itu berhasil dikerjakan dengan baik. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertib maka akan membantu meningkatkan motivasi dan loyalitas kerja staf tata usaha secara organisasional dari staf tersebut. Paling tidak para staf akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai. Kelebihan maupun kekurangan yang ada akan dapat merupakan motivasi bagi kemajuan-kemajuan mereka pada masa yang akan datang.

Penilaian prestasi kerja staf tata usaha adalah penilaian yang sistematik terhadap penampilan kerja mereka sendiri dan potensi staf dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi sekolah. Dalam penilaian prestasi kerja, sasaran yang menjadi objek penilaian antara lain kecakapan, dan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, penampilan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, penampilan dalam melaksanakan tugasn cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, ketegaran jasmani maupun rohaninya selama bekerja, dan sebagainya. Penilaian prestasi kerja yang tinggi akan memberikan kepada staf yang memiliki disiplin dan dedikasi yang baik, berinisiatif positif, sehat jasmani dan rohani, bersemangat bekerja dan mengembangkan diri dalam pelaksanaan tugas, pandai bergaul dan sebagainya.

Penilaian kinerja pada dasarnya dilakukan sebagai alat evaluasi terhadap prestasi kerja yang ditampilkan oleh setiap karyawan sehingga dapat diketahui seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka untuk kemudian dijadikan umpan balik dalam memperbaiki kinerja staf tata usaha sekolah selanjutnya.

Kinerja atau performanisasi pada dasarnya merupakan prestasi kerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Organisasi di sekolah mengharapkan adanya kinerja optimum sumber

daya manusia, karyawan dan staf di sekolah yang dapat mereka berikan untuk kemampuan dan kelangsungan hidup organisasi sekolah tersebut.

Kinerja tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dalam hal ini staf tata usaha sangat menentukan kemajuan pendidikan Nasional kita. Salah satu tenaga kependidikan di sekolah adalah staf tata usaha yang memiliki peran atau tugas bertanggungjawab atas penyelenggaraan dan pelayanan administratif atau teknis operasional pendidikan di sekolah (Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan, 2007:108).

Peran staf tata usaha sekolah mempunyai peranan mempelancar kehidupan dan perkembangan suatu organisasi dalam keseluruhan dari pimpinan kepala sekolah sampai dengan bawahan karena fungsinya sebagai pusat data dan sumber dokumen. Kegiatan tata usaha sekolah merupakan inti dari pekerjaan kantor yang memberikan kemudahan dan meringankan pekerjaan pimpinan karena kegiatan tata usaha dapat menyediakan data-data dan informasi yang penting dan berguna bagi pimpinan dalam membuat keputusan yang tepat.

Adapun peningkatan kualitas dan kinerja staf tata usaha sekolah adalah sebagai berikut :

1. Menciptakan hubungan antar pegawai TU-Guru, pegawai TU-Kepala sekolah saling bersinergi, bekerjasama dan bekerja dengan penuh keikhlasan untuk mewujudkan masa depan sekolah yang lebih baik, lebih mencerahkan dan mencerdaskan siswa.

2. Menempatkan pegawai tata usaha sekolah berdasarkan kemampuan, kecakapan dan keahlian yang dimiliki, professional di bidangnya masing-masing seperti profesional di bidang manajemen perpustakaan, profesional di bidang manajemen keuangan sekolah, profesional di bidang kearsipan, profesional di bidang teknologi informatika komputer, serta menganut prinsip *right man on the right job.*

3. Memberi kesempatan kepada pegawai tata usaha untuk memperkaya khazanah Ilmu Pengetahuan dan Teknologinya untuk mengikuti kursus-kursus, diklat, penataran, studi banding maupun seminar.

4. Memfasilitasi semua keperluan pegawai tata usaha agar pegawai tata usaha bisa mengerjakan pekerjaannya dengan lancar.

5. Memberikan penghargaan kepada pegawai tata usahanya. Penghargaan yang dimaksud adalah berupa ucapan terima kasih, pemberian insentif, peningkatan kesejahteraan, maupun pemberian bantuan untuk mengikuti pendidikan baik formal maupun informal.

(http://media.diknas.go.id/media/document/5710.pdf+indikatorindikator+pelatihan+tata+usaha+sekolah&cd)

Dengan demikian kinerja staf tata usaha berperan melancarkan kehidupan dan perkembangan organisasi sekolah, karena secara fungsional tata usaha berperan sebagai pusat ingatan dan sumber dokumen. Seperti diketahui bahwa dokumen sangat penting sebagai bahan keterangan yang otentik, pertimbangan-pertimbangan yang tepat atau pengambilan keputusan yang tepat yang diselenggarakan, tergantung kepada data yang lengkap, relevan dan objektif antara lain bersumber dari dokumen. Data yang lengkap mutlak diperlukan untuk memperoleh informasi yang tepat dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan yang memungkinkan terwujudnya pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka penulis mencoba untuk mengupas dan menelaah permasalahan tersebut dengan mengadakan penelitian yang berjudul: ”Kontribusi Pelatihan dalam bekerja (*On the Job Training*) Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja pada Staf Tata Usaha di Sekolah-sekolah di Lingkungan Yayasan Salib Suci di Kota Bandung”.

B. Rumusan Masalah

Setelah mengetahui teori-teori yang dipakai dalam penelitian ini, maka untuk mempermudah pembahasan peneliti merumuskan masalah tersebut sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pelatihan dalam bekerja pada staf tata usaha staf tata usaha di sekolah-sekolah di lingkungan Yayasan Salib Suci di Kota Bandung?

2. Bagaimana gambaran penilaian prestasi kerja staf tata usaha di sekolah-sekolah di lingkungan Yayasan Salib Suci di Kota Bandung?
3. Bagaimana gambaran peningkatan kinerja kinerja staf tata usaha di sekolah-sekolah di lingkungan Yayasan Salib Suci di Kota Bandung?
4. Seberapa besar kontribusi pelatihan dalam bekerja staf tata usaha terhadap peningkatan kinerja staf tata usaha di sekolah-sekolah di lingkungan Yayasan Salib Suci di Kota Bandung?
5. Seberapa besar kontribusi penilaian prestasi kerja staf tata usaha terhadap peningkatan kinerja staf tata usaha di sekolah-sekolah di lingkungan Yayasan Salib Suci di Kota Bandung?
6. Seberapa besar kontribusi pelatihan dalam bekerja staf tata usaha dan penilaian prestasi kerja staf tata usaha secara bersama terhadap upaya peningkatan kinerja staf tata usaha di sekolah-sekolah di lingkungan Yayasan Salib Suci di Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan secara rasional, empiris dan sistematis tentang pelatihan dalam bekerja dan penilaian prestasi kerja terhadap peningkatan kinerja staf tata usaha staf tata usaha di sekolah-sekolah di lingkungan Yayasan Salib Suci di Kota Bandung.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara empiris mengenai:

1. Gambaran pelatihan dalam bekerja pada staf tata usaha staf tata usaha di sekolah-sekolah di lingkungan Yayasan Salib Suci di Kota Bandung.

2. Gambaran penilaian prestasi kerja staf tata usaha di sekolah-sekolah di lingkungan Yayasan Salib Suci di Kota Bandung.
3. Gambaran peningkatan kinerja kinerja staf tata usaha di sekolah-sekolah di lingkungan Yayasan Salib Suci di Kota Bandung.
4. Kontribusi pelatihan dalam bekerja staf tata usaha terhadap upaya peningkatan kinerja staf tata usaha di sekolah-sekolah di lingkungan Yayasan Salib Suci di Kota Bandung.
5. Kontribusi penilaian prestasi kerja tata usaha terhadap upaya peningkatan peningkatan kinerja staf tata di sekolah-sekolah di lingkungan Yayasan Salib Suci di Kota Bandung.
6. Kontribusi pelatihan dalam bekerja dan penilaian prestasi kerja staf tata usaha secara bersama terhadap upaya peningkatan kinerja staf tata usaha di sekolah-sekolah di lingkungan Yayasan Salib Suci di Kota Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat sebagai bahan kajian untuk mengembangkan konsep-konsep administrasi pendidikan terutama mengenai konsep-konsep mengenai pelatihan, penilaian prestasi kerja staf tata usaha dan peningkatan kinerja staf tata usaha.

2. Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi peneliti maupun pembaca lainnya untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan kemampuan dalam menganalisis pelatihan, penilaian prestasi kerja staf tata usaha dan peningkatan kinerja staf tata usaha.
2. Masukan informasi bagi kepala sekolah guru dan siswa khususnya di sekolah-sekolah di

lingkungan Yayasan Salib Suci di Kota Bandung, tentang peningkatan kinerja staf tata usaha di setiap sekolah.

3. Pertimbangan bagi pihak terkait dalam upaya melaksanakan perbaikan dan peningkatan pelatihan dalam bekerja untuk peningkatan kinerja pada staf tata usaha di sekolah-sekolah di lingkungan Yayasan Salib Suci di Kota Bandung.
4. Pertimbangan bagi pihak terkait dalam upaya melaksanakan perbaikan dan peningkatan penilaian prestasi kerja staf tata usaha dalam peningkatan kinerja pada staf tata usaha di sekolah-sekolah di lingkungan Yayasan Salib Suci di Kota Bandung.
5. Pertimbangan bagi pembuat kebijakan dalam meningkatkan kinerja pada staf tata usaha di sekolah-sekolah di lingkungan Yayasan Salib Suci di Kota Bandung.
6. Bahan evaluasi dalam pelatihan dalam bekerja, penilaian prestasi kerja staf tata usaha dan peningkatan kinerja staf tata usaha di sekolah-sekolah di lingkungan Yayasan Salib Suci di Kota Bandung.

E. Kerangka Pemikiran

Secara teoritis, ilmu administrasi meruanglingkupi manajemen, organisasi, kepemimpinan dan hubungan manusia. Dengan kata lain, bahwa hubungan manusia adalah inti dari ilmu kepemimpinan; ilmu kepemimpinan adalah bagian dari ilmu manajemen dan ilmu manajemen merupakan bagian dari ilmu administrasi.

Staf tata usaha yang berfungsi sebagai administrator sekolah, sebenarnya memiliki peran yang sangat strategis terhadap proses manajemen pendidikan, yang di dalamnya terdapat kegiatan belajar mengajar (KBM), selain itu tugas tugas mereka meliputi, membantu proses belajar mengajar, urusan kesiswaan, kepegawaian, peralatan atau sarana dan prasarana sekolah,

urusan infrastruktur sekolah, keuangan, bekerja di laboratorium, perpustakaan dan hubungan masyarakat.

Pengelolaan sekolah secara umum dipegang oleh tata usaha, sementara kegiatan manajemen pendidikan dikelola oleh kepala sekolah dan para pembantu-pembantunya (wakil-wakilnya). Aktivitas tata usaha sekolah bukan bagian dari kegiatan manajerial pendidikan semata, namun lebih luas dari pada itu. Bahkan boleh dibilang bahwa kegiatan tata usaha sekolah ikut serta mengembangkan efektivitas sekolah dan produktivitas serta kinerja kepala sekolah, para wakil-wakilnya dan guru-guru yang melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar (Purwalodra, 2009. *Dinamika Tata Usaha.* Hhttp://www.purwalodra.com/2009/04/dinamika-tata-usaha-sekolah.html)

Tata usaha sekolah memiliki peranan penting dalam memberikan layanan administratif bagi beroperasinya sistem persekolahan. Dalam hal ini, sekolah sebagai organisasi pendidikan yang harus dikelola secara profesional dan tentunya dipimpin oleh seorang pemimpin dimana salah satu pokoknya adalah menentukan kebijakan organisasi sehingga ia harus membuat keputusan-keputusan yang berkenaan dengan fungsi organisasi yang dipimpinnya.

Staf tata usaha yang telah direkrut dan ditempatkan selanjutnya dilakukan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kinerja atau *performance*. Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dan teori. Mulai dari penetapan kebutuhan pelatihan, penyusunan desain pelatihan, implementasinya sampai pada pelatihan atau evaluasi hasil pelatihan yang berfungsi sebagai umpan balik atau feed back bagi perumusan kebutuhan pelatihan selanjutnya yang harus selalu berkonotasi menyempurnakan kegiatan pelatihan sebelumnya.

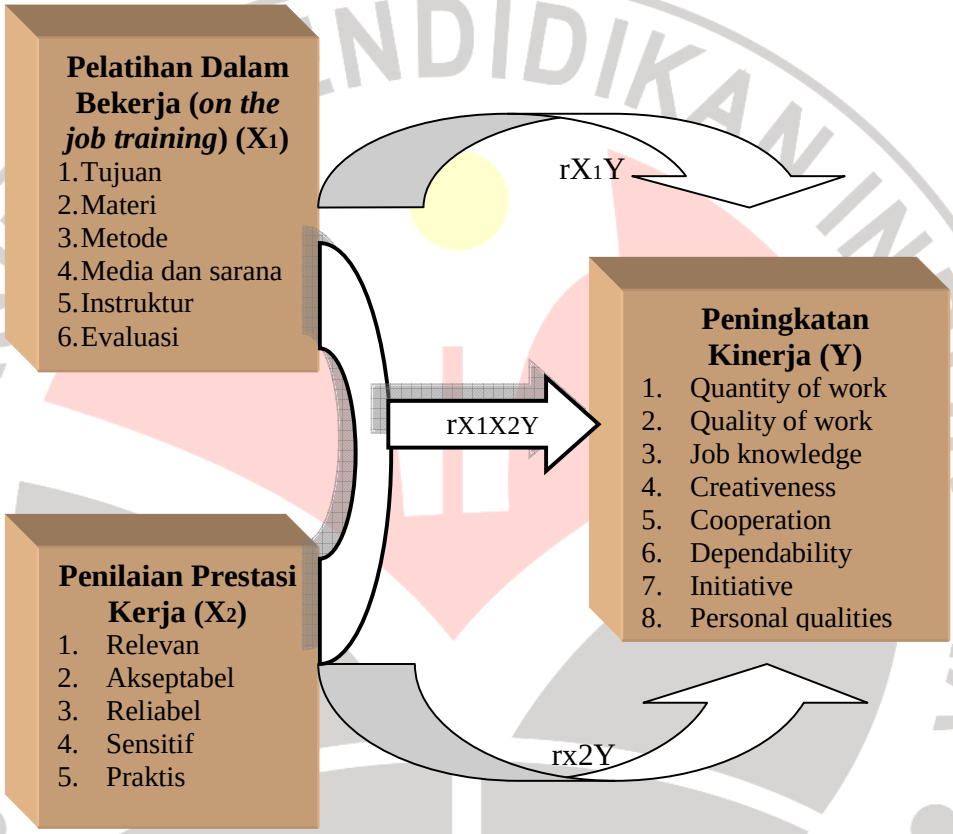
Pelatihan yang diterapkan sekolah-sekolah di lingkungan Yayasan Salib Suci di Kota Bandung adalah pelatihan dalam bekerja karena pengetahuan pekerjaan dapat ditransfer melalui metode ini. Hal ini sejalan dengan pendapat Randall S. Schuler & Cusan E.Jackson (1997:344) bahwa:'…andaikan pelatihan bekerja pada bidang yang sama (*on the job training)*, peserta latihan memperoleh umpan balik langsung mengenai kinerja".

Kinerja staf tata usaha sekolah memiliki andil yang cukup besar dalam rangka mewujudkan sekolah berkualitas, karena keberhasilan sekolah bukan hanya didasari kualitas proses belajar mengajar, tetapi pengaturan komponen-komponen lain yang termasuk tata usaha sekolah juga akan memberikan pengaruh yang cukup besar jika dilaksanakan dengan baik. Keberlangsungan proses belajar mengajar akan efektif jika faktor-faktor pendukungnya dijalankan dengan baik.

Staf tata usaha sekolah berfungsi untuk mengadakan pencatatan tentang segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi pendidikan formal untuk dipergunakan sebagai bahan keterangan/data bagi kepala sekolah dalam mengambil keputusan. Pada akhirnya tata usaha mempunyai peranan mempelancar kehidupan dan perkembangan suatu organisasi dalam keseluruhan karena fungsinya sebagai pusat data dan sumber dokumen.

Kegiatan staf tata usaha merupakan inti dari pekerjaan kantor yang memberikan kemudahan dan meringankan pekerjaan pimpinan/kepala sekolah karena kegiatan tata usaha dapat menyediakan data-data dan informasi yang penting dan berguna bagi pimpinan/kepala sekolah dalam membuat keputusan yang tepat.

Pemikiran-pemikiran yang dikemukakan di atas dituangkan pada gambar berikut ini:



Gambar 1.1 Pola Pikir Penelitian

Keterangan Variabel:
X_1 = Pelatihan
X_2 = Penilaian Prestasi Kerja
Y = Peningkatan Kinerja

F. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian dipandang sebagai landasan teori atau titik tolak pemikiran yang digunakan dalam suatu penelitian, yang mana kebenarannya diterima oleh peneliti. Arikunto

(2001:60-61) mengemukakan bahwa peneliti dipandang perlu merumuskan asumsi-asumsi penelitian dengan maksud sebagai berikut:

1. Agar terdapat landasan berpijak yang kokoh bagi masalah yang sedang diteliti.
2. Untuk mempertegas variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian.
3. Berguna untuk kepentingan dalam menentukan dan merumuskan hipotesis.

Dalam merumuskan asumsi penelitian ini, dilakukan melalui telaah berbagai konsep dan teori yang berkaitan dengan variabel pelatihan, penilaian prestasi kerja staf tata usaha dan peningkatan kinerja staf tata usaha.

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, maka dapat dirumuskan asumsi sebagai berikut:

1. Kinerja atau *performance* adalah prestasi kerja yang dikehendaki dalam suatu jabatan. Bambang Wahyudi (1996:100)

   Kinerja atau performanisasi pada dasarnya merupakan prestasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Organisasi sekolah mengharapkan adanya kinerja optimum sumber daya manusia yang dapat mereka berikan untuk kemampuan dan kelangsungan hidup organisasi sekolah.
2. Pelatihan dalam bekerja adalah suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan riil, di bawah bimbingan dan supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor. Veithzal Rivai (2004:242)

   Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dan teori.

3. Variabel penilaian prestasi kerja yang diungkapkan oleh A. A. Anwar Prabumangkunegara (2000:69) adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pimpinan perusahaan secara sistematik berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

   Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan penilaian sistematik terhadap penampilan kerja staf itu sendiri dan terhadap taraf potensi staf dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi sekolah.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara yang kebenarannya perlu diteliti lebih lanjut. Sebagaimana yang dikemukakan Arikunto (2001:62) bahwa: ”Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Oleh karena itu, pernyataan tersebut masih harus dibuktikan kebenarannya melalui suatu penelitian sampai benar-benar terbukti secara sah dan meyakinkan.

Berdasarkan asumsi sebagaimana yang diuraikan di atas, dalam penelitian ini dapat diturunkan beberapa hipotesis sebagai berikut:

1. Pelatihan dalam bekerja staf tata usaha berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja staf tata usaha.
2. Penilaian prestasi kerja staf tata usaha berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja staf tata usaha.
3. Pelatihan dalam bekerja staf tata usaha dan penilaian prestasi kerja staf tata usaha secara bersama berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja staf tata usaha.

H. Definisi Operasional

Menurut Masri Singaribun dan Sofian Effendi (1982) bahwa salah satu yang sangat membantu komunikasi antara peneliti adalah definisi operasional yang merupakan petunjuk tentang bagaimana variabel diukur. Dengan membaca definisi operasional dalam penelitian, seorang peneliti akan mengetahui pengukuran suatu variabel sehingga ia dapat mengetahui baik buruknya pengetahuan tersebut.

Berdasarkan pengertian definisi operasional di atas maka kesimpulan penulis tentang definisi operasional adalah pengukuran konsep yang abstrak teoritis menjadi kata-kata tentang tingkah laku/gejala yang dapat diamati, dapat diuji dan dapat ditentukan kebenarannya oleh orang lain. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (X) atau disebut juga variabel prediktor adalah "variabel penyebab atau yang diduga memberikan suatu pengaruh atau efek terhadap peristiwa lain" (Nana Sudjana & Ibrahim, 1989:12). Variabel bebas dalam penelitian ini ada dua, yakni pelatihan dalam bekerja (on the job training) (X_1), dan penilaian prestasi kerja (X_2).
    1. Variabel pelatihan dalam bekerja yang diungkapkan oleh Vietsal (2006:226) yaitu suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Variabel pelatihan dalam bekerja, terdiri dari aspek-aspek sebagai berikut:
        1. Tujuan pelatihan.
        2. Materi pelatihan.
        3. Metode pelatihan.
        4. Media dan sarana.
        5. Instruktur.
        6. Evaluasi.
    2. Menurut Bambang Wahyudi (1991:100) penilaian prestasi kerja adalah usaha untuk membandingkan prestasi kerja yang dikehendaki dalam suatu jabatan tertentu (*job*

standard/ job required performance) dengan prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seorang tenaga kerja (*job performance/ actual performance)*. Variabel penilaian prestasi kerja, terdiri dari aspek-aspek sebagai berikut:

1. Standar prestasi.
2. Ukuran-ukuran prestasi.
3. Relevan.
4. Akseptabel.
5. Reliabel.
6. Sensitif.
7. Praktis.

3. Variabel terikat (Y) atau disebut juga variabel respon, yakni "variabel yang ditimbulkan oleh variabel bebas" (Nana Sudjana & Ibrahim, 1989:12). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah peningkatan kinerja staf tata usaha. Kinerja menurut Dindin Wahyudin (2002:55) yaitu sebagai unjuk kerja yaitu sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Variabel peningkatan kinerja, terdiri dari aspek-aspek sebagai berikut:

1. *Quantity of work*
2. *Quality of work*
3. *Job knowledge*
4. *Creativeness*
5. *Cooperation*
6. *Dependability*
7. *Initiative*

Dari uraian di atas, maka staf tata usaha perlu dilakukan pelatihan dalam bekerja untuk menghasilkan perubahan tingkah laku serta bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan dan perubahan sikap atau perilakunya. Dalam penilaian prestasi kerja, sasaran yang menjadi objek penilaian antara lain kecakapan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, penampilan dalam pelaksanaan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, ketegaran jasmani maupun rohaninya selama bekerja. Maka dalam meningkatkan kinerja staf tata

usaha sekolah diperlukan pelatihan-pelatihan dan penilaian prestasi kerja untuk mewujudkan sekolah yang berkualitas, karena keberhasilan sekolah bukan hanya didasari kualitas proses belajar mengajar, tetapi pengaturan komponen-komponen lain yang termasuk tata usaha sekolah juga akan memberikan kontribusi yang cukup besar jika dilaksanakan dengan baik.

I. Metode Penelitian

Metode penelitian berguna untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana langkah-langkah penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat dipecahkan.

Penelitian yang akan ini dilakukan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada saat ini yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang suatu keadaan secara objektif.

Berdasarkan pedoman tersebut, penulis melakukan pengamatan untuk mendapatkan data penelitian sesuai dengan tujuan penelitian yaitu memperoleh gambaran yang nyata tentang kontribusi pelatihan dalam bekerja dan penilaian prestasi kerja staf tata usaha terhadap peningkatan kinerja staf tata usaha di sekolah-sekolah di lingkungan Yayasan Salib Suci di Kota Bandung.

J. Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh staf tata usaha di sekolah-sekolah di lingkungan di Yayasan Salib Suci di Kota Bandung. Dalam menentukan sampel penelitian, peneliti mengambil 22 orang staf tata usaha yang terdiri dari 16 sekolah di lingkungan Yayasan salib Suci di Kota Bandung.

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
PERPUSTAKAAN