

## **Kinerja Tenaga Kependidikan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di UPT SMP Negeri 2 Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang**

Syafaruddin Syafaruddin<sup>1</sup>, Nurasia Natsir<sup>2</sup>, Abdul Sahid<sup>3</sup>, Andi Tungke Rusdi<sup>4</sup>

Email: [saparta.insp@gmail.com](mailto:saparta.insp@gmail.com)

STIA Yappi Makassar <sup>1,2,3</sup>, Universitas Muhammadiyah Rappang<sup>4</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan mengetahui kinerja tenaga kependidikan di UPT SMP Negeri 2 Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang dan untuk mengetahui Pengembangan Sumber daya manusia Tenaga kependidikan di UPT SMP Negeri 2 Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. teknik pengumpulan data dilakukan dengan pengamatan (*observation*), wawancara (*interview*) dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan aplikasi NVIVO 12. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja tenaga kependidikan di UPT SMP Negeri 2 Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang menggunakan indikator menurut Stephen P. Robbins (2012) yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian diketahui tingkat kualitas kerja, kuantitas kerja dan kemandirian kerja tenaga kependidikan sudah dapat dikatakan cukup memadai meskipun dalam pelaksanaannya masih perlu pengembangan sedangkan efektifitas kerja dan ketepatan waktu penyelesaian kerja belum dapat dikatakan memadai ini dikarenakan jumlah tenaga kependidikan yang masih minim. Pengembangan Sumber Daya Manusia tenaga kependidikan UPT SMP Negeri 2 Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang menggunakan 2 tahapan yakni : langkah – langkah pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan dan metode pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan. Langkah – langkah pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan meliputi: a. Menyusun program/merencanakan pengembangan, b. Penentuan sasaran, c. Penentuan kebutuhan, d. Penetapan program, e. Identifikasi prinsip belajar, f. Pelaksanakan program, dan g. Penilaian pelaksanaan program. Sedangkan metode pengembangan sumber daya manusia berupa : a. metode *on the job* dan b. metode *off the job*. Metode *on the job* meliputi : 1) rotasi jabatan, 2) pelatihan (*training*), 3) bimbingan/penyuluhan, 4) Latihan instruktur pekerjaan

**Kata Kunci :** Kinerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Tenaga Kependidikan

### **ABSTRACT**

This study aims to determine the performance of teaching staff at UPT SMP Negeri 2 Kulo, Sidenreng Rappang Regency and to determine the development of human resources for teaching staff at UPT SMP Negeri 2 Kulo, Sidenreng Rappang Regency. The research method used is a type of qualitative research with a descriptive analysis approach. Data collection techniques were carried out by observation, interviews and documentation. The data analysis technique used the NVIVO 12 application. The results showed that the performance of teaching staff at UPT SMP Negeri 2 Kulo, Sidenreng Rappang Regency used indicators according to Stephen P. Robbins (2012), namely: quality, quantity, timeliness, effectiveness and independence, it was known the level of quality of work, the quantity of work and the independence of the work of educational staff can be said to be sufficient, although in practice it still needs development, while the effectiveness of work and the timeliness of completion of work cannot be said to be adequate, this is because the number of educational staff is still minimal. The development of human resources for teaching staff UPT SMP Negeri 2 Kulo, Sidenreng Rappang Regency uses 2 stages, namely: steps for developing human resources for teaching staff and methods for developing human resources for education staff. The steps for developing human resources for education personnel include: a. Develop programs/plan development, b. Target setting, c. Determination of needs, d. Determination of the program, e. Identification of learning principles, f. Implementing the program, and g. Evaluation of program implementation. While the method of developing human resources in the form of: a. on the job method and b. off the job method. The on the job method includes: 1) position rotation, 2) training, 3) guidance/counseling, 4) job instructor training

**Keywords:** Performance, Human Resource Development, Education Personnel

## PENDAHULUAN

Sesungguhnya ada 2 kekuatan yang bekerja di sekolah, yakni para tenaga Pendidik yang terdiri atas para guru atau staff pengajar dan para tenaga Kependidikan yang terdiri atas pegawai Administrasi, para petugas kantin, para petugas kebersihan dan keindahan sekolah, tenaga pembangun, para penjaga sekolah, para petugas perpustakaan, para petugas laboratorium, dll, mereka ialah para petugas yang berhubungan dengan tenaga non guru dan tenaga kependidikan.(kompasiana.com, 2015).

Dalam organisasi pendidikan tenaga pendidik dan kependidikan ini merupakan sumber daya manusia potensial yang turut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.(kumparan.com, 2021)

Tentunya, agar tujuan sekolah yang lahir atau dibuat dari keinginan bersama dan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan memberikan pelayanan yang terbaik bagi peserta didik maka tenaga kependidikan harus melakukan tugasnya secara baik, efektif dan efisien pada : (kumparan.com, 2021)

1. Proses perencanaan yang dilakukan seluruh tenaga kependidikan yang harus berupaya dengan sangat serius dengan tugas pokok dan fungsi demi tercapainya peningkatan mutu pelayanan siswa di sekolah.
2. Proses pengorganisasian tenaga kependidikan dalam memberikan pelayanan yang terstruktur dan sesuai dengan prosedur yang ada dan dalam pengorganisasian dilakukan dengan lebih menekankan pada pengaturan mekanisme kerja masing – masing tenaga kependidikan.
3. Proses pengamatan atau pemantauan terhadap pelaksana pelayanan terhadap siswa harus sesuai dengan prosedur yang berlaku dan sesuai dengan standar operasional prosedur.
4. Proses evaluasi yang dilakukan secara bertahap dan hasil evaluasi terus dilakukan perbaikan dan perbaikan sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan siswa dari waktu ke waktu.

Senyatanya manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah aktifitas yang harus di lakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan. Keduanya berperan sangat penting demi kemajuan bangsa, membentuk akhlak mulia dan menjadikan anak bangsa Indonesia mempunyai moral yang baik.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 7 tentang Standar Nasional Pendidikan menyebutkan, standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan. Pada Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 dalam Pasal 35 point (d) menyebutkan Tenaga Kependidikan atau bentuk lain yang sederajat sekurang-kurangnya terdiri atas kepala sekolah/ madrasah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, dan tenaga kebersihan sekolah/madrasah.

Tenaga kependidikan berperan sebagai penunjang penyelenggaraan pendidikan, mulai dari pengaturan jadwal pembelajaran yang teratur, kelengkapan sarana-prasarana sekolah yang memadai dan memenuhi standar, kebersihan dan kenyamanan lingkungan sekolah yang selalu terjaga, manajemen sekolah yang tegas serta supervisi yang ketat. Semua faktor itu adalah peran strategis tenaga kependidikan, apakah itu staf TU,

pustakawan, laboran, pesuruh/penjaga sekolah, pengawas sekolah dan kepala sekolah.

Pengelolaan tenaga kependidikan di sekolah harus ditunjukkan untuk memberdayakan tenaga-tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi pengelolaan tenaga kependidikan di sekolah yang harus dilaksanakan kepala sekolah adalah menarik, mengembangkan, mengkaji, dan memotivasi tenaga kependidikan guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal, membantu tenaga kependidikan mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier, serta menyelaraskan tujuan individu, kelompok, dan lembaga. (Ahmad Sopi, 2020)

Dalam dunia pendidikan pengelolaan tenaga kependidikan sepenuhnya disadari mempunyai pengaruh yang sangat besar dan dianggap sebagai faktor kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini dapat dipahami dari kenyataan bahwa dari keseluruhan sumber yang terdapat dalam suatu lembaga pendidikan, tenaga kependidikan merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, daya.

Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia (tenaga kependidikan) dalam suatu organisasi (dalam hal ini sekolah), maka kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga perlu memberikan perhatian yang serius terhadap pengelolaan tenaga kependidikan yang terlibat dalam lembaga pendidikan tersebut, agar menjadi tenaga yang berkualitas dan profesional, karena hanya dengan tenaga kependidikan yang berkualitas dan profesional yang akan mampu membawa lembaga pendidikan tetap survive dan bisa meningkatkan mutu pendidikan. (Masjudin & Husniati, 2018).

Dengan demikian tenaga kependidikan sebagai salah satu komponen pendidikan yang dianggap menjadi kunci keberhasilan pendidikan harus dapat dikelola dan dikembangkan secara terus menerus sehingga menjadi tenaga pendidikan yang berkualitas dan dapat melakukan fungsinya secara profesional, karena tenaga kependidikan yang profesional merupakan kebutuhan yang mutlak dalam peningkatan mutu pendidikan. Sehubungan dengan hal tersebut seorang pimpinan harus memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia, yaitu aspek perencanaan kebutuhan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan sumber dayamanusia, serta pengawasan terhadap kinerja tenaga kependidikan tersebut.

karya(Masjudin & Husniati, 2018). Potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi, karena betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya media dan memadainya bahan,namun tanpa sumber daya manusia, maka tujuan organisasi akan sulit tercapai.

Terkait dengan hal tersebut, kepala sekolah sebagai manajer pendidikan perlu menggali, menyalurkan, membina dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki tenaga kependidikan dalam rangka peningkatan kualitas efektifitas sehari-harinya dalam mengelola aspek-aspek yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia.

Dari hasil observasi yang penulis lakukan di SMP Negeri 2 Kulo, yang mana SMP Negeri 2 Kulo ini merupakan sekolah yang masih terbilang berusia muda yang didirikan pada tahun 2005 dan terletak di kecamatan Kulo namun sangat mudah dijangkau dari kota Rappang karena berada di perbatasan antara Kec. Panca Rijang dan Kec. Kulo.

Namun dalam keberlangsungan pengelolaan sekolah ini, di temui pengelolaan administrasinya masih minim. Ini terlihat bahwa ada beberapa tenaga kependidikan di sekolah tersebut yang kurang maksimal dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Ini disebabkan karena kurangnya tenaga kependidikan di sekolah ini dan kurangnya pengetahuan dari pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kemudian ada beberapa tenaga kependidikan yang ada di sekolah tersebut khususnya di bagian tata usaha yang memiliki rangkap jabatan dan tidak sesuai antara latar belakang pendidikan dengan tugas yang di embannya. Sehingga dengan keadaan tersebut menyebabkan staf-staf tata usaha tersebut kurang maksimal dalam bekerja, terutama pekerjaan-pekerjaan yang bersifat mendesak.

Dari kurangnya pemenuhan pembagian tugas pokok dan fungsi tenaga kependidikan di bagian tata usaha/ jabatan pelaksana menyebabkan pengelolaan administrasi kurang terstruktur dan tentunya setiap staf memiliki rangkap jabatan. Imbasnya, hasil kerja yang dilakukan menjadi minim dan kurang maksimal sehingga kurang berkinerja.

Dari sinilah di tuntut perhatian kepala sekolah sebagai manajer pendidikan di sekolah mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia di sekolahnya.

Untuk mengerucutkan masalah yang dihadapi, maka penulis memfokuskan pada Kinerja Tenaga Pendidikan di UPT SMP Negeri 2 Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang dan upaya kepala sekolah sebagai manajerial pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia yang ada di lingkup kerjanya. Penelitian ini bermula dari asumsi bahwa tenaga kependidikan sebagai salah satu komponen pendidikan yang dianggap menjadi kunci keberhasilan pendidikan harus dapat dikelola dan dikembangkan secara terus – menerus sehingga menjadi tenaga kependidikan yang berkualitas dan dapat melakukan fungsinya secara profesional, karena tenaga kependidikan yang profesional merupakan kebutuhan yang mutlak dalam peningkatan mutu pendidikan. Untuk menelaah kajian penelitian ini secara lebih rinci, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kinerja tenaga kependidikan di UPT SMP Negeri 2 Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang?
2. Bagaimana Pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan di UPT SMP Negeri 2 Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang?

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. Konsep Administrasi Publik

Administrasi adalah usaha dan kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan kebijaksanaan untuk mencapai tujuan. Administrasi dalam arti sempit adalah kegiatan yang meliputi catat-mencatat, surat menyurat, pembukuan ringan, ketik mengetik, agenda, dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan. Administrasi dalam arti luas adalah seluruh proses kerjasama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan tertentu secara berdaya guna dan berhasil guna.

Menurut The Liang Gie (1999: 14) administrasi adalah “Segenap rangkaian penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.” Masih dari sumber yang sama, definisi administrasi menurut Luther Gullick yaitu “*Administration has to do with getting things done, with the accomplishment of defined objectives.*” Jadi menurut Gullick, administrasi

berkenaan dengan penyelesaian haal apa yang hendak dikerjakan, dengan tercapainya tujuan-tujuan yang hendak ditetapkan.

Sementara itu, menurut Nawawi (1999: 1), administrasi adalah “Kegiatan atau rangkaian kegiatan sebagai proses pengendalian usaha kerjasama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.” Menurut Siagian (2002: 2) administrasi adalah: “Keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.” Selain itu ada juga beberapa ciri-ciri administrasi, yaitu sebagai berikut:

1. Adanya kelompok manusia yang terdiri atas 2 (dua) orang atau lebih.
2. Adanya kerjasama.
3. Adanya proses usaha.
4. Adanya bimbingan, kepemimpinan, dan pengawasan dan,
5. Adanya tujuan.

Menurut Pfiffner dan Presthus yang dikutip Syafei (2003: 31) memberikan penjelasan mengenai administrasi negara sebagai berikut:

1. Administrasi Negara meliputi implementasi kebijaksanaan pemerintah yang ditetapkan oleh badan-badan perwakilan politik.
2. Administrasi Negara dapat didefinisikan sebagai koordinasi usaha-usaha perorangan dan kelompok untuk melaksanakan kebijaksanaan pemerintahan. Hal ini terutama meliputi pekerjaan sehari-hari pemerintah.
3. Secara ringkas, Administrasi Negara adalah suatu proses yang bersangkutan dengan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah, pengarahan kecakapan dan teknik-teknik yang tidak terhingga jumlahnya, memberikan arah dan maksud terhadap sejumlah orang.

Sedangkan menurut Chander dan Plano dalam Keban (2004: 3) mengemukakan bahwa: “Administrasi Publik adalah proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola (*manage*) keputusan-keputusan dalam publik”. Sementara itu, Henry dalam Harbani Pasolong (2008: 8), mengemukakan bahwa: “Administrasi Publik adalah suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktik, dengan tujuan mempromosikan pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah, dan juga mendorong kebijakan publik agar lebih responsif terhadap kebutuhan sosial.”

Administrasi publik berusaha melembagakan praktik-praktik manajemen agar sesuai dengan nilai efektivitas, efisiensi, dan pemenuhan kebutuhan masyarakat secara lebih baik. Sedangkan Waldo dalam Pasolong (2008: 8) mendefinisikan “Administrasi publik adalah manajemen dan organisasi dari manusia-manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan pemerintah.”

Kesimpulan yang dapat ditarik dari beberapa pengertian tentang administrasi publik adalah kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang atau lembaga dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah untuk mencapai tujuan pemerintah secara efektif dan efisien guna memenuhi kebutuhan publik.

## **B. Konsep Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Menurut Stephen Robbins, bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan pegawai dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam Harbani Pasolong (2010: 175-176). Sejalan dengan teori kinerja yang dijelaskan Stephen Robbins, maka para ahli juga menyebutkan :

- a. Menurut Mangkunegara (dalam buku Harbani Pasolong 2007:67), mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Agar tercapainya tujuan organisasi tidak bias dilepaskan dari sumberdaya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Sedangkan
- b. Veithzal Rivai (2009:548), berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.
- c. Melayu S.P Hasibuan (2001:69), kinerja merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan, teknis teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis melaksanakan pekerjaan pegawai.
- d. Kartini Kartono (1992:32), menjelaskan pengertian kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawannya sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan.
- e. Harbani Pasolong (2010:175), konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja (pegawai) dan kinerja (organisasi). Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.
- f. Selanjutnya Widodo (dalam Harbani, 2010:175), kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan
- g. Sinambela Dkk (2010:176) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu.
- h. Lawler dan Porter menyatakan kinerja adalah keberhasilan pencapaian peran yang diperoleh seseorang atas apa yang diperbuatnya (As'ad, 1991).
- i. Lebih lanjut Dessler (1997), menyatakan kinerja merupakan suatu prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standart

- kerja yang ditetapkan. Kemudian
- j. menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia disingkat LAN-RI (1999:3), merumuskan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Konsep yang dikemukakan oleh LAN-RI lebih mengarahkan kepada acuan kinerja suatu organisasi public yang cukup relevan sesuai dengan strategi suatu organisasi yakni dengan misi dan visi yang ingin dicapai.
  - k. Sedarmayanti (2007:310), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

## 2. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2012:260) :

- a. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan.
- b. Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dan adanya inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Ketepatan waktu  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektifitas  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya yang sesuai dengan perintah.
- e. Kemandirian  
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Berdasarkan pasal 4 PP No. 46 Tahun 2011, indikator kinerja PNS dibagi dalam dua unsur yaitu pertama, sasaran kinerja pegawai yang melakukan pengukuran dari segi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Kedua, perilaku kerja yang diukur dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan.

- a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan dilakukan berdasarkan kurun

waktu tertentu. Sasaran kerja pegawai meliputi beberapa aspek :

1). Kuantitas merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.

2). Kualitas merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.

3). Waktu merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.

4). Biaya merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai.

b. Perilaku kerja merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang PNS yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun unsur perilaku kerja meliputi :

1). Orientasi pelayanan merupakan sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain. 2). Integritas merupakan kemampuan seorang PNS untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

3). Komitmen merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

4). Disiplin merupakan kesanggupan seorang PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi sanksi.

5). Kerja sama merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

6). Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

### **3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Robbins (2006: 121) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pemimpin untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja pegawai.

b. Kepemimpinan

Penerapan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi yang ada pada dirinya dan memamfaatkannya di dalam unit organisasi.

c. Kualitas kerja

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan atau organisasi.

d. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawab termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja pegawai.

e. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengaturan serta keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

f. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pemimpin, karena menurut definisi pemimpin harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya.

g. Daya tahan/kehandalan

Apakah pegawai mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya.

h. Kuantitas pekerjaan

pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan.

i. Disiplin Kerja

Dalam memperhatikan peran manusia dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal.

### C. Konsep Pengembangan SDM

#### 1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi dalam meningkatkan produktivitas pendidik dan tenaga Kependidikan di lembaga pendidikan. Oleh karena itu sebelum membahas lebih jauh mengenai pengertian pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri ada baiknya terlebih dahulu kita memahami apa yang dimaksud dengan pengembangan.

Malayu S.P. Hasibuan mendefinisikan bahwa pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

(Malayu Hasibuan, 2011 : 69)

Sinamora mengemukakan pengertian pengembangan (development) adalah penyiapan individu- individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam organisasi. (Henry Simamora, 2004 : 287).

Sementara itu, Moekijat mengemukakan bahwa pengertian pengembangan adalah Setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan kata lain, pengembangan adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku, perilaku yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan sikap. (Moekijat, 1991 : 89) Wexley dan Yulk menjelaskan bahwa pengembangan merupakan istilah- istilah yang berhubungan dengan usaha berencana, yang di selenggarakan untuk mencapai penguasaan pengetahuan, sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009 :50)

Dari beberapa pengertian pengembangan menurut tokoh tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan adalah suatu upaya dan kewajiban setiap individu dalam suatu lembaga untuk mengembangkan setiap kompetensi yang dimiliki, pengembangan tersebut juga merupakan hak dari setiap individu untuk meningkatkan kompetensinya dalam suatu tanggung jawab.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan jenis data kualitatif, sebab penelitian ini berusaha untuk menjelaskan suatu fakta atau realita fenomena sosial tertentu sebagaimana adanya yang memberikan gambaran secara objektif tentang keadaan atau permasalahan yang mungkin dihadapi. Ini sesuai dengan jenis penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai pengembangan kinerja tenaga kependidikan dalam manajemen berbasis sekolah, maka bentuk penelitian deskriptif yang memaparkan, menerangkan, menggambarkan dan melukiskan serta menafsirkan dan menganalisis data dengan jenis data kualitatif yang merupakan bentuk penelitian yang sesuai.

Lokasi dalam penelitian ini adalah di UPT SMPN 2 KULO Kabupaten Sidenreng Rappang yang beralamat di Jl. Taman Makam Pahlawan Desa Mario Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. Penulis mengambil lokasi penelitian di UPT SMPN 2 KULO karena sekolah ini termasuk lulusan sekolah penggerak tahap I di tahun 2021 dari hanya 5 sekolah yang menjadi lulusan sekolah penggerak di Kabupaten Sidenreng Rappang.

Sugiyono (2014) menyebutkan bahwa batasan masalah dalam penelitian kualitatif disebut dengan fokus, yang berisi pokok masalah yang masih bersifat umum. Tanpa adanya fokus penelitian, maka peneliti akan terjebak pada melimpahnya volume data yang diperolehnya di lapangan. Fokus penelitian memiliki peranan yang sangat penting dalam membimbing dan mengarahkan jalannya penelitian. Melalui fokus penelitian ini, suatu informasi di lapangandapat

dipilah-pilah sesuai dengan konteks permasalahan. Sehingga rumusan masalah dan fokus penelitian saling berkaitan karena permasalahan penelitian dijadikan acuan penentuan fokus penelitian, meskipun fokus dapat berubah dan berkurang sesuai dengan data yang ditentukan di lapangan.

Berdasarkan dengan penjelasan di atas maka yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan dalam manajemen berbasis sekolah di UPT SMPN 2 Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal penting yang akan diketahui dan dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Tenaga Kependidikan sesuai Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) di UPT SMPN 2 Kulo

a. Kualitas

Indikator ini diukur dari persepsi tenaga kependidikan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuannya

b. Kuantitas.

Indikator ini merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan dan adanya inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Ketepatan waktu

indikator ini merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

d. Efektifitas

Indikator ini merupakan tingkat penggunaan sumber daya sekolah (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya yang sesuai perintah.

e. Kemandirian

Indikator ini merupakan tingkat seorang tenaga kependidikan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab tenaga kependidikan dengan sekolah.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia tenaga kependidikan di UPT SMPN 2 Kulo

a. Langkah – langkah pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan UPT SMPN 2 Kulo

1. Menyusun program/perencanaan pengembangan

2. Penentuan kebutuhan

Dalam menganalisis kebutuhan sekolah di sesuaikan dengan kebutuhan sekolah yang di dasarkan pada keputusan hasil

analisis kebutuhan yang sudah di tentukan oleh

3. penentuan sasaran

4. Penetapan program

isi program pengembangan di sesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan;

5. Identifikasi prinsip belajar

perinsip pembelajaran di sesuaikan dengan kebutuhan, tujuan dan isi program;

6. pelaksanaan program;

7. Penilaian pelaksanaan program evaluasi sesuai dengan rencana evaluasi yang sudah diprogramkan.

3. Metode pengembangan sumber daya manusia

a. On the job

Sasaran On the job training dilakukan secara individual dan dilakukan di tempat kerja

b. Off the job

Sasaran On the job training dilakukan secara kelompok dan dilakukan di tempat terpisah

H.B. Sutopo (2002:50) dalam penelitian kualitatif posisi sumber daya manusia sangat penting peranannya sebagai individu yang memiliki informasinya. Peneliti dan narasumber memiliki posisi yang sama dan narasumber bukan sekedar memberikan tanggapan pada yang diminta peneliti, tetapi ia lebih memilih arah dan selera dalam menyajikan informasi yang dimiliki. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama secara langsung yaitu para informan yang berkaitan dengan masalah yang dikaji dalam penelitian ini. Data ini dapat melalui wawancara yang diajukan penulis kepada info rman yaitu Kepala Sekolah UPT SMP Negeri 2 Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang.

2. Data Sekunder

Data ini diperoleh dari dokumen-dokumen, laporan-laporan, peraturan perundang-undangan dan melalui media internet yang berkaitan dengan pengembangan kinerja tenaga kependidikan dalam manajemen berbasis sekolah.

### **Hasil Penelitian**

Tenaga kependidikan berperan sebagai penunjang penyelenggaraan pendidikan, mulai dari pengaturan jadwal pembelajaran yang teratur, kelengkapansarana-prasarana sekolah yang memadai dan memenuhi standar, kebersihan dan kenyamanan lingkungan sekolah yang selalu terjaga, manajemen sekolah yang tegas serta supervisi yang ketat. Semua faktor itu adalah peran strategis tenaga kependidikan, apakah itu staf TU, pustakawan, laboran, pesuruh/penjaga sekolah, pengawas sekolah dan kepala sekolah.

Pengelolaan tenaga kependidikan di sekolah harus ditunjukkan untuk memberdayakan tenaga-tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi pengelolaan tenaga kependidikan di sekolah yang harus dilaksanakan kepala sekolah adalah menarik, mengembangkan, mengkaji, dan memotivasi tenaga kependidikan guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal, membantu tenaga kependidikan mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier, serta menelaraskan tujuan individu, kelompok, dan lembaga.

Untuk dapat bertahan dalam persaingan tersebut setiap organisasi diharuskan untuk menentukan arah pengembangan yang tepat. Strategi pengembangan tenaga kependidikan itu sendiri merupakan sebuah landasan dan elemen penting untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh pimpinan. Penentuan strategi pengembangan tidak terlepas dari penilaian kinerja, karena dengan adanya penilaian kinerja, strategi-strategi yang ditentukan oleh organisasi dapat dinilai kelayakan dan efektifitasnya pada saat penerapannya di organisasi terhadap Tenaga Kependidikannya. Penilaian kinerja sendiri merupakan sebuah kegiatan evaluasi yang dilakukan oleh level manajemen sebuah organisasi terhadap aktivitas yang telah dilakukan oleh setiap bagian dan Tenaga Kependidikannya terhadap target yang telah ditentukan oleh manajemen sebelumnya.

Sehingga untuk dapat menentukan strategi pengembangan tenaga kependidikan maka diperlukanlah pengukuran kinerja tenaga kependidikan dengan menggunakan indikator menurut pendapat Stephen Robbins.

### **1. Kinerja Tenaga Kependidikan UPT SMPN 2 Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang**

Dalam penelitian ini yang akan dibahas mengenai hasil penelitiannya yang telah diperoleh selama ini. Pengumpulan data diperoleh melalui tehknik wawancara dengan beberapa sumber, observasi dan dokumenasi.

Kinerja Tenaga kependidikan sangatlah penting dalam mendukung terlaksananya tugas-tugas suatu kelembagaan organisasi, karena selain berfungsi sebagai tenaga pengelola yang sifatnya administratif, juga sangat berperan untuk memberikan pelayanan terhadap kebutuhan siswa, termasuk didalamnya kepada para guru, dalam kegiatan proses belajar mengajar di lingkungan sekolah. Ini berarti sebagai tenaga kependidikan dalam mengelola suatu tugas dan pekerjaan, hendaknya dituntut bertindak secara profesional, jujur dan adil serta bersikapnetral dan tidak diskriminatif dalam memberikan kebutuhan pelayanan kepada siswa. Pembangunan tenaga kependidikan diarahkan untuk menciptakan tenaga yang efisien, efektif, bersih, dan berwibawa. Serta mampu melaksanakan seluruh tugas umum yang dilandasi dengan sikap pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan Negara.

#### **a. Kualitas**

Kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan dalam tugas-tugasnya, sehingga inti dari kualitas adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efesiensi suatu

pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan dengan baik dan berdaya guna.

Pekerjaan yang berkualitas dapat dilihat dari kerapian hasil kerja, ketelitian hasil kerja dan keterkaitan hasil. Hal ini sesuai dengan penelitian Wulandari (2016) pekerjaan yang diselesaikan dengan memiliki kualitas baik yaitu hasil pekerjaan dalam keadaan rapi, bersih, cermat dan dengan ketelitian.

Lebih lanjut sesuai dengan perkembangan teknologi tenaga kependidikan juga dituntut dapat menyelesaikan pekerjaan dengan memanfaatkan teknologi yang ada seperti penggunaan komputer. Dewasa ini hasil pekerjaan bukan hanya dilihat dari kerapian, ketelitian, kesesuaian tetapi dituntut dapat mengikuti perkembangan teknologi, tidak lagi dikerjakan secara manual. Bahkan dewasa ini hasil pekerjaan sudah tidak lagi di kirim dengan mengantar langsung kepada pihak terkait tetapi cukup bisa hanya dikirim melalui media social seperti WA (whats up), email,dll.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan bapak Harjuddin, S. Pd., M. Si. selaku kepala SMPN 2 Kulo di ruangan kepala sekolah tentang kualitas hasil kerja tenaga kependidikan di sekolah beliau, beliau mengatakan bahwa:

“Terkait dengan kualitas hasil kerja tenaga kependidikan di sekolah kami, sejauh ini cukup baik, ini terlihat dari tindak lanjut dari surat masuk mengenai permintaan data, maka mereka melaksanakan dengan terstruktur, rapi, teliti dan tentunya memanfaatkan teknologi yang sudah ada. Kemudian hasil kerja yang tadinya sudah dikirim atau dilaksanakan dibuatkan arsip dan di simpannya di masing- masing map kerja sehingga apabila diperlukan, maka data – data tersebut mudah didapatkan tanpa bertanya lagi ke bagian tenaga kependidikan”

Berdasarkan penjelasan bapak kepala SMPN 2 Kulo dapat dipahami bahwa kualitas kerja tenaga kependidikan di SMPN 2 Kulo cukup baik ini terlihat dengan tertata rapinya map- map arsip di lemari di kantor beliau sehingga memudahkan mereka yang berkepentingan menemukan data yang dibutuhkan.

Hal senada juga di sampaikan oleh bapak Sulaeman Mansyur, S.Pd selaku wakil kepala sekolah pada hari rabu tanggal Oktober 2021 jam 11:00 WIB di ruang kerja beliau, beliau mengatakan:

“Untuk hasil kerja yang dilakukan tenaga kependidikan cukup baik terutama dalam upaya mengelola dan manajemen administrasi sekolah. Apalagi teknologi sistem informasi dewasa ini pengaruh kecanggihannya sudah tidak terelakkan lagi. Oleh karena itu, kualitas pekerjaan yang dihasilkan cukup memuaskan dan sudah berbarengan dengan kemajuan teknologi informasi.”

Hal senada juga di sampaikan oleh ibu Nur Rahma, S. Pd, M. Pd, salah seorang guru SMPN 2 Kulo dalam wawancara yang peneliti lakukan ruang guru beliau, beliau menyatakan:

“Kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat dikategorikan baik dengan

indikator penyelesaian tugas – tugas administrasi terselesaikan sebelum waktu yang ditentukan. Namun kategori baik ini masih perlu ditingkatkan lagi kualitasnya dengan mengacu pada indikator – indikator yang lain misalnya kehandalan (kemampuan memberikan pelayanan dengan segera sesuai dengan yang dibutuhkan).”

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja tenaga kependidikan UPT SMPN 2 Kulo cukup baik menyangkut kerapian, ketelitian dan kesesuaian hasil kerja, terlihat dari map – map berkas yang tersusun rapi di lemari dan dokumen –dokumen arsip tersusun rapi guna memudahkan para warga sekolah mendapatkan dokumen tersebut, namun masih perlu pengembangan dalam hal kualitas pelayanan kepada pihak terkait seperti guru – guru ataupun pihak yang menuntut segera dilayani.

#### b. Kuantitas

Kuantitas memiliki arti bahwa tenaga kependidikan sebagai pelaksana tugas administrasi harus berupaya dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target pencapaian tujuan dalam organisasi. Keberhasilan mengoptimalkan kuantitas kerja sangat tergantung pada niat dan kemauan untuk berprestasi. Bila tenaga kependidikan memiliki motivasi yang kuat untuk menjadikan pribadi yang produktif, maka akan memfokuskan diri untuk kuantitas kerja yang prima sehingga menghasilkan kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan bapak Harjuddin, S. Pd., M. Si. selaku kepala SMPN 2 Kulo di ruangan kepala sekolah tentang kuantitas hasil kerja tenaga kependidikan di sekolah beliau, beliau mengatakan bahwa:

“Terkait dengan kuantitas hasil kerja tenaga kependidikan di sekolah kami, sejauh ini cukup baik, ini terlihat dari tingkat volume penyelesaian pekerjaan yang dilakukan staf kami, meskipun misalnya jumlah staf yang minim namun mampu menyelesaikan berbagai unit pekerjaan walaupun mungkin dalam pelaksanaannya ada staf yang rangkap jabatan karenaketerbatasan tenaga kependidikan di sekolah kami”

Berdasarkan penjelasan bapak kepala SMPN 2 Kulo dapat dipahami bahwa kuantitas kerja tenaga kependidikan di SMPN 2 Kulo cukup baik ini terlihat dari tingkat volume penyelesaian pekerjaan yang di jalankan oleh tenaga kependidikan UPT SMPN 2 Kulo meskipun stafnya yang minim , namun dalam pelaksanaannya ada staf yang rangkap jabatan untuk mengefektifkan dan memaksimalkan kondisi yang ada.

Hal senada juga di sampaikan oleh bapak Sulaeman Mansyur, S.Pd selaku wakil kepala sekolah pada hari rabu tanggal Oktober 2021 jam 11:00 WIB di ruang kerja beliau, beliau mengatakan:

“Inisiatif tenaga kependidikan sangat tinggi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dibuktikan dengan membuat program harian, yakni apa

– apa yang harus mereka kerjakan pada hari itu sehingga kondisi keterbatasan staf dapat disiasati.”

Hal senada juga di sampaikan oleh ibu Nur Rahma, S. Pd, M. Pd, salah seorang guru SMPN 2 Kulo dalam wawancara yang peneliti lakukan ruang guru beliau, beliau menyatakan:

“Dengan jumlah personil yang minim tenaga kependidikan mampu menyelesaikan tugasnya karena kemampuan manajerial dari pimpinan/kepala sekolah serta tanggung jawab dari tenaga kependidikan itu sendiri terhadap pekerjaannya.”

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja tenaga kependidikan UPT SMPN 2 Kulo cukup baik tingkat volume penyelesaian pekerjaan dapat diselesaikan dengan beberapa unit pekerjaan namun mampu terselesaikan meskipun dengan jumlah tenaga kependidikan yang terbatas. Ini dapat di lakukan karena adanya pembuatan daftar program harian dan program bulanan yang dibuat oleh tenaga kependidikan mengenai apa- apa yang harus dikerjakan.

### c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam suatu aktivitas dapat diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, hal ini dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi tenaga kependidikan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output. Keberhasilan pelayanan administrasi harus dilakukan dalam waktu dan cara yang tepat, oleh pemberi layanan yang tepat, menggunakan sarana dan prasarana yang tepat, dan biaya yang efisien. Ketepatan waktu dalam pelayanan merupakan salah satu unsur penting yang harus dijalankan oleh segenap tenaga kependidikan dalam usaha dalam meningkatkan mutu pelayanan administrasi pada UPT SMPN 2 Kulo.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan bapak Harjuddin, S. Pd., M. Si. selaku kepala SMPN 2 Kulo di ruangan kepala sekolah tentang ketepatan waktu tenaga kependidikan di sekolah beliau, beliau mengatakan bahwa:

“Mengenai ketepatan waktu penyelesaian tugas kerja tenaga kependidikan di sekolah kami, kadang –kadang mengalami keterlambatan namun ini hanya berlangsung sehari setelah atau tidak terlalu jauh dari batas akhir permintaan data atau penyelesaian tugas kerja tersebut, ini pun kadang disebabkan oleh peserta didik yang terlambat menyetor berkas yang diminta oleh tenaga kependidikan ataukah guru yang terlambat menyampaikan berkas yang sudah mesti di antarkan oleh tenaga kependidikan ke dinas terkait.”

Berdasarkan penjelasan bapak kepala SMPN 2 Kulo dapat dipahami bahwa ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan tenaga kependidikan di SMPN 2 Kulo kadang – kadang mengalami keterlambatan ini biasanya dikarenakan guru yang diminta berkas lambat menyampaikan ke tenaga kependidikan dan di sebabkan oleh peserta didik yang diminta data belum menyetor ke tenaga

kependidikan.

Hal senada juga di sampaikan oleh bapak Sulaeman Mansyur, S.Pd selaku wakil kepala sekolah pada hari rabu tanggal Oktober 2021 jam 11:00 WIB di ruang kerja beliau, beliau mengatakan:

“Kadang – kadang ada tugas yang diberikan tidak sesuai dengan batas waktu diakibatkan minimnya tenaga kependidikan yang ada di satuan pendidikan sekolah kami.”

Hal senada juga di sampaikan oleh ibu Nur Rahma, S. Pd, M. Pd, salah seorang guru SMPN 2 Kulo dalam wawancara yang peneliti lakukan ruang guru beliau, beliau menyatakan:

“Minimnya jumlah staf sebenarnya berpengaruh terhadap ketepatan waktu penyelesaian tugas yang diberikan kepada tenaga kependidikan namun berkat kerja sama antar tenaga kependidikan dapat terselesaikan.”

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu dalam menyelesaikan tenaga kependidikan di UPT SMPN 2 Kulo kadang – kadang mengalami keterlambatan akibat minimnya tenaga kependidikan di UPT SMPN2 Kulo, keterlambatan penyeteroran berkas oleh guru atau peserta didik yang telah dimintai oleh tenaga kependidikan untuk disetorkan ke dinas terkait.

#### d. Efektifitas

Efektivitas dapat diartikan sebagai suatu proses pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu merupakan suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki, apabila seseorang melakukan suatu perbuatan dengan maksud tertentu yang memang dikehendaki, maka orang tersebut dikatakan efektif dengan menimbulkan atau mempunyai maksud sebagai mana yang dikehendaki. Demikian juga kegiatan pencapaian tujuan tersebut disertai dengan adanya kesesuaian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sehingga proses tersebut bisa berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan bapak Harjuddin, S. Pd., M. Si. selaku kepala SMPN 2 Kulo di ruangan kepala sekolah tentang efektifitas hasil kerja tenaga kependidikan di sekolah beliau, beliau mengatakan bahwa:

“Mengenai efektifitas kerja tenaga kependidikan di sekolah kami, belum dapat dikatakan efektif kalau tolak ukurnya adalah kesesuaian tugas dan fungsi pokok yang dijabati oleh masing – masing tenaga kependidikan, ini dikarenakan minimnya tenaga kependidikan di sekolah kami sehingga adakalanya staf menjalankan rangkap kerja demi terselesaikannya tugas – tugas yang ada, staf kami tidak lagi melihat bahwa ini bukan tupoksi saya, tetapi mereka saling bekerjasama menyelesaikan tugas – tugas yang ada.”

Berdasarkan penjelasan bapak kepala SMPN 2 Kulo dapat dipahami bahwa efektifitas kerja tenaga kependidikan di SMPN 2 Kulo belum memadai ini dikarenakan keterbatasan tenaga kependidikan di UPT SMPN 2 Kulo

sehingga adakalanya tenaga kependidikan menjalankan rangkap kerja.

Hal senada juga di sampaikan oleh bapak Sulaeman Mansyur, S.Pd selaku wakil kepala sekolah pada hari rabu tanggal Oktober 2021 jam 11:00 WIB di ruang kerja beliau, beliau mengatakan:

“Efektifitas kerja tenaga kependidikan belum efektif karena setiap tugas hanya disesuaikan dengan jumlah tenaga kependidikan yang masih minim.”

. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa efektifitas kerja tenaga kependidikan di UPT SMPN 2 Kulo belum memadai ini dikarenakan keterbatasanjumlah tenaga kependidikan.

#### 5. Kemandirian

Kemandirian merupakan sikap individu secara kumulatif selama perkembangan, dan menghadapi berbagai situasi sehingga mampu berpikir dan bertindak secara mandiri untuk mengatasi situasi tersebut. Harapannya adalah menjadi individu yang berkembang dan menjadi lebih mandiri. Apabila dikaitkan dengan kemandirian dalam hasil kerja maka dapat diartikan seberapa besar seluruh kegiatan dan program tenaga kependidikan telah dilaksanakan dengan menggunakan sarana dan prasana yang memadai.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan bapak Harjuddin, S. Pd., M. Si. selaku kepala SMPN 2 Kulo di ruangan kepala sekolah tentang efektifitas hasil kerja tenaga kependidikan di sekolah beliau, beliau mengatakan bahwa:

“Mengenai kemandiria nkerja tenaga kependidikan di sekolah kami, sudah memadai, ini terlihat dari setiap tugas – tugas yang diberikan mampu memiliki komitmen yang tinggi menyelesaikan pekerjaannya dan memiliki tanggung jawab tinggi pula menyelesaikan tugas – tugas yang dilaksanakan tanpa harus disuruh atau diperintahkan lagi.”

Berdasarkan penjelasan bapak kepala SMPN 2 Kulo dapat dipahami bahwa kemandirian kerja tenaga kependidikan di SMPN 2 Kulo cukup memadai ini terlihat dari komitmen dan tanggung jawab yang tinggi menyelesaikan tugas – tugas tanpa harus di perintahkan lagi.

Hal senada juga di sampaikan oleh ibu Nur Rahma, S. Pd., M. Pd. pada hari rabu tanggal Oktober 2021 jam 12:00 WIB di ruang kerja beliau, beliau mengatakan:

“Tenaga kependidikan memiliki komitmen kerja yang tinggi berupa karakteristik personal yang dapat diandalkan atau dipercaya dalam menjalankan fungsi kerjanya terhadap instansi / sekolah.”

. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kemandirian kerja tenaga kependidikan di UPT SMPN 2 Kulo cukup memadai ini terlihat dari komitmen kerja dan tanggung jawab berupa karakteristik personal yang dapat diandalkan ataubbdipercaya dalam menyelesaikan /menjalankan fungsi kerjanya terhadap instansi/ sekolah.

### **Pengembangan Tenaga Kependidikan Di UPT SMPN 2 KULO**

Pengembangan kualitas tenaga kependidikan yang dimaksud adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan terutama mutu dari hasil pendidikan (peserta didik) sebagai patokan berhasil atau tidaknya suatu proses pendidikan. Oleh karena itu adanya pengembangan kualitas tenaga kependidikan melalui pendidikan dan pelatihan tidak berakhir pada proses pelaksanaannya, sehingga untuk mengetahui hasil dari pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan di UPT SMPN 2 Kulo diadakan proses evaluasi. Dalam tahapan proses evaluasi dilaksanakan secara konsisten dari awal sampai akhir. Sebagaimana yang penulis paparkan pada bab II, bahwa pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan merupakan suatu proses yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor yang saling terkait. Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya tidak hanya menuntut keterampilan dari para ahli terhadap pengembangan tenaga kependidikan, tetapi harus pula dipahami berbagai faktor yang mempengaruhinya. Sehubungan dengan itu perlu dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kependidikan dalam mengembangkan berbagai aspek.

Dari hasil wawancara dengan kepala UPT SMPN 2 Kulo, beliau mengatakan :

“setiap awal bulan setelah mengikuti rapat MKKS (Musyawarah KerjaKepala Sekolah) se- Kabupaten maka dilaksanakan pula rapat bulanan bersama dewan guru dan staf. Selain itu, siasat yang dilakukan sekolah untuk meningkatkan mutu akademik dan non akademik adalah pembagian tugas guru dan staf dalam pelaksanaan kegiatan pendidikandan kependidikan di sekolah.”

Dalam pengembangan tenaga kependidikan di UPT SMPN 2 Kulo, terdapat dua Metode yang dilakukan, yaitu partisipasi dalam program pendidikan dan pelatihan( of the job site) dalam hal ini ada beberapa jenis program, diantaranya: Seminar, work shop, pembekalan, pra jabatan, pihak sekolah yang mengirim utusan, kemudian studi lanjut( melanjutkan pendidikan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi, khususnya bagi yang berminat). Sedangkan untuk pengembangan in the job site, yakni pembinaan intern sekolah, melalui berbagai media, seperti program harian yang disampaikan oleh kepala sekolah kepadaseluruh unsur ketenagaan secara singkat setiap pagi menjelang bel masuk.

#### **e. Langkah- langkah pengembangan sumber daya manusia**

Pengembangan tenaga kependidikan di UPT SMPN 2 Kulo dilakukan dengan beberapa langkah antara lain:

##### **1) Menyusun program/ perencanaan Pengembangan**

Program / perencanaan yang baik, terpadu dan terintegrasi berkaitan dengan perencanaan jangka panjang, menengah dan jangka pendek. pelaksanaan program secara fleksibel serta evaluasi program pengembangan tenaga kependidikan serta ada tindak lanjutnya. Potensi dan faktor pendukung serta berbagai kemungkinan yang dapat diupayakan dalam program pengembangantenaga kependidikan.

Dalam program pengembangan ditentukan sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, dan waktu pelaksanaannya serta diinformasikan secara terbuka kepada tenaga kependidikan.

Hal ini juga disampaikan Kepala Sekolah bapak Harjuddin,S. Pd, M. Si, beliau mengatakan bahwa :

” Program pengembangan tenaga kependidikan di UPT SMPN 2 Kulo

disusun untuk jangka panjang, menengah dan jangka pendek dan secara umum di programkan di awal tahun pembelajaran. Program pengembangan juga disesuaikan dengan kebutuhan. Dalam penyusunan program pengembangan sekolah menerapkan beberapa langkah antara lain, penentuan kebutuhan, sasaran, isi program, perinsip, pelaksanaan program, identifikasi manfaat dan penilaian program. hal-hal yang diprogramkan di UPT SMPN 2 Kulo menyangkut pengembangan tenaga kependidikan berupa, pelatihan dan pendidikan berkelanjutan .”

## 2) Penentuan Kebutuhan

Penentuan kebutuhan yang dilakukan di UPT SMPN 2 Kulo ditentukan atas dasar analisis kebutuhan untuk sekarang dan masa depan dan selain itu jugadi sesuaikan dengan anggaran. Anggaran yang harus disediakan untuk membiayai kegiatan pengembangan merupakan Biaya Operasional Sekolah (BOS) yang digelontorkan dari pusat. Oleh karena itu agar penyediaan anggaran tersebut sungguh-sungguh dapat dipertanggung jawabkan, perlu adanya jaminan terlebih dahulu bahwa kegiatan pengembangan tersebut benar-benar diperlukan. Untuk menentukan kebutuhan ada beberapa pihak-pihak tertentu yang terlibat dalam penentuan kebutuhan. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Kepala Sekolah,

”Upaya pengembangan tenaga kependidikan dengan menentukan kebutuhan, penentuan kebutuhan yang dilakukan agar dapat mengetahui dan mengatasi berbagai tantangan baru dan tantangan yang akan datang. Jadi pengembangan hanya akan dilaksanakan apabila kebutuhan itu memang benar-benar diperlukan dan dalam penentuan kebutuhan adabeberapa pihak yang turut terlibat diantaranya kepala sekolah, wakil kepala sekolah serta pendidik dan tenaga kependidikan ”

## 3) Penentuan Sasaran

Penentuan sasaran sebagai salah satu langkah untuk melaksanakan pengembangan dilakukan di UPT SMPN 2 Kulo dengan tujuan sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan tidaknya program pengembangan serta sebagai bahan dalam usaha menentukan langkah selanjutnya seperti isi program dan metode pengembangan yang akan digunakan. Kejelasan sasaran memiliki manfaat bagi program pengembangan walaupun sedikit memiliki umpan balik bagi yang mengelola sumber daya manusia terkhusus tenaga kependidikan baik mengenai programnya maupun pesertanya.

## 4) Penetapan Program

Penetapan program pengembangan tenaga kependidikan di UPT SMPN 2 Kulo ditentukan oleh dua faktor yaitu hasil analisis penentuan kebutuhan dan sasaran yang hendak dicapai semaksimal mungkin.

Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Kepala Sekolah,

“Menyangkut penetapan program pengembangan tenaga kependidikan di sekolah kami melalui analisis penentuan kebutuhan dan penentuan

sasaran yang ingin dicapai terutama bertujuan untuk perubahan sikap dan prilaku dalam melaksanakan tugas.”

Dalam program pengembangan harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai, salah satu sasarnya adalah mengajarkan keterampilan tertentu yang pada umumnya keterampilan baru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik seperti, pengembangan yang dilakukan untuk persiapan pembelajaran tahun ajaran baru antara lain seminar dan workshop, tujuan yang tidak kalah penting dari penetapan program adalah perubahan sikap dan perilaku dalam pelaksanaan tugas.

#### 5) Identifikasi Perinsip belajar

UPT SMPN 2 Kulo dalam mengidentifikasi perinsip- perinsip belajar ditujuakan sebagai tolak ukur tentang tepat tidaknya perinsip belajar yang diterapkan dalam program pengembangan.

Wawancara dengan kepala sekolah menyangkut identifikasi prinsip belajar, beliau mengatakan :

“Dengan mengidentifikasi perinsip belajar pengembangan akan berjalan dengan baik karena penggunaan perinsip belajar yang tepat. perinsip belajar yang baik digunakan untuk program pengembangan tenagakependidikan adalah partisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan dan umpan balik. Berkaitan dengan partisipasi dalam perinsip pembelajaran dapat mempengaruhi berlangsungnya proses belajar dengan lebih cepat dan hasildari belajar tersebut akan dapat bertahan lama. Manfaat dari perinsip belajar repetisi adalah untuk mengulang pembelajaran yag sudah pernah di ikuti sehingga akan tersimpan didalam otaknya, supaya materi pembelajarntersebut tidak hilang dari otak maka perlu diulang. Setelah ada repetisi tindakan selanjutnya adalah relevansi , karena dengan relevansi kegiatan belajar dapat berlangsung dengan lebih efektif apabila bahan yang digunakan mempunyai relevansi tertentu. Setelah bahan yang digunakan relevan maka tindakan selanjutya adalah pengalihan, pengalihan dari teori yang nyata kemudian dialihkan kepada praktek dari teori tersebut, dan perinsip yang terakhir dalam pembelajaran adalah adanya umpan balik, melalui umpan balik maka peserta akan dapat mengetahui tujuan dari proses pembelajaran tersebut kemudian peserta dapat memanfaatkannya didalam kehidupan sehingga proses pembelajaran tersebut dapat mengembangkan potensinya.”.

Pengembangan tenaga kependidikan di UPT SMPN 2 Kulo berkaitan dengan perinsip belajar itu sangatlah membantu untuk mengembangkan Sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia suatu lembaga dapat dinilai berkembang dapat dilihat juga dari proses belajar yang kondusif, aktif, kreatif dan inovatif. Dengan adanya perinsip belajar tenaga kependidikan itu dapat meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya berkaitan dengan perubahan sikap, perilaku dan pelaksanaan tugas dengan profesional

6) Pelaksanaan Program

Pelaksanaan program pengembangan Sumber daya manusia di UPT SMPN 2 Kulo Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah UPT SMPN 2 Kulo, beliau mengatakan :

“Pelaksanaan program pengembangan tenaga kependidikan UPT SMPN 2 Kulo sesungguhnya di selenggarakan secara situasional, dengan penekanan pada perhitungan kebutuhan dan kepentingan, misalnya Penilaian Kinerja oleh kepala sekolah di akhir tahun.

7) Penilaian Pelaksanaan Program

Pelaksanaan suatu program pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pengembangan terjadi suatu proses transformasi seperti, peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas, perubahan perilakudalam bekerja, perubahan sikap dan etos kerja. Dalam pelaksanaan program untuk memperoleh hasil yang baik maka diperlukan suatu penilaian dari suatu program untuk mengetahui hasil dari program yang dilakukan berhasil atautidak.

Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Kepala Sekolah, beliau mengatakan”

“Untuk itu UPT SMPN 2 Kulo ketika mengadakan program yang berkaitan dengan pengembangan khususnya pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan yang dimiliki maka diakhir pelaksanaan program pengembangan tersebut diadakan penilaian untuk mengetahui hasil yang diperoleh dari program tersebut.”

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa UPT SMPN 2 Kulo dalam mengembangkan sumber daya manusia tenaga kependidikan dilakukan dengan beberapa langkah antara lain penyusunan program, penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penetapan program, identifikasi prinsip belajar, pelaksanaan program dan penilaian pelaksanaan program.

f. Metode Pengembangan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan langkah-langkah tersebut di atas maka UPT SMPN 2 Kulo mengupayakan pengembangan tenaga kependidikan di sekolah dengan 2 program, antara lain:

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas mengembangkan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan dengan 2 program antara lain:

1) On The Job Training

a) Rotasi

Jabatan Rotasi jabatan melibatkan perpindahan peserta dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Kadang- kadang dari satu penempatan ke penempatan lainnya yang direncanakan atas dasar tujuan belajar. Rotasi jabatan juga dapat dimanfaatkan sebagai pengalaman baru yang diberikan

kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalitas. Hal tersebut sebagaimana yang di ungkapkan oleh kepala UPT SMPN 2 Kulo: “untuk mengembangkan tenaga kependidikan maka sekolah memberikan kesempatan kepada setiap tenaga kependidikan untuk menempati suatu jabatan tertentu dengan membuat rotasi jabatan agar tenaga kependidikan merasakan jabatan- jabatan tertentu dalam waktu 1 tahun. Apabila ada satustaf yang dianggap kurang pada jabatan itu namun mampu di jabatan lain.”

Dapat di simpulkan bahwa rotasi jabatan sangat bermanfaat bagi tenaga kependidikan karena peserta akan mendapatkan gambaran yang luas mengenai berbagai macam jenis pekerjaan, mengembangkan kerja sama antar pegawai, mempermudah penyesuaian diri dengan lingkungan tempat bekerja.

#### b) Pelatihan( *Training*)

Pelatihan harus dikaitkan pada peningkatan kinerja organisasional. Hal ini terjadi paling efektif ketika pendekatan konsultasi kinerja digunakan. Konsultasi kinerja( *performance consulting*) adalah proses dimana seorang pelatih( internal dan eksternal terhadap organisasi) dan pelanggan. Pelaksanaan pelatihan( *training*) harus didasarkan pada metode- metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan instansi atau lembaga pendidikan. Program pengembangan ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan, yaitu kepala sekolah atau suatu tim. Dalam program pengembangan telah ditetapkan sasaran, proses, waktudan metode pelaksanaannya. Mengenai hal ini kepala sekolah UPT SMPN 2 Kulo berpendapat, bahwa :

“Metode- metode pengembangan juga harus didasarkan kepada sasaran yang ingin dicapai. tenaga kependidikan yang memenuhi kualifikasi pendidikan saja belum cukup, karena masih tetap diperlukan pelatihan, guna mengembangkan profesionalismenya. Program yang di usulkan adalah program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pengadministrasin, yaitu mengacu kepada tuntutan kompetensi. dengan demikian UPT SMPN 2 Kulo selalu mengikutkan stafnya apabila dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Sidenreng Rappang atau instansi lain menyelenggarakan pelatihan yang menyangkut pengelolaan pengadministrasian untuk para tenaga kependidikannya.”

#### c) Bimbingan/ Penyuluhan

Bimbingan/ penyuluhan dibutuhkan sebagai petunjuk untuk memberitahukan kepada tenaga kependidikan mengenai tugas atau pekerjaan rutin yang akan dilaksanakan dan bagaimana caramengerjakannya. Hal tersebut sebagaimana yang di ungkapkan oleh kepala UPT SMPN 2 Kulo:

Bimbingan/ penyuluhan dilaksanakan dengan cara peserta harus mengerjakan tugas dengan dibimbing oleh pejabat senior / ahli. Penyuluhan efektif bila latihannya di individualisasikan dan peserta belajar melakukan pekerjaannya langsung. Bimbingan ini bersifat umum dan kondisional karena di adakannya tidak terjadwal, biasanya di adakan pada awal tahun pelajaran bahkan

tidak diadakan dalam setahun sama sekali”.

d) Latihan Instruktur Pekerjaan

Latihan instruktur pekerjaan adalah dengan memberikan petunjuk-petunjuk pekerjaan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan untuk melatih para tenaga kependidikan tentang cara-cara pelaksanaan pekerjaan sekarang. Pada metode ini didaftarkan semua langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam pekerjaan sesuai dengan urutannya. Kelebihan dari metode ini adalah pelatih telah mendapatkan keahlian tentang cara melatih sehingga pelatihan dapat dilakukan dengan lebih maksimal.

### Kesimpulan

1. Kinerja tenaga kependidikan UPT SMPN 2 Kulo Kabupaten Sidenrang Rappang menggunakan indikator menurut Stephen P. Robbins (2012) yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian diketahui bahwa tingkat kualitas kerja, kuantitas kerja dan kemandirian kerja tenaga kependidikan sudah dapat dikatakan cukup memadai meskipun dalam pelaksanaannya masih perlu pengembangan sedangkan efektifitas kerja dan ketepatan waktu penyelesaian kerja belum dapat dikatakan memadai ini dikarenakan jumlah tenaga kependidikan yang masih minim.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia tenaga kependidikan UPT SMPN 2 Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang menggunakan 2 tahapan yakni : langkah – langkah pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan dan metode pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan. Langkah – langkah pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan meliputi: a. Menyusun program/merencanakan pengembangan, b. Penentuan sasaran, c. Penentuan kebutuhan, d. Penetapan program, e. Identifikasi prinsip belajar, f. Pelaksanakan program, dan g. Penilaian pelaksanaan program. Sedangkan metode pengembangan sumber daya manusia berupa : a. metode *on the job* dan b. metode *off the job*. Metode *on the job* meliputi: 1) rotasi jabatan, 2) pelatihan (*training*), 3) bimbingan/penyuluhan, 4) Latihan instruktur pekerjaan, demonstrasi dan pemberian contoh. b. Metode *off the job* berupa : 1) kursus, 2) pendidikan, 3) workshop dan 4) seminar.

### Daftar Pustaka

- Amstrong, Michael, 1994, *Seri Pedoman manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia.
- Armstrong , Michael, 2003, *The Art Of HRD, Strategic Human Resource Management, A Guide To Action, Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik, Panduan Praktis Untuk Bertindak*, Jakarta: PT Gramedia
- Dessler, Gary, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Human Resource Management 7e, Edisi Bahasa Indonesia Jilid I, Jakarta: PT Prenhallindo

- Dessler, Gary, 2006, *Human Resource Management 8th*, New Jersey: Prentice Hall International, Inc
- Gie, The Liang, 1999, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Rajawali Press, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2000, *MSDM*, Yogyakarta: Andi Yogya, 2000
- H.B Sutopo , 2002, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sebelas Maret University Press, Surakarta.
- Hasibuan, Malayu , 2000, *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rosda Karya
- Hasibuan, Malayu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara,
- Hasibuan, Malayu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Irianto, Jusuf, 2001, *Tema- Tema Pokok Manajemen SDM*, Jakarta: PT SIC Group, 2001
- Keban Yeremias T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep Teori dan Isu*. Jakarta, Gava Media.
- Kusdrini, Eny, 2011. *Dasar-Dasar Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta : UNY Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung: Rfika Aditama
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (PROPENAS)
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 7 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 dalam Pasal 35 point (d) tentang Tenaga Kependidikan
- Kepmenpan Nomor 81/KEP/M.PAN/7/1993 tentang Pedoman Tata Cara Pelayanan Umum
- Kepmenpan Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik disebutkan tentang prinsip-prinsip pelayanan publik.
- Peraturan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang Nomor 16 Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Publik Pemerintah Kabupaten Sidenreng Rappang