

Bidang Ilmu: Administrasi
Pendidikan

**LAPORAN AKHIR
PENELITIAN DOSEN MADYA**



**MILIK PERPUSTAKAAN
UNIV. NEGERI PADANG**

**PEMBINAAN PEGAWAI TATA USAHA OLEH KEPALA SEKOLAH
MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI KECAMATAN
KOTO TANGAH KOTA PADANG**

Oleh:

Dra. Ermita, M.Pd.

MILIK PERPUSTAKAAN UNIV. NEGERI PADANG	
DI TERIMA TGL	16 April 2014
SUMBER/HARGA	Hd
KOLEKSI	. K1
NO. INVENTARIS	952/Hd/2014-p-1 (1)
KLASIFIKASI	371.202 Erm p.1

Dibiayai oleh:

Dana DIPA APBN-P Universitas Negeri Padang
Sesuai dengan Surat Penugasan Pelaksanaan Penelitian dosen Madya
Universitas Negeri Padang Tahun Anggaran 2012
Nomor : 669/UN35.2/PG/2012 Tanggal 3 Desember 2012

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN PENELITIAN

1. Identitas Penelitian

a. Judul Penelitian : Pembinaan Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kecamatan Koto Tengah Kota Padang

b. Bidang Ilmu : Administrasi Pendidikan

2. a. Ketua Penelitian :

Nama lengkap dan gelar : Dra. Ermita, M. Pd
Jenis Kelamin : Perempuan
Golongan/Pangkat/NIP : IV/a Pembina/ NIP 19630307 198703 2 002
Fakultas/ Jurusan : FIP/ Administrasi Pendidikan

b. Anggota :

Nama lengkap dan gelar : Dra. Anisah, M.Pd.
Jenis Kelamin : Perempuan
Golongan/Pangkat/NIP : III/c Penata NIP 19630614 198903 2 001
Fakultas/ Jurusan : FIP/ Administrasi Pendidikan
Pusat Penelitian :

3. Lokasi Penelitian : SMP N Kec. Koto Tengah Kota Padang

4. Lama Penelitian : 4 Bulan

5. Biaya yang diperlukan :

a. Sumber Dana : APBN-P Tahun 2012
b. Jumlah Dana : Rp.15.000. 000,- (Lima Belas Juta Rupiah)

Padang, 26 Desember 2012

Ketua Peneliti,

Dra. Ermita, M.Pd
NIP 19630307 198703 2 002



Prof. Dr. Firman, MS, Kons.
NIP. 19610225 198602 1 001

Menyetujui,
Kepala Lembaga Penelitian UNP

Dr. Alwen Bentri, M.Pd
NIP. 19610722 198602 1 002

ABSTRAK

Judul : **Pembinaan Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tengah Kota Padang**

Penulis : **1. Dra. Hj. Ermita, M.Pd**
2. Dra. Hj. Anisah, M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena yang menunjukkan masih kurangnya pembinaan pegawai oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tengah Kota Padang. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang pembinaan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tengah Kota Padang yang dilihat dari aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, disiplin kerja dan karier. Pertanyaan penelitian ini adalah 1) bagaimana pembinaan pengetahuan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tengah Kota Padang, 2) bagaimana pembinaan sikap pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tengah Kota Padang, 3) bagaimana pembinaan keterampilan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tengah Kota Padang, 4) bagaimana pembinaan disiplin kerja pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tengah Kota Padang dan 5) bagaimana pembinaan karier pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tengah Kota Padang

Jenis penelitian adalah deskriptif. Populasinya adalah seluruh pegawai tata usaha yang tersebar pada 6 buah SMP Negeri Kecamatan Koto Tengah Kota Padang yang berjumlah 55 orang, berhubung jumlah populasi sedikit, maka semua populasi dijadikan responden dalam penelitian ini. Artinya penelitian ini adalah penelitian populasi. Sedangkan Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket yang disusun dalam bentuk skala Likert. Sebelum dilakukan penelitian angket telah diuji validitas konten dan constrac oleh 2 orang pakar. Data diolah dengan menggunakan rumus rata-rata.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pembinaan pengetahuan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tengah Kota Padang secara umum sudah **baik**, dengan skor rata-rata **4,07**. (2) Pembinaan keterampilan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tengah Kota Padang sudah **cukup**, dengan skor rata-rata **3,43**. (3) Pembinaan sikap pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tengah Kota Padang, secara umum sudah **baik**, dengan skor rata-rata **4,04** dan (4) Pembinaan disiplin kerja pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tengah Kota Padang, secara umum sudah **baik**, dengan skor rata-rata **3,91**. (5). Pembinaan karier pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tengah Kota Padang, secara umum sudah **baik**, dengan skor rata-rata **3,66**

Jadi secara umum pembinaan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tengah Kota Padang sudah **baik**, dengan skor rata-rata **3,86**. Artinya kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tengah Kota Padang telah melakukan pembinaan dengan baik terhadap pegawai tata usaha. Kondisi ini sebaiknya ditingkatkan lagi terutama pada pembinaan keterampilan.

PENGANTAR

Kegiatan Penelitian mendukung pengembangan ilmu serta terapannya. Dalam hal ini, Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang berusaha mendorong dosen untuk melakukan penelitian sebagai bagian integral dari kegiatan mengajarnya, baik yang secara langsung dibiayai oleh dana Universitas Negeri Padang maupun dana dari sumber lain yang relevan atau bekerja sama dengan instansi terkait.

Sehubungan dengan itu, Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang bekerjasama dengan Pimpinan Universitas, telah memfasilitasi peneliti untuk melaksanakan penelitian tentang *Pembinaan Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama (SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang*, Padang Tahun Anggaran 2012 Nomor: 669/UN32.2/PG/2012 Tanggal 3 Desember 2012.

Kami menyambut gembira usaha yang dilakukan peneliti untuk menjawab berbagai permasalahan pembangunan, khususnya yang berkaitan dengan permasalahan penelitian tersebut di atas. Dengan selesainya penelitian ini, Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang akan dapat memberikan informasi yang dapat dipakai sebagai bagian upaya penting dalam peningkatan mutu pendidikan pada umumnya. Di samping itu, hasil penelitian ini juga diharapkan memberikan masukan bagi instansi terkait dalam rangka penyusunan kebijakan pembangunan.

Hasil penelitian ini telah ditelaah oleh pembahas usul dan laporan penelitian, kemudian untuk diseminasi, hasil penelitian ini telah diseminarkan ditingkat universitas. Mudah-mudahan penelitian ini bermanfaat bagi pembangunan ilmu pada umumnya dan khususnya peningkatan staf akademik Universitas Negeri Padang.

Pada kesempatan ini, kami ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak yang membantu terlaksananya penelitian ini, terutama kepada pimpinan lembaga terkait yang menjadi objek penelitian, responden yang menjadi sampel penelitian, dan tim pereviu Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang. Secara khusus, kami mengucapkan terimakasih kepada Rektor Universitas Negeri Padang yang telah berkenan memberi bantuan pendanaan bagi penelitian ini. Kami yakin tanpa dedikasi dan kerjasama yang terjalin selama ini, penelitian ini tidak akan dapat diselesaikan sebagaimana yang diharapkan dan semoga kerjasama yang baik ini akan menjadi lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Terima kasih

Padang, Desember 2012
Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Negeri Padang,

Dr. Alwen Bentri, M.Pd.
NIP. 19610722 198602 1 002

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis aturkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan petunjukNya, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : ” **Pembinaan Pegawai Tata Usaha di SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang**”.

Penelitian ini merupakan penelitian yang dibiayai oleh dana APBN-P melalui Lembaga Penelitian UNP Padang Tahun 2012. Dalam penyelesaian penelitian ini peneliti banyak mendapatkan bantuan dan kerjasama berbagai pihak baik bantuan moral maupun materil. Oleh karena itu, pada kesempatan ini kami dari tim peneliti dengan ikhlas menyampaikan ucapan terima kasih kepada: (1) Rektor UNP Padang yang telah memfasilitasi anggaran dana untuk penelitian ini melalui dana APBN_P tahun 2012 (2). Lembaga Penelitian UNP Padang selaku Penanggung jawab dan yang telah menyetujui untuk mendanai penelitian ini, (3) Dinas Pendidikan Kota Padang yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian di lingkungan sekolah yang di managanya, (4) Para Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang yang telah memberi izin dan membantu proses pengumpulan data penelitian melalui semua pegawai yang ada di sekolah masing-masing, (5) Para Pegawai Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang yang menjadi responden penelitian, yang telah bersedia mengisi angket penelitian ini. Semoga semua bantuan dan kerjasama yang telah diberikan menjadi amal ibadah dan diberikan imbalan pahala yang setimpal oleh Allah SWT. Amin.

Akhirnya, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan dan kekurangan. Oleh karena itu kami dengan rendah hati dan ikhlas menerima masukan dari berbagai pihak demi penyempurnaannya. Amin.

Padang, Desember 2012

Penulis

Ermita dan Anisah

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	1
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah	5
D. Perumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Pertanyaan Penelitian	8
G. Asumsi.....	8
H. Kegunaan Penelitian	9
 BAB II KERANGKA TEORITIS	
A. Kajian Teori	10
1. Pengertian Pembinaan.....	10
2. Tujuan Pembinaan.....	11
3. Pentingnya Pembinaan	12
4. Bentuk-bentuk Pembinaan.....	13
5. Aspek-aspek Pembinaan Pegawai.....	20
B. Kerangka Konseptual	28
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	30
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	30

C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	31
D. Jenis dan Sumber Data.....	32
E. Instrumen Penelitian	33
F. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data.. ..	34
 BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data	36
B. Pembahasan	71
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	79
B. Saran	80
 DAFTAR PUSTAKA	 81
LAMPIRAN.....	84

DAFTAR TABEL

No.	Tabel	Halaman
1.	Populasi pegawai tata usaha di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kec. Koto Tangah Kota Padang.....	32
2.	Kisi-kisi Penyusunan Instrumen	33
3.	Pembinaan Pengetahuan Pegawai Tata Usaha dengan Pengarahan oleh Kepala Sekolah.....	37
4.	Pembinaan Pengetahuan Pegawai Tata Usaha dengan Motivasi oleh Kepala Sekolah.....	39
5.	Pembinaan Pengetahuan Pegawai Tata Usaha Melalui Pendidikan dan Pelatihan oleh Kepala Sekolah.....	40
6.	Rekapitulasi Pembinaan Pengetahuan Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah di SMP N Kec. Kotol Tangah Kota Padang	41
7.	Pembinaan Keterampilan Pegawai Tata Usaha dengan Pengarahan oleh Kepala Sekolah.....	43
8.	Pembinaan Keterampilan Pegawai Tata Usaha dengan Pemberian Bimbingan oleh Kepala Sekolah.....	44
9.	Pembinaan Keterampilan Pegawai Tata Usaha dengan Pemberian Motivasi oleh kepala Sekolah.....	45
10.	Pembinaan Keterampilan Pegawai Tata Usaha Melalui Pengawasan oleh Kepala Sekolah.....	46
11.	Pembinaan Keterampilan Pegawai Tata Usaha Melalui Pendidikan dan Pelatihan oleh Kepala Sekolah.....	48
12.	Rekapitulasi Pembinaan Keterampilan Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah di SMP N Kec. Kotol Tangah Kota Padang.....	49
13.	Pembinaan Sikap Pegawai Tata Usaha dengan Pemberian Pengarahan oleh Kepala Sekolah.....	51
14.	Pembinaan Sikap Pegawai Tata Usaha dengan Pemberian Bimbingan oleh Kepala Sekolah.....	52

15. Pembinaan Sikap Pegawai Tata Usaha dengan Pemberian Motivasi oleh Kepala Sekolah.....	53
16. Pembinaan Sikap Pegawai Tata Usaha Melalui Pengawasan oleh Kepala Sekolah.....	55
17. Pembinaan Sikap Pegawai Tata Usaha Melalui Keteladanan oleh Kepala Sekolah.....	56
18. Rekapitulasi Pembinaan Sikap Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah di SMP N Kec. Koto Tangah Kota Padang.....	57
19. Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Tata Usaha dengan Pemberian Pengarahan oleh Kepala Sekolah.....	59
20. Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Tata Usaha dengan Pemberian Motivasi oleh Kepala Sekolah.....	60
21. Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Tata Usaha Melalui Pengawasan oleh Kepala Sekolah.....	62
22. Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Tata Usaha Melalui Pengawasan oleh Kepala Sekolah.....	63
23. Rekapitulasi Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah di SMP N Kec. Kotol Tangah Kota Padang.....	64
24. Pembinaan Karir Pegawai Tata Usaha dengan Pemberian Pengarahan oleh Kepala Sekolah.....	65
25. Pembinaan Karir Pegawai Tata Usaha dengan Pemberian Motivasi oleh Kepala Sekolah	67
26. Pembinaan Karir Pegawai Tata Usaha dengan Pemberian Bimbingan oleh Kepala Sekolah.....	68
27. Rekapitulasi Pembinaan Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah di SMP N Kec. Koto Tangah Kota Padang.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1 Kerangka Konseptual Pembinaan Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kec. Koto Tengah Kota Padang	29

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kisi-kisi Angket Penelitian	84
2. Instrumen Penelitian	85
3. Rekapitulasi Data Penelitian.....	93
4. Surat Izin Penelitian	97

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa untuk mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pencapaian tujuan tersebut diupayakan melalui pendidikan pada jalur luar sekolah dan jalur sekolah. Pada jalur sekolah dilaksanakan mulai dari jenjang pendidikan dasar, menengah, dan pendidikan tinggi. Pada jenjang pendidikan menengah dilaksanakan berbagai jenis pendidikan seperti pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan agama dan lain-lain. Pendidikan menengah salah satunya dilaksanakan pada satuan pendidikan yang dikenal dengan Sekolah Menengah Pertama (SMP).

Keberhasilan sekolah sangat ditentukan oleh perilaku para personil sekolah tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Personil di sekolah terdiri atas dua kelompok yaitu pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik yang ada di SMP terdiri dari guru dan konselor. Sedangkan tenaga kependidikan meliputi pustakawan, laboran dan pegawai tata usaha sekolah.

Pegawai tata usaha sekolah adalah personil sekolah yang turut menentukan keberhasilan pendidikan dan pembelajaran di sekolah meskipun mereka tidak langsung berhubungan dengan peserta didik melalui proses pembelajaran di kelas. Tetapi semua program pendidikan di sekolah dipengaruhi oleh kualitas, layanan dan kerja dari pegawai tata usaha tersebut

Tata usaha sekolah merupakan tempat atau wadah yang di dalamnya terdapat karyawan yang bertugas menerima, menghimpun dan menyimpan

keterangan-keterangan yang dibutuhkan. Sebagaimana dikemukakan oleh Gie (1991):17), bahwa “tata usaha dirumuskan sebagai segenap rangkaian aktivitas menghimpun, mencatat, mengolah, menggandakan, mengirimkan, menyimpan keterangan-keterangan yang dibutuhkan pada setiap kerjasama”. Jadi pegawai tata usaha adalah orang yang melaksanakan tugas di bidang ketatausahaan di sekolah yang mengatur segala sesuatunya di sekolah di bawah pengawasan kepala sekolah.

Di SMP khususnya sangat diperlukan pegawai tata usaha yang menjalankan tugas administrasi di sekolah. Tugas ketatausahaan yaitu mengerjakan semua pekerjaan yang menunjang keberhasilan sekolah mulai dari penerimaan siswa baru sampai pengurusan kelulusan siswa.

Pentingnya ketatausahaan ini dapat dilihat dari peranan ketatausahaan di sekolah sebagaimana yang di kemukakan Daryanto (2008), yaitu : melayani pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan operatif untuk mencapai tujuan dari organisasi, menyediakan keterangan-keterangan bagi pimpinan organisasi itu untuk membuat keputusan atau melakukan tindakan yang tepat dan membantu kelancaran perkembangan organisasi sebagai suatu keseluruhan.

Dari pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa kedudukan atau posisi ketatausahaan di sekolah sangat penting karena ketatausahaan melayani pelaksanaan pekerjaan, memberikan keterangan-keterangan yang dibutuhkan dan membantu kelancaran pembelajaran di sekolah. Dengan adanya ketatausahaan yang baik di sekolah diharapkan dapat meningkatkan hasil pembelajaran di sekolah. Jadi ketatausahaan mempunyai peranan penting demi kelancaran pembelajaran di sekolah.

Untuk meningkatkan hasil kerja pegawai, maka sangat diperlukan dukungan, dorongan dan pembinaan dari kepala sekolah selaku pemimpin di sekolah. Pegawai perlu dibina melalui sistem pembinaan yang dapat meningkatkan kegairahan kerja serta yang dapat menjamin usaha peningkatan mutu pegawai.

Menurut UU No. 8 tahun 1974 (2000) tentang pokok-pokok kepegawaian pasal 12, menjelaskan bahwa :

- 1) Pembinaan Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna
- 2) Pembinaan yang dimaksud dalam ayat 1 pasal ini dilaksanakan berdasarkan system karir dan system prestasi kerja

Berdasarkan Undang-undang di atas maka dapat disimpulkan bahwa pembinaan terhadap pegawai sangat perlu dilakukan karena dapat menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah secara umum dan menjamin penyelenggaraan tugas pegawai di sekolah khususnya.

Menurut pembicaraan informal penulis dengan beberapa orang pegawai tata usaha mengenai pembinaan yang dilakukan kepala sekolah terhadap pegawai tata usaha di sekolah masih belum seperti yang diharapkan. Hal ini terlihat dari beberapa fenomena yang terjadi di lapangan, diantaranya :

1. Masih ada pegawai yang kurang memiliki pengetahuan dalam tugasnya sehingga pekerjaannya tidak optimal dan tidak adanya penanggulangan dari atasan atas masalah tersebut.
2. Adanya pegawai yang kurang ramah dan kurang bersahabat dengan guru ataupun tamu yang datang ke sekolah dan atasan tidak menegur pegawai yang bersangkutan.

3. Masih ada pegawai yang kurang terampil dalam menjalankan tugasnya sehingga hasil pekerjaannya kurang maksimal dan atasan kurang memberikan pengarahan.
4. Adanya pegawai yang melalaikan tugasnya yang disebabkan kurangnya semangat kerja dari pegawai tersebut sehingga tugas yang diberikan tidak lancar dikerjakan dan hasilnya pun kurang memuaskan dan atasan tidak memberikan peringatan terhadap pegawai tersebut.
5. Masih adanya pegawai yang kariernya tidak pernah naik-naik dalam artian relatif menetap pada jabatan tersebut sekian lama.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “Pembinaan Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang”.

B. Identifikasi Masalah

Terkait dengan pembinaan pegawai oleh kepala sekolah, banyak permasalahan yang dapat diteliti, diantaranya adalah :

1. Bagaimana kesulitan kepala sekolah dalam menentukan bentuk pembinaan yang tepat dilakukan?
2. Bagaimana hubungan pembinaan dengan kinerja pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang?
3. Aspek-aspek apa saja yang perlu dibina oleh kepala sekolah?
4. Bagaimana pembinaan pengetahuan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang?
5. Bagaimana pembinaan keterampilan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang?

6. Bagaimana pembinaan sikap pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tengah Kota Padang?
7. Bagaimana pembinaan semangat kerja pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tengah Kota Padang?
8. Apakah pentingnya pembinaan pegawai oleh kepala sekolah?
9. Sejauh mana peran seorang kepala sekolah dalam pembinaan terhadap pegawai di sekolah?

C. Pembatasan Masalah

Salah satu bidang garapan administrasi pendidikan yang cukup penting adalah administrasi ketatausahaan. Menurut Muhammad (1995:61) “hampir semua kegiatan organisasi memerlukan kegiatan administrasi ketatausahaan ini guna menunjang kelancaran organisasi yang bersangkutan, demikian pula organisasi sekolah”.

Keberhasilan pelaksanaan tugas tata usaha sangat ditentukan banyak aspek, baik dari pihak pegawai tata usaha maupun dari kepala sekolah. Disamping itu, keberhasilan tata usaha di sekolah dalam pelaksanaannya juga sangat dipengaruhi oleh faktor situasi dan kondisi, pemahaman, serta penunjang kegiatan tata usaha, pengetahuan, keterampilan, motivasi, beban tugas, sarana/prasarana, dana, tenaga khusus, personil sekolah dan lain sebagainya. Untuk mewujudkan keberhasilan pelaksanaan tugas tersebut, maka diperlukan pembinaan dari kepala sekolah.

Menurut Sastrohadiwiryono (2005:31), menjelaskan bahwa pembinaan pegawai merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan/kualitas, keterampilan, serta memupuk semangat kerja dan

sikap/moral pekerja, mewujudkan iklim kerja yang kondusif, memberikan pembekalan dan menghasilkan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna.

Kemudian Nitisesmito (1982:282) menyatakan bahwa pembinaan adalah suatu metode pengembangan kualitas sumber daya manusia, yang menjadikan setiap manusia sebagai manusia yang produktif, yaitu manusia yang dapat menghasilkan karya yang dapat dimanfaatkan oleh orang lain. Selanjutnya Soekidjo (1998:92) menyatakan bahwa, "pendidikan dan pelatihan adalah sebagai komponen pengembangan sumber daya manusia". Dari pendapat tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pembinaan merupakan proses pengembangan kualitas sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas/pengetahuan, sikap, keterampilan, disiplin kerja dan menghasilkan pegawai yang berdaya guna dan berhasil guna.

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka kepala sekolah selaku atasan seharusnya melakukan pembinaan pada aspek pengetahuan, sikap, keterampilan, semangat kerja dan karier pegawai. Sesuai fenomena yang tampak dilapangan dan keterbatasan kemampuan penulis, maka penulis membatasi penelitian ini pada aspek pengetahuan, sikap pegawai, keterampilan pegawai, dan disiplin kerja pegawai serta karier pegawai di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti, diantaranya :

1. Bagaimana pembinaan pengetahuan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tengah Kota Padang
2. Bagaimana pembinaan sikap pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tengah Kota Padang
3. Bagaimana pembinaan keterampilan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tengah Kota Padang
4. Bagaimana pembinaan disiplin kerja pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tengah Kota Padang
5. Bagaimana pembinaan karier pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tengah Kota Padang

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan serta mendapatkan informasi tentang :

1. Pembinaan pengetahuan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tengah Kota Padang
2. Pembinaan sikap pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tengah Kota Padang
3. Pembinaan keterampilan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP Kecamatan Koto Tengah Negeri Kota Padang
4. Pembinaan disiplin kerja pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tengah Kota Padang.
5. Pembinaan karier pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tengah Kota Padang

F. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian yang diajukan adalah :

1. Bagaimana pembinaan pengetahuan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang ?
2. Bagaimana pembinaan sikap pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang ?
3. Bagaimana pembinaan keterampilan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang?
4. Bagaimana pembinaan disiplin kerja pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang ?
5. Bagaimana pembinaan karier pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang

G. Asumsi

Penelitian diangkat berdasarkan asumsi sebagai berikut :

1. Pegawai tata usaha sangat berperan penting dalam keberhasilan dan kelancaran pembelajaran di sekolah
2. Pembinaan terhadap pegawai tata usaha merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah agar mutu pegawai dapat terus ditingkatkan.
3. Pegawai tata usaha perlu mendapatkan perhatian dan bimbingan dari kepala sekolah dan pihak-pihak lainnya dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja.

H. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan masukan bagi :

1. Kepala sekolah dan kepala tata usaha dalam memberikan pembinaan terhadap pegawai tata usaha.
2. Pegawai tata usaha dalam melaksanakan tugas agar dilaksanakan lebih baik lagi dan dapat mempertanggung jawabkannya.
3. Pengawas dalam membina bidang managerial kepala sekolah

BAB II LANDASAN TEORITIS

A. Pengertian Pembinaan

Pembinaan merupakan upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dibinanya agar lebih bermutu dan berkualitas, karena pembinaan pada hakekatnya bertujuan untuk mengarahkan orang yang dibina agar memiliki pengetahuan yang lebih, sikap yang bijaksana, keterampilan, yang dapat membedakan mutu dan kualitas pendidik.

Menurut Kamus Bahasa Indonesia (1997:134), “pembinaan adalah usaha tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik”. Selanjutnya Thoha (2000:7) mengemukakan bahwa pembinaan adalah suatu proses kegiatan yang menuju kearah yang menjadi lebih baik dalam hal seperti perubahan, kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evaluasi atau berbagai kemungkinan terhadap sesuatu. Sedangkan Wijono (1989:132) menyatakan pembinaan adalah kegiatan untuk memberikan bantuan terutama bimbingan, pengawasan serta dorongan. Menurut Nitisemito (1982:282) pembinaan adalah suatu metode pengembangan kualitas sumber daya manusia, yang mana dengan pembinaan menjadikan setiap manusia sebagai manusia yang produktif, yaitu manusia yang dapat menghasilkan karya yang dapat dimanfaatkan oleh orang lain. Selanjutnya Nazhary (1993:7) mengartikan pembinaan sebagai kegiatan mempertahankan, memperbaiki dan menyempurnakan yang telah ada sehingga sesuai dengan yang diharapkan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pembinaan adalah suatu proses atau pengembangan yang mencakup urutan-urutan pengertian, diawali dengan mendirikan, menumbuhkan, memelihara pertumbuhan tersebut disertai dengan usaha-usaha perbaikan, menyempurnakan dan akhirnya mengembangkannya sehingga sesuai dengan apa yang diharapkan.

B. Tujuan Pembinaan

Tujuan pembinaan secara garis besar adalah melakukan perubahan kearah yang lebih baik dari semua kegiatan yang dilakukan oleh pegawai atau semua anggota dalam suatu organisasi. Menurut Kansil (1983:47) “ Tujuan pembinaan pegawai negeri sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna”.

Selanjutnya menurut Daryanto (1998:152) “ Tujuan pembinaan adalah untuk meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk kegairahan kerja, maka pembinaan tersebut dilakukan berdasarkan paduan sistem karir dan sistem kerja”. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (2005:292), tujuan pembinaan itu adalah :

- a. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak-pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- b. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana
- c. Dapat bertindak sesuai dengan norma yang berlaku
- d. Mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan tujuan

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian pada BAB III mengenai tujuan pembinaan pegawai negeri sipil adalah :

- a. Pembinaan pegawai negeri sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.
- b. Pembinaan yang dimaksud dalam ayat (1) pasal I dilaksanakan berdasarkan system karier dan system prestasi kerja.

Pembinaan bertujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas, sehingga pegawai tersebut berkualitas dan professional. Wijono (1989:132) mengemukakan, "maksud pembinaan kemampuan personil adalah untuk memberikan bantuan terutama berupa bimbingan, pengarahan, dan dorongan oleh atasan".

C. Pentingnya Pembinaan

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa pembinaan merupakan penyempurnaan dan perbaikan yang dilakukan pemimpin untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pegawai yang berkaitan dengan tugasnya. Agar tugas pegawai tersebut dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan maka diperlukanlah pembinaan oleh pimpinan. Sebagaimana yang dijelaskan Sastrohadiwiry (2005:19) bahwa pentingnya pembinaan itu adalah untuk :

- 1) Mewujudkan perencanaan tenaga pengajar dan informasi ketenagakerjaan
- 2) Mendayagunakan tenaga kerja secara optimal serta menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional
- 3) Mewujudkan terselenggaranya pelatihan kerja yang berkesinambungan guna meningkatkan kemampuan, keahlian, dan kinerja tenaga kerja
- 4) Menyediakan informasi pasar kerja , pelayanan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan tenaga kerja pada pekerjaan yang tepat

- 5) Menyelenggarakan sertifikasi keterampilan dan keahlian tenaga kerja sesuai dengan standar
- 6) Mewujudkan tenaga kerja mandiri
- 7) Menciptakan hubungan yang harmonis dan terpadu antara pelaku proses produksi barang dan jasa dalam mewujudkan hubungan industrial Pancasila
- 8) Mewujudkan kondisi yang harmonis dan dinamis dalam hubungan kerja yang meliputi terjaminnya hak penguasa dan pekerja
- 9) Memberikan perlindungan tenaga kerja yang meliputi keselamatan dan kesehatan kerja, norma kerja, pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja serta syarat kerja.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa pembinaan sangat penting dilakukan agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang mempunyai kemampuan atau keahlian dalam bekerja dapat menghasilkan kerjanya yang maksimal.

D. Bentuk-bentuk Pembinaan

Berbagai bentuk pembinaan dapat diperoleh oleh seorang pegawai. Baik itu pembinaan yang didapat dari dalam instansi tempat ia bekerja maupun dapat dari luar instansi tempat ia bekerja. Wijono (1989:2) mengatakan bahwa pembinaan yang diberikan kepala sekolah dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, bimbingan, pengarahan, motivasi/dorongan, dan pengawasan.

1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan adalah segala upaya untuk membina kepribadian, mengembangkan pengetahuan dan kemampuan jasmani dan rohani agar mampu melaksanakan tugas yang dipercayakan kepada pegawai. Pegawai pada sekolah khususnya perlu meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya agar mampu melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Oleh karena itu setiap pegawai harus mengikuti setiap

perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini sejalan dengan pernyataan Khairanis (1994:25) yang menjelaskan bahwa, “melanjutkan sekolah ke tingkat yang lebih tinggi merupakan suatu usaha atau kegiatan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan”. Selanjutnya Matutina (1993:173) juga menjelaskan bahwa “pendidikan diberikan kepada pegawai agar terampil dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya”.

Dari uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa diharapkan agar pegawai selalu belajar tanpa ada batasnya sesuai dengan sistem pendidikan yaitu belajar seumur hidup.

Untuk meningkatkan kualitas pegawai dalam bekerja juga dapat dilakukan kepala sekolah selaku atasan dengan melakukan pembinaan dengan pelatihan. Menurut Nitisesmito (1986:86) mengemukakan, “peningkatan kemampuan kerja dapat dilakukan dengan latihan, yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan pengetahuan dari pegawainya sesuai dengan tujuan yang diharapkan”.

Pengertian pelatihan disini adalah suatu pelatihan yang ditujukan untuk para pegawai dalam hubungannya dengan peningkatan kemampuan pekerjaan (job) pegawai. Menurut Soekidjo (1998:94), “tujuan pelatihan ini adalah meningkatkan produktivitas atau hasil kerja pegawai atau dengan kata lain adalah untuk meningkatkan efektivitas kerja tiap pegawai”. Pelatihan-pelatihan ini mencakup antara lain pelatihan untuk pelaksanaan proses atau prosedur program-program baru, pelatihan untuk menggunakan alat-alat/fasilitas-fasilitas baru,

pelatihan untuk pengenalan proses atau prosedur kerja yang baru, dan pelatihan bagi pegawai-pegawai baru.

Menurut Soekidjo (1998:95), “pengetahuan-pengetahuan yang menunjang keterampilannya diberikan kepada pegawai pada pelatihan ini agar dalam melakukan tugasnya pegawai berdasarkan pada teori-teori yang dapat dipertanggungjawabkan. Dalam pelatihan ini diberikan berbagai kegiatan yang berkaitan dengan tugas pegawai tata usaha. Melalui pelatihan ini, pegawai akan mendapatkan masukan dan dapat bertukar pikiran dengan pegawai yang lainnya. Oleh sebab itu, diharapkan setelah mengikuti pelatihan ini pegawai bisa lebih mengerti dengan pekerjaannya dan mendapatkan pengetahuan yang lebih lagi.

2. Motivasi

Salah satu pembinaan untuk meningkatkan produktivits kerja adalah pemberian motivasi. Pemberian motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu misalnya uang, keselamatan, penghargaan. Menurut Manullang (2006:165) mengatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberi inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, yang bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Menurut Sastrohadwirjo (2005:267) “motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau

menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan”. Selanjutnya Wahjosumidjo (1987:172) menyatakan bahwa “motivasi adalah proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan sebagainya”.

Dengan demikian, kebutuhan tersebut timbul akibat adanya berbagai hubungan kebutuhan tersebut dapat berwujud fisik-biologis serta social ekonomis. Tapi yang lebih penting adalah adanya kebutuhan yang bersifat sosial-psikis seperti penghargaan, pengakuan, keselamatan, perlindungan dan jaminan sosial.

Sastrohadiwiryo (2005:271) menyatakan bahwa bentuk pembinaan yang dapat digunakan pimpinan dalam memotivasi adalah :

- a. Pemberian pujian dan menghargai
Penghargaan atau suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan merupakan suatu perangsang yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi. Penghargaan dalam bentuk piagam atau medali dapat menjadi perangsang yang kuat dibandingkan penghargaan berupa hadiah atau barang.
- b. Pemberian insentif atau imbalan
Insentif merupakan suatu bentuk penggajian terhadap pegawai. Pemberian insentif bertujuan untuk menaikkan kesadaran pegawai terhadap tujuan utama organisasi dan mendorong pemusatan yang lebih besar untuk tujuan tersebut, mengikuti kontribusi individu terhadap keberhasilan organisasi, memungkinkan keikutsertaan individu dalam keberhasilan organisasi.

3. Pemberian Bimbingan

Pembinaan juga dapat dilakukan dengan membimbing pegawai dalam menjalankan tugasnya. Bimbingan yang diberikan kepada

pegawai dapat menjadi sisi penguat positif dalam bekerja. Pada dasarnya bimbingan hampir sama dengan pengarahan tetapi keterlibatan atasan dalam usaha membimbing jauh lebih besar daripada pengarahan.

Menurut Purwanto (2006:170) mengemukakan bahwa bimbingan adalah bantuan yang diberikan kepada seseorang dalam usaha memecahkan kesukaran-kesukaran yang dialaminya. Bantuan tersebut hendaknya merupakan yang dapat menyadarkan orang itu akan pribadinya sendiri. Sehingga ia sanggup memecahkan sendiri kesukaran-kesukaran yang dihadapinya. Dengan kata lain bimbingan tersebut harus terdapat adanya kerjasama dalam usaha kesungguhan dalam mencapai tujuan yang merangsang sikap dan tingkah laku semua orang yang berkepentingan didalam rangka bimbingan itu.

4. Pemberian Pengarahan

Menurut Terry (2000:153), "pengarahan atau directing merupakan suatu kegiatan untuk mengintegrasikan usaha-usaha anggota dari suatu kelompok, sehingga melalui tugas-tugas mereka dapat terpenuhi tujuan-tujuan pribadi dan kelompoknya". Semua usaha kelompok menghendaki pengarahan apabila ingin secara sukses mencapai tujuan akhir kelompok tersebut.

Pengarahan yang baik bukanlah suatu bentuk kediktatoran. Para pekerja mengharapkan dapat diberikan informasi-informasi yang diperlukan mengenai jumlah, kualitas, dan batas waktu yang diperkenankan untuk pekerjaan tersebut. Pengarahan yang baik terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas, akan memberikan dampak yang baik pula terhadap tugas yang akan dilaksanakan. Sebaliknya, apabila

mengarahkan suatu tugas yang baru, maka manajer harus memberi arah secara penuh. Partisipasi para pegawai, komunikasi yang memadai, dan kepemimpinan yang kuat merupakan dasar-dasar untuk mengarahkan. Sifat, kepercayaan dan sikap dari manajer terhadap anggota kelompok akan dinilai oleh bawahannya dan akan mempengaruhi efektifitas manejer dalam memberikan pengarahan kepada mereka.

Berdasarkan pendapat tersebut jelaslah bahwa kegiatan pengarahan sangat diperlukan. Hal ini bertujuan agar seorang bawahan mengerti dan mampu melaksanakan suatu kegiatan yang telah dibuat berjalan sebagaimana yang diharapkan.

5. Pengawasan

Menurut Hamdan (1989:153), mengatakan bahwa pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses pemantauan kegiatan untuk menjaga bahwa kegiatan tersebut memang dilaksanakan terarah dan menuju kepada pencapaian tujuan yang direncanakan dan mengadakan koreksi terhadap kegiatan-kegiatan yang menyimpang atau kurang tepat sasaran yang dituju. Semua manejer harus terlibat dalam fungsi pengawasan, sungguhpun unit yang dipimpinnnya telah melaksanakan kegiatan seperti yang direncanakan semula. Pengawasan dilaksanakan karena asumsi tidak akan pernah ada suatu perencanaan yang dapat terlaksana dengan sepenuhnya sempurna. Hal ini demikian karena manejer belum akan tahu apa benar pekerjaannya telah sesuai dengan rencana, sebelum dia berhasil mengetahui hasil penilaian pelaksanaan program yang dibandingkan dengan standar yang dirancang.

Perencanaan dapat dibuat, struktur organisasi dapat diciptakan untuk memberi fasilitas pencapaian tujuan, pegawai dapat diarahkan dan dimotivasi, namun tiada jaminan bahwa segala sesuatu akan terlaksana sesuai dengan rencana dan tujuan yang hendak dicapai akan terwujud seperti yang diharapkan.

Fungsi pengawasan adalah rangkaian fungsi manajemen yang terakhir dalam proses manajemen, berperan mengecek seluruh kegiatan dan menjaga agar kegiatan tersebut terarah dengan tepat.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan proses kegiatan dalam memeriksa, mengamati/memantau, menilai dan kalau perlu melakukan tindakan koreksi, sehingga semua kegiatan dalam organisasi dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dan tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

6. Keteladanan

Dalam menumbuhkan sikap, mental, perilaku dan pribadi pimpinan sebagai pembina memberikan contoh-contoh atau teladan agar terjadi proses interaksi yang kondusif. Pimpinan siap menjadi mediator dalam segala situasi dan kondisi, sehingga pimpinan merupakan tokoh yang akan dilihat dan akan ditiru tingkah lakunya oleh pegawai. Sikap dan teladan, perbuatan dan perkataan pimpinan yang akan dilihat dan didengar serta dianggap baik oleh pegawai dapat meresap masuk begitu dalam hati sanubari pegawai. Pimpinan ikut memberikan teladan yang baik dalam kehidupan organisasi..

Hal ini sesuai dengan pendapat Wahjosumidjo (2003:125) keteladanan adalah : hal-hal yang patut, baik dan perlu dicontoh yang ditampilkan oleh pimpinan melalui sikap, perbuatan dan prilaku, termasuk penampilan kerja dan penampilan fisik.

Jadi dapat disimpulkan keteladanan seorang pimpinan begitu penting bagi pegawai. Ini bisa membentuk karakteristik pegawai dan prilaku yang beriman, berakhlak mulia, cakap mandiri, berguna bagi agama, nusa dan bangsa terutama untuk kehidupan yang akan datang.

E. Aspek-aspek Pembinaan Pegawai

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa pembinaan pegawai pada dasarnya adalah untuk meningkatkan, memajukan serta menunjukkan adanya perubahan terhadap diri pegawai baik dari segi keterampilan, pengetahuan, sikap dan lain sebagainya. Sastrohadiwiryo (2002:31) menjelaskan bahwa “pembinaan pegawai adalah suatu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas, keterampilan serta memupuk semangat dan sikap/moral pekerja, mewujudkan iklim kerja yang kondusif, memberikan pembekalan dan menghasilkan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna”.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang perlu dibina dalam pembinaan pegawai adalah meningkatkan pengetahuan, sikap, keterampilan dan semangat kerja, serta karier yang masing-masingnya akan diuraikan di bawah ini.

1. Pembinaan Pengetahuan

Pengetahuan merupakan suatu ilmu yang mempelajari seluk beluk kehidupan. Keinginan akan pengetahuan merupakan dorongan dasar dari setiap manusia. Manusia tidak hanya ingin tahu apa yang terjadi, tetapi juga ingin mengetahui mengapa sesuatu terjadi, tetapi juga ingin mengetahui mengapa sesuatu terjadi, mereka ingin tahu apa yang akan terjadi dimasa yang akan datang. Menurut Siagian (2001), “pengetahuan pegawai perlu pembaharuan karena pengetahuan harus disesuaikan dengan perkembangan zaman”.

Seorang pegawai TU harus mempunyai kemampuan yang maksimal dalam menjalankan tugasnya. Untuk itu pegawai TU harus memiliki pengetahuan yang luas mengenai tugasnya tersebut. Contohnya saja pelaksanaan tugas pegawai TU dalam pengelolaan surat. Pegawai harus tahu bagaimana cara membuat surat, mengelola surat masuk dan keluar dan pengarsipan. Pengetahuan itu dapat diperoleh dengan membaca buku yang berhubungan dengan tugasnya, melihat atau membandingkan pelaksanaan tugas ditempat lain atau sekolah lain dan mengikuti seminar-seminar.

Dalam rangka mewujudkan hal tersebut, maka semuanya tidak lepas dari peran dan turun tangan kepala sekolah. Kepala sekolah dalam hal ini berperan dalam memberikan pembinaan kepada pegawai TU. Jadi kepala sekolah harus memperhatikan setiap pegawainya dan tidak ada salahnya melakukan pembinaan rutin agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan.

2. Pembinaan Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk melaksanakan kegiatan kantor. Prayitno (1973:112), “ keterampilan atau skill adalah kecakapan khusus untuk mempergunakan cara-cara atau alat-alat yang menyertainya yang tepat dalam respon seseorang”. Keterampilan ini secara relative bersifat mental dan dapat pula bersifat motorik. Keterampilan yang bersifat mental ini dapat dilakukan melalui bekerjasama dengan pegawai lain, kemampuan dalam berkomunikasi dengan atasan dan kemampuan untuk menghadapi perkembangan teknologi yang semakin canggih. Sedangkan keterampilan yang bersifat motorik dapat dilakukan dengan mengerjakan tugas-tugas seperti mengetik laporan, menyimpan warkat-warkat dan lain sebagainya.

Hasanuddin (1986:52) menjelaskan bahwa :

Dengan adanya keterampilan, pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki oleh seseorang akan memudahkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, dan kemungkinan lebih besar, dengan demikian tinggi pendidikan seseorang makin mudah dan besar kesempatan untuk memperoleh pekerjaan dan motivasi untuk membangun bangsa

Siagian (2001) menyatakan bahwa setiap pegawai harus memiliki keterampilan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan”. Gie (1996:14) menyatakan bahwa keterampilan dari pekerjaan perkantoran yang dimiliki pegawai TU adalah sebagai berikut :

- 1) Menerima pesan, mengantarkan dan mengirimkannya
- 2) Membuat rekening
- 3) Surat menyurat, mendikte, mengetik
- 4) Menyimpan warkat

- 5) Menyimpan hutang dan mengumpulkan perhitungan-perhitungan yang belum diselesaikan
- 6) Mengurus, membagi-bagi dan mengirimkan surat-surat pos
- 7) Pekerjaan memperbanyak warkat dan membubuhkan alamat
- 8) Macam-macam pekerjaan seperti menelpon, menerima tamu, pekerjaan pesuruh
- 9) Tugas-tugas khusus dengan maksud untuk menyederhanakan system, menghapuskan pekerjaan yang tidak perlu
- 10) Membuat warkat-warkat, mencatat data yang diinginkan

Selain itu menurut Terry (1996:15) ada tujuh macam pokok dalam tata usaha, yaitu : "1) menetik, 2) menghitung, 3) memeriksa, 4) menyimpan warkat, 5) menelpon, 6) menggandakan, 7) mengirim surat". Dengan demikian pegawai harus mempunyai keterampilan dalam melakukan kegiatan kantor agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka pembinaan keterampilan pegawai TU dapat dilakukan dengan cara memberikan latihan kepada pegawai yang prestasi kerjanya masih rendah. Pendidikan dan latihan merupakan upaya yang diberikan pada pegawai karena prestasi kerjanya masih rendah.

Pembinaan keterampilan yang dimaksud disini adalah usaha yang dilakukan kepala sekolah dalam memberikan bimbingan, penilaian kerja dan kesejahteraan untuk meningkatkan kemampuan melaksanakan tugas-tugas kantor seperti mengoperasikan computer, mengonsep surat, menetik surat, menyimpan warkat, mengirim surat dan lain-lain, sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

3. Pembinaan Sikap

Seorang pegawai harus mempunyai sikap yang baik terhadap tugasnya. Dengan sikap pegawai yang lebih baik maka semua pekerjaan akan diselesaikan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Matutina (1898:158) mengatakan, “sikap merupakan rangkaian perasaan, persepsi, pendapat, kepercayaan terhadap sesuatu mempengaruhi perilaku atau perbuatan seseorang”. Selain itu, Indrawijaya (1989:40), menjelaskan, “sikap dapat didefinisikan sebagai suatu cara bereaksi terhadap suatu rangsangan yang timbul dari seseorang atau dari suatu situasi”. Selanjutnya Mangkunegara (1993:7) mengemukakan, “sikap adalah kesiapan mental yang diorganisasikan lewat pengalaman yang mempunyai pengaruh kepada seseorang terhadap orang lain, objek dan situasi yang berhubungan dengannya”.

Dapat disimpulkan dari pendapat beberapa ahli tersebut bahwa sikap merupakan suatu rangkaian perasaan yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang untuk bertindak. Indrawijaya (1989:41), sikap mencakup tiga komponen utama yaitu afektif, kognitif dan perilaku:

- 1) Afektif adalah mencakup mencari alasan mengapa seseorang menganggap sesuatu itu baik, buruk, senang atau tidak senang
- 2) Kognitif adalah proses pengamatan terhadap sesuatu (barang, orang, tempat, dsb) sehingga kita dapat mengenalnya
- 3) Perilaku adalah interaksi seseorang dengan orang lain atau sesuatu yang lainnya

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas secara sederhana komponen sikap seseorang merupakan perpaduan antara masa lampau dengan keadaan lingkungannya sekarang. Hal itu dapat berubah karena

pengaruh lingkungannya, karena hal itu dapat disebabkan oleh beberapa hal yaitu pengaruh budaya dimana seseorang itu menetap, adanya pengaruh kelompok, nilai-nilai kerja serta apresiasi tiap-tiap individu.

Sikap seseorang dapat mempengaruhi perilakunya pengukuran sikap akan menjadi hal yang penting dalam pembinaan pegawai. Sikap seseorang dapat mengalami perubahan, baik karena proses interaksi dengan lingkungan maupun dengan proses pendidikan. Gerungan (1997:151) mengemukakan ciri-ciri sikap yaitu :

- a) Sikap bukan dibawa orang sejak dilahirkan melainkan dibentuk, dipelajarinya sepanjang perkembangan orang itu didalam hubungan dengan objeknya
- b) Sikap itu dapat berubah-ubah bila terdapat keadaan-keadaan dan syarat-syarat tertentu yang mempermudah berubahnya sikap seseorang
- c) Sikap itu tidak berdiri sendiri tetapi senantiasa mengandung relasi tertentu terhadap suatu objek
- d) Objek sikap itu dapat berupa hal-hal tertentu tetapi dapat juga berupa kumpulan-kumpulan hal tersebut
- e) Sikap mempunyai segi-segi motivasi dari segi-segi perasaan

Bila seseorang tidak menunjukkan prestasi yang baik, pimpinan perlu tahu latar belakangnya terutama kepribadian dan kebutuhan pegawai yang bersangkutan sebab mungkin saja hal tersebut terjadi karena ia berkeinginan untuk diterima oleh kelompoknya yang telah mempunyai nilai tertentu, atau mungkin pula karena pegawai tersebut memasuki suasana iklim organisasi yang kurang sesuai baginya.

Dengan demikian, seorang pimpinan perlu mengetahui latar belakang dari setiap pegawai, dengan latar belakang yang berbeda maka seorang pegawai akan menunjukkan sikap yang berbeda pula. Selain itu kepribadian setiap pegawai yang berbeda akan menampakkan sikap kerja

yang berbeda pula. Kepribadian yang baik, ramah, sopan, sangat disukai oleh siapa saja. Jadi kepribadian yang seperti inilah yang harus ditanamkan pada setiap pegawai. Peranan kepala sekolah juga harus memahami sikap pegawai yang berbeda dan kepala sekolah dapat memberikan pembinaan secara rutin kepada pegawainya agar mereka dapat bersikap baik dengan sesama pegawai lainnya.

4. Pembinaan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2002 :292) pembinaan disiplin dapat dikembangkan dengan cara kepemimpinan yang dapat dijadikan panutan atau teladan bagi bawahannya, dimana di depan membangkitkan semangat dan kegairahan, dan dibelakang bertindak sebagai motivator. Dan selanjutnya Nitisemito (1986: 200) menyatakan bahwa untuk menegakkan kedisiplinan tidak hanya cukup dengan ancaman-ancaman, tetapi perlu pengawasan dari seorang pimpinan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, dalam pembinaan disiplin pegawai perlu adanya keteladanan, penegakkan sanksi, pemberian motivasi, dan pengawasan dari seorang pimpinan.

Disiplin sangat penting dalam usaha menjamin terpeliharanya tata tertib secara baik dalam suatu kegiatan. Tanpa adanya disiplin yang tinggi maka dalam suatu kegiatan hasil yang akan diperoleh untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan akan kurang memuaskan. Sebab untuk bisa mencapai tujuan dengan baik para pegawai dituntut untuk selalu berdisiplin dalam melaksanakannya. Menurut Ahmad (1992 :13) disiplin akan tumbuh dan terpelihara dengan baik apabila terdapat kesadaran, keteladanan, ketaatan terhadap peraturan yang ada. Sebab kesadaran

merupakan faktor utama untuk memperkuat disiplin diri seseorang dalam mentaati peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan dengan senang hati. Disiplin sangat penting dalam rangka menjamin kelancaran pelaksanaan kegiatan pegawai dalam berbagai kegiatan, sehingga tujuan dapat dicapai secara optimal.

Dengan demikian pembinaan disiplin sangat perlu dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya agar pelaksanaan tugas pegawai dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan.

5. Pembinaan Karier

Menurut Siagian (1992:194) karier adalah "sekuensi kedudukan atau jabatan yang dipangku oleh seseorang dalam kehidupan kekaryaannya mulai sejak pertama kali diangkat sebagai pegawai tetap hingga ia mencapai usia pensiun..." Dengan demikian karir yang dimiliki seseorang dapat untuk melangsungkan suatu pekerjaan. Pegawai yang ditempatkan pada suatu bidang tertentu perlu dibina dalam kariernya, karena dapat membantu pegawai yang bersangkutan untuk memahami tugas yang akan dilaksanakannya.

Adapun yang dimaksud dengan pembinaan karier menurut Natawijaya (1980:52) adalah :

Proses membantu seseorang untuk mengerti dan menerima gambaran tentang diri pribadinya dan gambaran tentang dunia kerja di luar dirinya, mempertemukan gambaran tentang dirinya tersebut dengan dunia kerja itu, untuk pada akhirnya dapat: 1) memilih bidang pekerjaan, 2) menyiapkan diri untu bidang pekerjaannya, 3) memasukiny dan 4) membina karier dalam bidang tersebut.

Berdasarkan kutipan di atas, pembinaan karier tergambar untuk meningkatkan kemampuan yang sarannya untuk memenuhi jabatan karier seseorang. Dengan demikian pentingnya pembinaan karier didasarkan kepada azas pemanfaatan dan pemenuhan kebutuhan. Soetopo dan Soemanto (1988:262) mengemukakan alasan yang mendorong terhadap pentingnya pengembangan karier adalah "perkembangan ilmu dan teknologi, menutup kelemahan-kelemahan diri sendiri dan menumbuhkan ikaan batin".

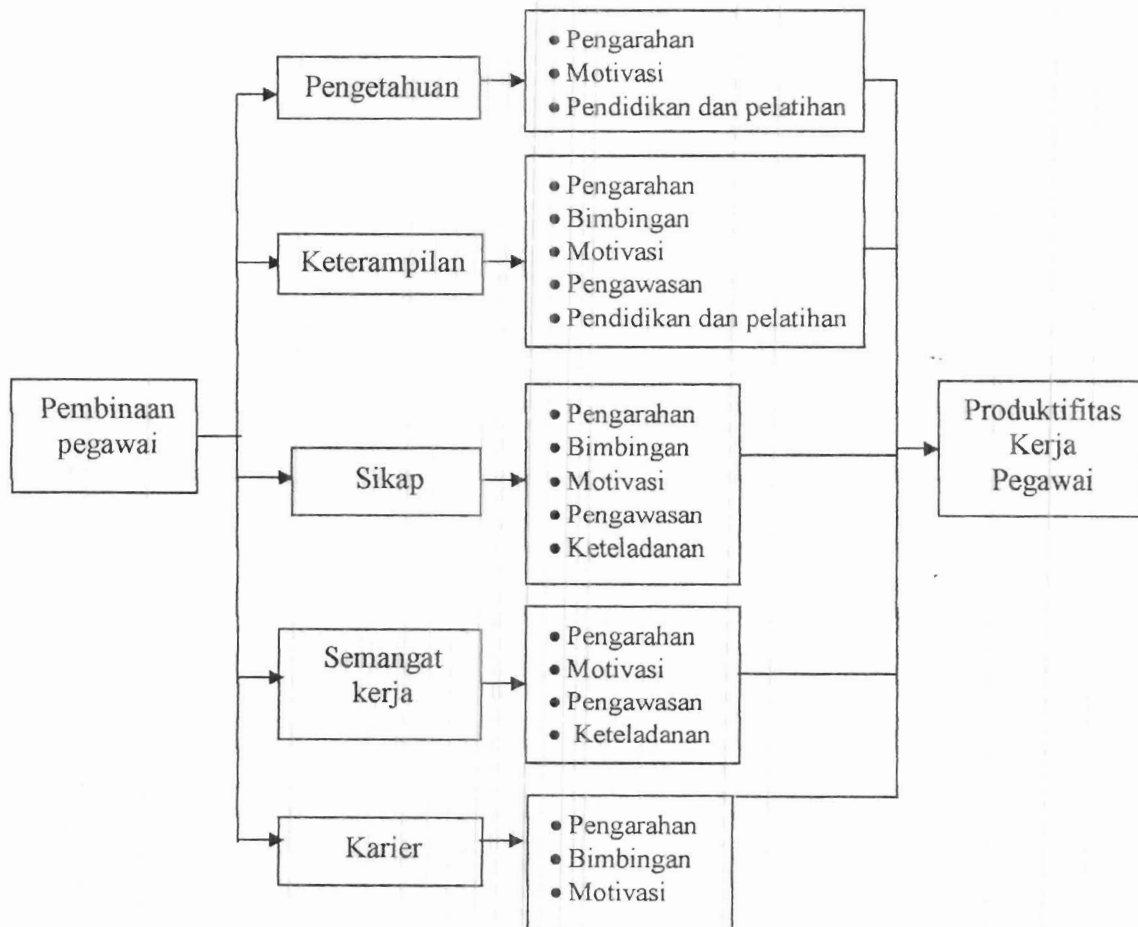
Adapun cara melakukan pembinaan karier pegawai bisa melalui pendidikan dan pelatihan, rotasi jabatan atau pemindahan dan promosi.

F. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka berpikir dalam menggambarkan apa yang akan diteliti. Tujuannya adalah untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian, sebab kerangka konseptual disusun berdasarkan kerangka teoritis.

Keberhasilan sekolah sangat ditentukan oleh perilaku personil sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Personil di sekolah terdiri dari pendidik dan tenaga kependidikan. Pegawai tata usaha merupakan salah satu tenaga kependidikan di sekolah yang secara tidak langsung mendukung kelancaran pembelajaran di sekolah. Agar setiap pekerjaan pegawai dapat berjalan dengan baik maka sangat diperlukan pembinaan oleh kepala sekolah selaku atasan. Pembinaan ini dilakukan pada aspek pengetahuan, sikap, keterampilan dan semangat kerja. Pembinaan tersebut dapat dilakukan dengan pendidikan, pelatihan, motivasi, bimbingan, pengarahan dan pengawasan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari kerangka konseptual seperti berikut ini :



Gambar 1: Kerangka Konseptual Pembinaan Pegawai Tata Usaha oleh Kepala SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif, maksudnya penelitian tertuju kepada pengungkapan suatu keadaan sebagaimana adanya. Sesuai dengan apa yang dikemukakan Sudjana (2007:64) bahwa, “ Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian, yang terjadi pada saat sekarang, penelitian ini tidak menguji hipotesa melainkan hanya mendeskripsikan apa adanya yang diteliti”.

Dengan demikian penelitian ini akan mendeskripsikan, mengungkapkan dan menafsirkan data yang berhubungan dengan pembinaan pegawai tata usaha oleh kepala SMP N Kecamatan Koto Tengah Kota Padang.

B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Pembinaan merupakan upaya peningkatan kinerja agar menjadi lebih baik lagi. Pembinaan penting dilakukan agar setiap pekerjaan yang dikerjakan dapat menghasilkan hasil yang lebih optimal. Demikian halnya dengan pembinaan terhadap pegawai tata usaha. Pembinaan pegawai tata usaha sangat penting dilakukan karena pegawai tata usaha merupakan sekelompok orang yang mengatur administrasi di sekolah. Jadi agar administrasi di sekolah berjalan dengan baik maka setiap pegawai tata usaha harus memiliki kinerja yang baik pula. Maka harus dilakukan pembinaan agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan.

Variabel penelitian ini terdiri dari satu variable yaitu pembinaan pegawai. Variabel ini dibagi atas empat sub variable yaitu:

1. Pembinaan pengetahuan, dengan indikator :
 - a. Pemberian pengarahan
 - b. Pemberian motivasi
 - c. Pendidikan dan pelatihan
2. Pembinaan keterampilan, dengan indikator:
 - a. Pemberian pengarahan
 - b. Pemberian bimbingan
 - c. Pemberian motivasi
 - d. Pengawasan
 - e. Pendidikan dan pelatihan
3. Pembinaan sikap, dengan indikator :
 - a. Pemberian pengarahan
 - b. Pemberian bimbingan
 - c. Pemberian motivasi
 - d. Pengawasan
 - e. Keteladanan
4. Pembinaan disiplin kerja, dengan indikator:
 - a. Pemberian pengarahan
 - b. Pemberian motivasi
 - c. Pengawasan
 - d. Keteladanan
5. Pembinaan Karier, dengan indikator:
 - a. Pengarahan

- b. Motivasi
- c. Bimbingan

C. Populasi Penelitian

Populasi adalah jumlah seluruh objek yang diteliti, diamati atau diwawancarai, dimana peneliti akan menarik suatu kesimpulan dari objek tersebut sesuai dengan tujuan penelitiannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tata usaha di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang yang tersebar pada 6 buah SMP Negeri dengan jumlah pegawai sebanyak 55 orang. Berhubung jumlah populasi sedikit, maka semua populasi dijadikan responden dalam penelitian ini. Artinya penelitian ini adalah penelitian populasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table 1 di bawah ini.

Tabel 1
Populasi Pegawai Ketatausahaan di SMP N
Kec. Koto Tangah Kota Padang

No	Nama Sekolah	PNS	NON PNS	Jumlah
1.	SMP N 13	7	2	9
2.	SMP N 15	2	2	4
3.	SMP N 16	7	5	12
4.	SMP N 26	8	2	10
5.	SMP N 32	9	1	10
6	SMP N 34	8	2	10
Jumlah		41	14	55

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Padang

D. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh langsung dari responden. Data ini mengenai pembinaan pegawai

ketatausahaan dalam aspek pengetahuan, sikap, keterampilan dan semangat kerja pegawai dengan cara memberikan pendidikan, pelatihan, motivasi, bimbingan, pengarahan dan pengawasan kepada pegawai di SMP N Kecamatan Koto Tengah Kota Padang.

b. Sumber Data

Sumber data penelitian adalah semua pegawai tata usaha di SMP N Kecamatan Koto Tengah Kota Padang yang menjadi responden dalam penelitian ini.

E. Instrument Penelitian

Instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah angket model skala Likert dengan 5 alternatif pilihan jawaban yaitu: Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang (KD), Jarang (JR) dan Tidak Pernah(TP). Penyusunan instrument penelitian (angket/questioner) pada penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu:

1. Membuat kisi-kisi angket berdasarkan indikator dari variabel penelitian.

Tabel 2 : Kisi-kisi Penyusunan Instrumen

No	Variabel	Aspek yang Dibina	Indikator	Nomor butir
1	Pembinaan pegawai	1. Pengetahuan	- Pemberian Pengarahan	1 - 3
			- Pemberian Motivasi	4 - 5
			- Pendidikan dan Pelatihan	6 - 8
		2. Keterampilan	- Pemberian Pengarahan	9 - 10
			- Pemberian Bimbingan	11 - 12
			- Pemberian Motivasi	13 - 14
			- Pengawasan	15 - 16
			- Pendidikan dan Latihan	17 - 18
			3. Sikap	- Pemberian Pengarahan
		- Pemberian Bimbingan		23 - 25
		- Pemberian Motivasi		26 - 29
		- Pengawasan		30 - 33
		- Keteladanan		34 - 36
		4. Disiplin Kerja		- Pemberian Pengarahan
			- Pemberian Motivasi	40 - 42
			- Pengawasan	43 - 46
			- Keteladanan	47 - 48
		5. P. Karier	- Pemberian pengarahan	49 - 50
			- Pemberian Motivasi	51 - 52
			- Pemberian Bimbingan	53 - 54

2. Menyusun pernyataan (butir-butir angket) berdasarkan indikator yang telah ditetapkan
3. Untuk melihat Validitas Constrac dan Validitas Conten peneliti minta bantuan kepada 3 orang pakar ilmu (Prof. Dr. H. Sufyarma M., M.Pd. dan Prof. Dr. H. Rusdinal, M. Pd. serta Dr.H. Jasrial, M.Pd). Hal ini dilakukan karena keterbatasan waktu dan populasi penelitian yang sedikit.
4. Perbaikan berdasarkan masukan dari ke tiga pakar tersebut.

F. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data adalah sebagai berikut :

MILIK PERPUSTAKAAN
UNIV. NEGERI PADANG

1. Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu peneliti mengurus surat izin penelitian pada Dinas Pendidikan Kota Padang
2. Setelah itu melakukan kunjungan ke SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang untuk meminta kesediaan dan rekomendasi kepala sekolah untuk mengumpulkan data penelitian
3. Menyebarkan angket penelitian dengan cara memberikan dan meminta kesediaan pegawai tata usaha di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang untuk mengisi angket penelitian ini.

Adapun prosedur analisis data dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Verifikasi data, yaitu mengecek kebenaran dan kelengkapan skala penelitian yang telah diisi.
2. Memberikan skor masing-masing alternatif jawaban . Skor masing-masing skala untuk pernyataan positif adalah Selalu (SL) dengan skor 5, Sering (SR) dengan skor 4, Kadang-kadang (KD) 3, Jarang (JR) dengan skor 2, dan Tidak Pernah (TP) dengan skor 1.
3. Mengelompokkan butir pernyataan berdasarkan indikator
4. Mentabulasi skor ke dalam tabel persiapan
5. Menghitung rata-rata dengan menggunakan rumus Mean setiap item pernyataan dalam angket dengan menggunakan rumus yang dikemukakan Arikunto (2007 : 266)

$$M = \frac{\sum fX}{N}$$

Keterangan :

M = Skor rata-rata yang dicari

$\sum fX$ = Jumlah perkalian frekuensi jawaban dengan skor

N = sampel/ responden penelitian.

6. Menentukan tingkat keberhasilan pembinaan pegawai tata usaha di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dengan menggunakan kriteria batas nyata skor yang dikemukakan Arikunto (2007) dengan perincian sebagai berikut:

Skala	Klasifikasi
4,6 - 5	Sangat baik
3,6 - 4,5	Baik
2,6 - 3,5	Cukup baik
1,6 - 2,5	Kurang baik
1 - 1,5	Tidak baik

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini disajikan hasil penelitian tentang pembinaan pegawai oleh kepala sekolah SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dan pembahasan hasil penelitian.

A. Deskripsi Data

Pembinaan pegawai tata usaha oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu Pembinaan pengetahuan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah dengan indikator pemberian pengarahan serta pendidikan dan pelatihan. Pembinaan keterampilan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah dengan indikator, pemberian pengarahan, pemberian bimbingan, pemberian motivasi, pengawasan serta pendidikan dan pelatihan. Pembinaan sikap pegawai tata usaha oleh kepala sekolah dengan indikator pemberian pengarahan, pemberian bimbingan, pemberian motivasi dan pengawasan. Dan pembinaan semangat kerja pegawai tata usah oleh kepala sekolah dengan indikator pemberian pengarahan, pemberian motivasi dan pengawasan.

1. Pembinaan Pengetahuan Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah

Pembinaan pengetahuan pegawai oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang diukur dari tiga indikator yaitu pemberian pengarahan, pemberian motivasi dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Secara rinci diskripsi data dari masing-masing indikator tersebut dapat dilihat pada bagian berikut :

a. **Pembinaan Pengetahuan Pegawai Tata Usaha dengan Pemberian Pengarahan oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang**

Hasil pengolahan data mengenai pembinaan pengetahuan pegawai tata usaha dengan pemberian pengarahan oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang tergambar pada tabel 3 berikut ini

Tabel 3

Pembinaan Pengetahuan Pegawai Tata Usaha dengan Pengarahan oleh Kepala Sekolah

No	Pembinaan Pengetahuan	Selalu		Sering		Kadang kadang		Jarang		Tidak pernah		Jumlah		Skor rata-Rata
		f	fx	F	fx	f	fx	f	fx	f	fx	N	fx	$\frac{\sum fx}{N}$
1	Memberikan pengarahan bila ada tugas baru yang harus dikerjakan	31	155	19	76	5	15	0	0	0	0	55	246	4,47
2	Memberikan informasi tentang hal-hal baru yang terkait dengan tugas	33	165	17	68	5	15	0	0	0	0	55	248	4,51
3	Dengan senang hati memberikan penjelasan bila ada tugas/pekerjaan yang kurang dipahami	25	125	19	76	11	33	0	0	0	0	55	234	4,25
Rata-rata													4,41	

Pada tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa pembinaan pengetahuan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dilihat dari pemberian pengarahan dengan skor tertingginya

adalah memberikan informasi tentang hal-hal aru yang terkait dengan tugas, dengan skor rata-rata **4,51**. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah dengan senang hati memberikan penjelasan bila ada tugas/pekerjaan yang kurang dipahami, dengan perolehan skor rata-rata **4,25**.

Pembinaan pengetahuan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah dilihat dari pemberian pengarahan secara umum berada dalam kategori **baik** dengan skor rata-rata **4,41**. Ini berarti pembinaan pengetahuan dengan pemberian pengarahan oleh kepala sekolah terhadap pegawai tata usaha di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sudah terlaksanakan dengan baik.

b. Pembinaan Pengetahuan Pegawai Tata Usaha dengan Pemberian Motivasi oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang

Hasil pengolahan data mengenai pembinaan pengetahuan pegawai tata usaha dengan pemberian motivasi oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang tergambat pada tabel 4 di sebelah.

Pada tabel 4 di bawah ini dapat dilihat bahwa pembinaan pengetahuan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dilihat dari pemberian motivasi dengan skor tertingginya adalah memberikan semangat dan dorongan pada pegawai untuk mengikuti peltihan-pelatihan, dengan perolehan skor dengan skor rata-rata **4,04**. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah memfasilitasi pegawai untuk mengikuti penataran-penataran yang terkait dengan tugas, rata-rata **3,84**.

Pembinaan pengetahuan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah dilihat dari pemberian motivasi secara umum berada dalam kategori **baik** dengan skor rata-rata **3,94**. Ini berarti pembinaan pengetahuan dengan pemberian motivasi oleh kepala sekolah terhadap pegawai tata usaha di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sudah terlaksana dengan baik.

Tabel 4

**Pembinaan Pengetahuan Pegawai Tata Usaha dengan
Pemberian Motivasi oleh Kepala Sekolah**

No	Pembinaan Pengetahuan	Selalu		Sering		Kadang kadang		Jarang		Tidak pernah		Jumlah		Skor rata-rata
		F	fx	f	fx	f	fx	f	fx	f	fx	N	fx	$\frac{\sum fx}{N}$
1.	Memberikan semangat dan dorongan pada pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan	22	110	16	64	14	42	3	6	0	0	55	222	4,04
2.	Memfasilitasi pegawai untuk mengikuti penataran-penataran yang terkait dengan tugas	20	100	15	60	11	33	9	18	0	0	55	211	3,84
Rata-rata													3,94	

c. Pembinaan Pengetahuan Pegawai Tata Usaha Melalui Pendidikan dan Pelatihan oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang

Hasil pengolahan data mengenai pembinaan pengetahuan pegawai tata usaha melalui pendidikan dan pelatihan oleh kepala sekolah di SMP N

Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini

Tabel 5
Pembinaan Pengetahuan Pegawai Tata Usaha Melalui Pendidikan dan Pelatihan oleh Kepala Sekolah

No	Pembinaan Pengetahuan	Selalu		Sering		Kadang kadang		Jarang		Tidak pernah		Jumlah		Skor rata-rata
		f	fx	F	fx	f	fx	f	fx	f	fx	N	fx	$\frac{\sum fx}{N}$
1.	Memberi kemudahan pada pegawai yang melanjutkan pendidikan	36	180	13	52	3	9	2	4	1	1	55	246	4,47
2.	Memberi izin pada pegawai untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi	36	180	12	48	3	9	2	4	2	2	55	243	4,42
3.	Pelatihan diberikan kepada pegawai yang kinerjanya dinilai kurang	5	25	5	20	20	60	17	34	8	8	55	147	2,67
Rata-rata													3,85	

Pada tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa pembinaan pengetahuan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dilihat dari pemberian pendidikan dan pelatihan dengan skor tertingginya adalah Memberi kemudahan pada pegawai yang melanjutkan pendidikan dengan skor rata-rata **4,47**. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah melaksanakan pelatihan kepada pegawai yang kinerjanya dinilai kurang, dengan perolehan skor rata-rata **2,67**.

Pembinaan pengetahuan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah dilihat dari pendidikan dan pelatihan secara umum berada dalam kategori **baik** dengan skor rata-rata **3,85**. Ini berarti pembinaan pengetahuan melalui pendidikan dan pelatihan oleh kepala sekolah terhadap pegawai tata usaha di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang juga sudah terlaksana dengan baik.

d. Rekapitulasi Pembinaan Pengetahuan Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang

Rekapitulasi skor rata-rata pembinaan pengetahuan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 6

Rekapitulasi Pembinaan Pengetahuan Pegawai Tata Usaha oleh Kepala SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang

No.	Pembinaan Pengetahuan Pegawai Tata Usaha	Rata-rata
1.	Pemberian pengarahan	4,41
2.	Pemberian motivasi	3,94
3.	Pendidikan dan pelatihan	3,85
Skor rata-rata		4,07

Pada tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa pembinaan pengetahuan pegawai tata usaha secara umum berada dalam kategori **baik** dengan skor rata-rata **4,07**. Ini berarti pembinaan pengetahuan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sudah terlaksana dengan baik.

2. Pembinaan Keterampilan Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah

Pembinaan keterampilan pegawai oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tengah Kota Padang dapat dilihat dari lima indikator yaitu pemberian pengarahan, pemberian bimbingan, pemberian motivasi, pengawasan dan pendidikan dan pelatihan. Secara rinci masing-masing indikator tersebut dapat dilihat pada bagian berikut :

a. Pembinaan Keterampilan Pegawai Tata Usaha dengan Pemberian Pengarahan oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tengah Kota Padang

Hasil pengolahan data mengenai pembinaan keterampilan pegawai tata usaha dengan pemberian pengarahan oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tengah Kota Padang pada tabel 7 di sebelah :

Pada tabel 7 dapat dilihat bahwa pembinaan keterampilan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tengah Kota Padang dilihat dari pemberian pengarahan dengan skor tertingginya adalah memberikan arahan kepada pegawai jika ada pekerjaan dengan menggunakan keterampilan khusus, dengan skor rata-rata **3,73**. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah memperkenalkan peralatan kerja baru kepada pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai, dengan perolehan skor rata-rata **3,64**.

Pembinaan keterampilan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah dilihat dari pemberian pengarahan secara umum berada dalam kategori **baik** dengan skor rata-rata **3,68**. Ini berarti pembinaan keterampilan dengan pemberian pengarahan oleh kepala sekolah terhadap pegawai tata usaha di

SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sudah terlaksanakan dengan baik, walaupun belum terlalu baik.

Tabel 7

**Pembinaan Keterampilan Pegawai Tata Usaha
dengan Pengarahan oleh Kepala Sekolah**

No	Pembinaan Keterampilan	Selalu		Sering		Kadang kadang		Jarang		Tidak pernah		Jumlah		Skor rata-rata
		f	fx	f	fx	f	fx	f	fx	f	fx	N	fx	$\frac{\sum fx}{N}$
1.	Memberikan arahan kepada pegawai jika ada pekerjaan dengan menggunakan keterampilan khusus	21	105	11	44	12	36	9	18	2	2	55	205	3,73
2.	Memperkenalkan peralatan kerja baru kepada pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai	16	80	18	72	10	30	7	14	4	4	55	200	3,64
Rata-rata													3,68	

b. Pembinaan Keterampilan Pegawai Tata Usaha dengan Pemberian Bimbingan oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang

Hasil pengolahan data mengenai pembinaan keterampilan pegawai tata usaha dengan pemberian bimbingan oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dapat dilihat pada tabel 8 di bawah ini.

Pada tabel 8, dapat dilihat bahwa pembinaan keterampilan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dilihat dari pemberian bimbingan dengan skor tertingginya adalah,

membimbing pegawai agar lebih terampil lagi dalam bekerja sehingga pekerjaannya dapat selesai tepat waktu dengan skor rata-rata **3,93** termasuk kategori baik. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah membimbing pegawai dalam mengoperasikan komputer dengan program baru dengan perolehan skor rata-rata 2,45 (kategori kurang).

Pembinaan keterampilan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah dilihat dari pemberian bimbingan secara umum berada dalam kategori **cukup baik** dengan skor rata-rata **3,19**. Ini berarti pembinaan keterampilan dengan pemberian bimbingan oleh kepala sekolah terhadap pegawai tata usaha di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sudah terlaksanakan dengan cukup baik.

Tabel 8
Pembinaan Keterampilan Pegawai Tata Usaha dengan
Pemberian Bimbingan oleh Kepala Sekolah

No	Pembinaan Keterampilan	Selalu		Sering		Kadang kadang		Jarang		Tidak pernah		Jumlah		Skor rata-rata
		f	fx	f	fx	f	fx	f	fx	F	fx	N	fx	$\frac{\sum fx}{N}$
1.	Membimbing pegawai dalam mengoperasikan computer dengan program baru	5	25	6	24	10	30	22	44	12	12	55	135	2,45
2.	Membimbing pegawai agar lebih terampil lagi dalam bekerja sehingga pekerjaannya dapat selesai tepat waktu	23	115	12	48	13	39	7	14	0	0	55	216	3,93
Rata-rata													3,19	

c. **Pembinaan Keterampilan Pegawai Tata Usaha dengan Pemberian Motivasi oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang**

Hasil pengolahan data mengenai pembinaan keterampilan pegawai tata usaha dengan pemberian motivasi oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini

Tabel 9

Pembinaan Keterampilan Pegawai Tata Usaha dengan Pemberian Motivasi oleh Kepala Sekolah

No	Pembinaan Keterampilan	Selalu		Sering		Kadang kadang		Jarang		Tidak pernah		Jumlah		Skor rata-rata
		f	fx	f	fx	f	fx	f	F_x	f	fx	N	fx	$\frac{\sum fx}{N}$
1.	Memfasilitasi dalam setiap pekerjaan sehingga keterampilan setiap pegawai dapat dimanfaatkan	23	115	11	44	16	48	4	8	1	1	55	216	3,93
2.	Memberikan penghargaan kepada pegawai yang terampil dalam mengoperasikan komputer	3	15	10	40	9	27	11	22	22	22	55	126	2,29
Rata-rata													3,11	

Pada tabel 9 di atas dapat dilihat bahwa pembinaan keterampilan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dilihat dari pemberian motivasi dengan skor tertingginya adalah, memfasilitasi peralatan dalam setiap pekerjaan sehingga

keterampilan setiap pegawai dapat dimanfaatkan, dengan perolehan skor rata-rata **3,93 (kategori baik)**. Sedangkan, skor rata-rata terendah adalah , memberikan penghargaan kepada pegawai yang terampil dalam mengoperasikan komputer, dengan skor rata-rata **2,29 (kategori kurang)**

Pembinaan keterampilan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah dilihat dari pemberian motivasi secara umum berada dalam kategori **cukup baik** dengan skor rata-rata **3,11**. Ini berarti pembinaan keterampilan dengan pemberian motivasi oleh kepala sekolah terhadap pegawai tata usaha di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sudah terlaksana dengan cukup baik.

d. Pembinaan Keterampilan Pegawai Tata Usaha Melalui Pengawasan oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang

Hasil pengolahan data mengenai pembinaan keterampilan pegawai tata usaha melalui pengawasan oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dapat dilihat pada tabel 10 di bawah ini.

Tabel 10

Pembinaan Keterampilan Pegawai Tata Usaha Melalui Pengawasan oleh Kepala Sekolah

No	Pembinaan Keterampilan	Selalu		Sering		Kadang kadang		Jarang		Tidak pernah		Jumlah		Skor rata-rata
		F	f_x	f	f_x	f	f_x	f	f_x	f	f_x	N	f_x	$\frac{\sum f_x}{N}$
1.	Memantau pegawai menggunakan fasilitas yang disediakan	13	65	15	60	16	48	8	16	3	3	55	192	3,49
2.	Mengecek hasil kerja pegawai apakah sesuai dgn keterampilan	15	75	14	56	11	33	10	20	5	5	55	189	3,44
Rata-rata													3,46	

Pada tabel 10 di atas dapat dilihat bahwa pembinaan keterampilan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dilihat dari pengawasan dengan skor tertingginya adalah, memantau pegawai menggunakan fasilitas yang disediakan, dengan skor rata-rata **3,49**. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah, memfasilitasi peralatan dalam setiap pekerjaan sehingga keterampilan setiap pegawai dapat dimanfaatkan, dengan perolehan skor rata-rata **3,44**.

Pembinaan keterampilan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah dilihat dari pengawasan secara umum berada dalam kategori **cukup baik** dengan skor rata-rata **3,46**. Ini berarti pembinaan keterampilan dengan pengawasan oleh kepala sekolah terhadap pegawai tata usaha di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sudah terlaksanakan dengan cukup baik.

e. Pembinaan Keterampilan Pegawai Tata Usaha Melalui Pendidikan dan Pelatihan oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang

Hasil pengolahan data mengenai pembinaan keterampilan pegawai tata usaha dengan pendidikan dan pelatihan oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dapat dilihat pada tabel 11 di sebelah.

Pada tabel 11, dapat dilihat bahwa pembinaan keterampilan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dilihat dari pendidikan dan pelatihan dengan skor tertingginya adalah, bila ada peralatan kerja baru yang membutuhkan keterampilan khusus, pimpinan mengadakan/memberi kesempatan pada pegawai untuk

mengikuti pelatihan, dengan skor rata-rata **3,96**. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah mengupayakan pelatihan bagi pegawai supaya mampu menggunakan komputer untuk pelaksanaan tugas, dengan perolehan skor rata-rata **3,44**.

Pembinaan keterampilan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah dilihat dari pendidikan dan pelatihan secara umum berada dalam kategori **baik** dengan skor rata-rata **3,70**. Ini berarti pembinaan keterampilan dengan pendidikan dan pelatihan oleh kepala sekolah terhadap pegawai tata usaha di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sudah terlaksanan dengan baik.

Tabel 11

Pembinaan Keterampilan Pegawai Tata Usaha dengan Pendidikan dan Pelatihan oleh Kepala Sekolah

No	Pembinaan Keterampilan	Selalu		Sering		Kadang kadang		Jarang		Tidak pernah		Jumlah		Skor rata-rata
		f	fx	f	fx	f	fx	f	fx	f	fx	N	fx	$\frac{\sum fx}{N}$
1.	Mengupayakan pelatihan bagi pegawai supaya mampu menggunakan komputer untuk pelaksanaan tugas	17	85	9	36	17	51	5	10	7	7	55	189	3,44
2.	Memberi pelatihan bila ada peralatan kerja baru yang membutuhkan keterampilan khusus,	27	135	10	40	9	27	7	14	2	2	55	218	3,96
Rata-rata													3,70	

f. Rekapitulasi Pembinaan Keterampilan Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang

Rekapitulasi skor rata-rata pembinaan keterampilan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dapat dilihat pada tabel 12 di bawah ini.

Tabel 12

**Rekapitulasi Pembinaan Keterampilan Pegawai Tata Usaha
Oleh Kepala SMPN Kec. Koto Tangah Kota Padang**

No.	Pembinaan Keterampilan Pegawai Tata Usaha	Rata-rata
1.	Pemberian pengarahan	3,68
2.	Pemberian bimbingan	3,19
3.	Pemberian motivasi	3,11
4.	Pengawasan	3,46
5.	Pendidikan dan pelatihan	3,70
Skor rata-rata		3,43

Pada tabel 12 dapat dilihat bahwa pembinaan keterampilan pegawai tata usaha secara umum berada dalam kategori **baik** dengan skor rata-rata **4,32**. Ini berarti pembinaan keterampilan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sudah terlaksana dengan baik.



3. Pembinaan Sikap Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah

Pembinaan sikap pegawai oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dapat dilihat dari empat indikator yaitu pemberian pengarahan, pemberian bimbingan, pemberian motivasi, dan pengawasan. Secara rinci masing-masing indicator tersebut dapat dilihat pada bagian berikut :

a. Pembinaan Sikap Pegawai Tata Usaha dengan Pemberian Pengarahan oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang

Hasil pengolahan data mengenai pembinaan sikap pegawai tata usaha dengan pemberian pengarahan oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dapat dilihat pada tabel 13 di sebelah.

Pada tabel 13, dapat dilihat bahwa pembinaan sikap pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dilihat dari pemberian pengarahan dengan skor tertinggi adalah, pegawai diarahkan agar ramah dalam memberikan layanan di sekolah, dengan skor rata-rata **4,47**. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah kepala sekolah memberikan arahan kepada pegawai agar bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan, dengan perolehan skor rata-rata **4,02**.

Pembinaan sikap pegawai tata usaha oleh kepala sekolah dilihat dari pemberian pengarahan secara umum berada dalam kategori **baik** dengan skor rata-rata **4,28**. Ini berarti pembinaan sikap dengan pemberian pengarahan oleh kepala sekolah terhadap pegawai tata usaha di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sudah terlaksanan dengan baik.

Tabel 13
Pembinaan Sikap Pegawai Tata Usaha dengan
Pemberian Pengarahan oleh Kepala Sekolah

No	Pembinaan Sikap	Selalu		Sering		Kadang kadang		Jarang		Tidak pernah		Jumlah		Skor rata-rata
		f	fx	F	fx	f	fx	f	fx	F	fx	N	fx	$\frac{\sum fx}{N}$
1.	Memberikan arahan kepada pegawai tentang tata cara melayani guru dan pegawai lainnya di sekolah	31	155	15	60	5	15	2	4	2	2	55	236	4,29
2.	Mengarahkan pegawai agar bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan	28	140	10	40	9	27	6	12	2	2	55	221	4,02
3.	Memberikan arahan kepada pegawai agar bersikap positif terhadap kerja yang dibebankan kepada masing-masingnya	32	160	12	48	9	27	2	4	0	0	55	239	4,35
4.	Pegawai diarahkan agar ramah dalam memberikan layanan di sekolah	34	170	13	52	8	24	0	0	0	0	55	246	4,47
Rata-rata													4,28	

b. Pembinaan Sikap Pegawai Tata Usaha dengan Pemberian Bimbingan oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang

Hasil pengolahan data mengenai pembinaan sikap pegawai tata usaha dengan pemberian bimbingan oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dapat dilihat pada tabel 14 di bawah ini.

Tabel 14

**Pembinaan Sikap Pegawai Tata Usaha dengan
Pemberian Bimbingan oleh Kepala Sekolah**

No	Pembinaan Sikap	Selalu		Sering		Kadang kadang		Jarang		Tidak pernah		Jumlah		Skor rata-rata
		f	fx	f	fx	f	fx	f	fx	f	fx	N	fx	$\frac{fx}{N}$
1.	Menasehati pegawai yang kurang ramah kepada guru dan tamu yang datang ke sekolah	24	120	18	72	13	39	0	0	0	0	55	231	4,20
2.	Membimbing pegawai agar dapat membina hubungan yang baik sesama pegawai sesuai aturan	18	90	21	84	12	36	4	8	0	0	55	218	3,96
3	Membimbing pegawai yang kurang semangat dalam bekerja	15	75	23	92	9	27	7	14	1	1	55	209	3,80
Rata-rata													3,99	

Pada tabel 14 di atas dapat dilihat bahwa pembinaan sikap pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dilihat dari pemberian bimbingan dengan skor tertingginya adalah kepala sekolah menasehati pegawai yang kurang ramah kepada guru dan tamu yang datang ke sekolah, dengan skor rata-rata **4,20**. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah membimbing pegawai yang kurang semangat dalam bekerja, dengan perolehan skor rata-rata **3.80**.

Pembinaan sikap pegawai tata usaha oleh kepala sekolah dilihat dari pemberian bimbingan secara umum berada dalam kategori **baik** dengan

skor rata-rata **3,99**. Ini berarti pembinaan sikap dengan pemberian bimbingan oleh kepala sekolah terhadap pegawai tata usaha di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sudah terlaksana dengan baik.

c. Pembinaan Sikap Pegawai Tata Usaha dengan Pemberian Motivasi oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang

Hasil pengolahan data mengenai pembinaan sikap pegawai tata usaha dengan pemberian motivasi oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang terlihat pada tabel 15 berikut ini :

Tabel 15

Pembinaan Sikap Pegawai Tata Usaha dengan Pemberian Motivasi oleh Kepala Sekolah

No	Pembinaan Sikap	Selalu		Sering		Kadang-kadang		Jarang		Tidak pernah		Jumlah		Skor rata-rata
		f	fx	f	fx	f	fx	F	fx	f	fx	N	fx	$\frac{\sum fx}{N}$
1.	Memberikan dorongan kepada pegawai agar bisa bertanggung-jawab dalam setiap pekerjaannya	30	150	15	60	8	24	2	4	0	0	55	238	4,33
2.	Mendorong pegawai agar pantang menyerah dalam bekerja	12	60	25	100	9	27	9	18	0	0	55	205	3,73
3.	Menghargai pegawai yang bersemangat dalam bekerja	11	55	18	72	10	30	10	20	6	6	55	183	3,33
4.	Memberikan penghargaan kepada pegawai yang melakukan pelayanan yang baik terhadap dan personil sekolah lain	17	85	24	96	11	33	0	0	3	3	55	217	3,95
Rata-rata													3,83	



Pada tabel 15 di atas dapat dilihat bahwa pembinaan sikap pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dilihat dari pemberian motivasi dengan skor tertingginya adalah, memberikan dorongan agar bertanggungjawab dalam setiap pekerjaan, dengan skor rata-rata **4,33**. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah, memberikan penghargaan kepada pegawai yang bersemangat dalam bekerja dengan perolehan skor rata-rata **3,33**.

Pembinaan sikap pegawai tata usaha oleh kepala sekolah dilihat dari pemberian motivasi secara umum berada dalam kategori **baik** dengan skor rata-rata **3,83**. Ini berarti pembinaan sikap dengan pemberian motivasi oleh kepala sekolah terhadap pegawai tata usaha di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sudah terlaksana dengan baik.

d. Pembinaan Sikap Pegawai Tata Usaha Melalui Pengawasan oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang

Hasil pengolahan data mengenai pembinaan sikap pegawai tata usaha dengan pengawasan oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dapat dilihat pada tabel 16 di sebelah.

Pada tabel 16, dapat dilihat bahwa pembinaan sikap pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dilihat dari pengawasan dengan skor tertingginya adalah pimpinan memantau kejujuran pegawai dalam bekerja, dengan skor rata-rata **4,02**. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah memantau kerjasama pegawai, dengan perolehan skor rata-rata **3,85**.

Pembinaan sikap pegawai tata usaha oleh kepala sekolah dilihat dari pengawasan secara umum berada dalam kategori **baik** dengan skor rata-rata **3,93**. Ini berarti pembinaan sikap dengan pengawasan oleh kepala sekolah terhadap pegawai tata usaha di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sudah terlaksana dengan baik.

Tabel 16

Pembinaan Sikap Pegawai Tata Usaha Melalui Pengawasan oleh Kepala Sekolah

No	Pembinaan Sikap	Selalu		Sering		Kadang-kadang		Jarang		Tidak pernah		Jumlah		Skor rata-rata
		f	fx	f	fx	f	fx	f	fx	f	fx	N	fx	$\frac{\sum fx}{N}$
1.	Memantau kerjasama pegawai	22	110	14	56	10	30	7	14	2	2	55	212	3,85
2.	Memantau sikap pegawai dalam melayani tamu	20	100	15	60	15	45	5	10	-	-	55	215	3,91
3.	Memantau kejujuran pegawai dalam bekerja	21	105	20	80	10	30	2	4	2	2	55	221	4,02
4.	Kepala sekolah memantau kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas	21	105	18	72	8	24	8	16	-	-	55	217	3,95
Rata-rata													3,93	

e. Pembinaan Sikap Pegawai Tata Usaha Melalui Keteladanan oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang

Hasil pengolahan data mengenai pembinaan sikap pegawai tata usaha melalui keteladanan oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dapat dilihat pada tabel 17 di bawah ini

Tabel 17

**Pembinaan Sikap Pegawai Melalui
keteladanan oleh Kepala Sekolah**

No	Pembinaan Sikap	Selalu		Sering		Kadang kadang		Jarang		Tidak pernah		Jumlah		Skor rata-rata
		F	<i>fx</i>	F	<i>fx</i>	F	<i>fx</i>	F	<i>fx</i>	F	<i>fx</i>	N	<i>fx</i>	$\frac{\sum fx}{N}$
1.	Kepala sekolah melaksanakan disiplin sesuai aturan	32	160	11	44	10	30	2	4	0	0	55	238	4,33
2	Kejujuran kepala sekolah selama ini merupakan contoh teladan bagi pegawai untuk jujur dalam melaksanakan tugas	20	100	20	80	15	45	0	0	0	0	55	227	4,12
3.	Kepala sekolah melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab	20	100	20	80	14	42	1	2	0	0	55	224	4,07
Rata-rata													4,17	

Pada tabel 17 di atas dapat dilihat bahwa pembinaan sikap pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tengah Kota Padang melalui keteladanan dengan skor tertinggi adalah pimpinan melaksanakan disiplin sesuai dengan aturan, dengan skor rata-rata **4,33**. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab, dengan perolehan skor rata-rata **4,07**.

Pembinaan sikap pegawai tata usaha oleh kepala sekolah dilihat dari keteladanan secara umum berada dalam kategori **baik** dengan skor rata-rata **4,17**. Ini berarti pembinaan sikap dengan keteladanan oleh kepala sekolah

terhadap pegawai tata usaha di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sudah terlaksana dengan baik.

f. Rekapitulasi Pembinaan Sikap Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang

Rekapitulasi skor rata-rata pembinaan sikap pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dapat dilihat pada tabel 18 di bawah ini :

Tabel 18

Rekapitulasi Pembinaan Sikap Pegawai Tata Usaha

No.	Pembinaan Sikap Pegawai Tata Usaha	Rata-rata
1.	Pemberian pengarahan	4,28
2.	Pemberian bimbingan	3,99
3.	Pemberian motivasi	3,83
4.	Pengawasan	3,93
5	Keteladanan	4,17
	Skor rata-rata	4,04

Pada tabel 18 dapat dilihat bahwa pembinaan sikap pegawai tata usaha oleh kepala sekolah yang paling rendah skornya adalah pemberian motivasi dengan skor 3,83, sementara yang tertinggi adalah pemberian pengarahan dengan skor 4,28. Secara umum pembinaan sikap pegawai tata usaha berada dalam kategori **baik** dengan skor rata-rata **4,04**. Ini berarti

pembinaan sikap pegawai tata usaha oleh kepala SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sudah terlaksana dengan baik.

4. Pembinaan Disiplin Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah

Pembinaan disiplin pegawai oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dapat dilihat dari empat indikator yaitu pemberian pengarahan, pemberian motivasi, dan pengawasan, serta keteladanan. Secara rinci deskripsi hasil pengolahan data masing-masing indikator tersebut dapat dilihat pada bagian berikut :

a. Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Tata Usaha dengan Pemberian Pengarahan oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang

Hasil pengolahan data mengenai pembinaan disiplin kerja pegawai tata usaha dengan pemberian pengarahan oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dapat dilihat pada tabel 19 disebelah.

Pada tabel 19 dapat dilihat bahwa pembinaan disiplin kerja pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dilihat dari pemberian pengarahan dengan skor tertingginya adalah pimpinan mengarahkan pegawai agar bekerja sesuai prosedur dan aturan, dengan skor rata-rata **4,06**. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah pimpinan menjelaskan mekanisme dan standar operasional prosedur kerja, dengan perolehan skor rata-rata **3,55**.

Pembinaan disiplin kerja pegawai tata usaha oleh kepala sekolah dilihat dari pemberian pengarahan secara umum berada dalam kategori **baik** dengan skor rata-rata **3,88**. Ini berarti pembinaan semangat kerja dengan

pemberian pengarahan oleh kepala sekolah terhadap pegawai tata usaha di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sudah terlaksana dengan baik.

Tabel 19

Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Tata Usaha dengan Pemberian Pengarahan oleh Kepala Sekolah

No	Pembinaan Disiplin Kerja	Selalu		Sering		Kadang kadang		Jarang		pernah		Jumlah		Skor rata-rata
		f	fx	f	fx	f	fx	f	fx	f	fx	N	fx	$\frac{\sum fx}{N}$
1.	Mengarahkan pegawai agar bekerja sesuai dengan prosedur dan aturan	22	110	21	84	5	15	7	14	0	0	55	223	4,06
2.	Menjelaskan aturan dan sanksi pelanggaran disiplin	22	110	18	72	10	30	5	10	0	0	55	222	4,04
3	Kepala sekolah menjelaskan mekanisme dan standar operasional prosedur pelaksanaan pekerjaan	14	70	14	56	20	60	2	4	5	5	55	195	3,55
Rata-rata													3,88	

b. Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Tata Usaha dengan Pemberian Motivasi oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang

Hasil pengolahan data mengenai pembinaan disiplin kerja pegawai tata usaha dengan pemberian motivasi oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dapat dilihat pada tabel 20 di bawah ini :

Tabel 20

**Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Tata Usaha dengan
Pemberian Motivasi oleh Kepala Sekolah**

No	Pembinaan Disiplin Kerja	Selalu		Sering		Kadang kadang		Jarang		Tidak pernah		Jumlah		Skor rata-rata
		f	fx	f	fx	f	fx	f	fx	f	fx	N	fx	$\frac{\sum fx}{N}$
1.	Memberikan pujian kepada pegawai yang selalu datang tepat waktu	22	110	8	32	15	45	0	0	10	10	55	197	3,58
2.	Memberikan penghargaan dengan ucapan terimakasih yang tulus kepada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	20	110	8	32	17	51	10	20	0	0	55	213	3,96
3	Memotivasi pegawai untuk bekerja optimal dengan menyediakan fasilitas kerja yang dibutuhkan secara lengkap	20	100	10	40	15	45	0	0	10	10	55	195	3,54
Rata-rata													3,69	

Pada tabel 20 di atas dapat dilihat bahwa pembinaan disiplin kerja pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dilihat dari pemberian motivasi dengan skor tertinggi adalah Memberikan penghargaan dengan ucapan terimakasih yang tulus kepada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dengan skor rata-rata **3,96**. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah Memotivasi pegawai dengan menyediakan fasilitas kerja yang dibutuhkan secara lengkap, dengan perolehan skor rata-rata **3,54**.

Pembinaan disiplin kerja pegawai tata usaha oleh kepala sekolah dilihat dari pemberian motivasi secara umum berada dalam kategori **baik** dengan skor rata-rata **3,69**. Ini berarti pembinaan semangat kerja dengan pemberian motivasi oleh kepala sekolah terhadap pegawai tata usaha di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sudah terlaksana dengan baik.

c. Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Tata Usaha Melalui Pengawasan oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang

Hasil pengolahan data mengenai pembinaan disiplin kerja pegawai tata usaha melalui pengawasan oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang tergambar pada tabel 21 di sebelah.

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa pembinaan disiplin kerja pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dilihat dari pengawasan dengan skor tertingginya Menegur pegawai yang suka memanfaatkan jam kerja untuk urusan pribadi, dengan skor rata-rata **4,07**. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah Kepala sekolah memberi sanksi pada pegawai yang kurang disiplin, dengan perolehan skor rata-rata **3,44**.

Pembinaan disiplin kerja pegawai tata usaha oleh kepala sekolah dilihat dari pengawasan secara umum berada dalam kategori **baik** dengan skor rata-rata **3,90**. Ini berarti pembinaan sikap dengan pengawasan oleh kepala sekolah terhadap pegawai tata usaha di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sudah terlaksana dengan cukup baik.

Tabel 21

**Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Tata Usaha
Melalui Pengawasan oleh Kepala Sekolah**

No	Pembinaan Disiplin Kerja	Selalu		Sering		Kadang Kadang		Jarang		Tidak pernah		Jumlah		Skor rata-rata
		f	fx	f	fx	f	fx	f	fx	F	fx	N	fx	$\frac{\sum fx}{N}$
1	Kepala sekolah memberi sanksi pada pegawai yang kurang disiplin	14	70	16	64	12	36	6	12	7	7	55	189	3,44
2	Memantau kehadiran pegawai dengan memeriksa daftar hadir	26	130	14	56	8	24	5	10	2	2	55	222	4,04
3	Memperingatkan pegawai yang tidak menyelesaikan tugas tepat waktu	24	120	13	52	15	45	3	6	0	0	55	223	4,05
4	Menegur pegawai yang suka memanfaatkan jam kerja untuk urusan pribadi	21	105	23	92	7	21	2	4	2	2	55	224	4,07
Rata-rata													3,90	

d. Pembinaan Disiplin Pegawai Tata Usaha Melalui Keteladanan oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang

Hasil pengolahan data mengenai pembinaan disiplin kerja pegawai tata usaha melalui keteladanan oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang tergambar pada tabel 22 di sebelah.

Pada tabel 22 dapat dilihat bahwa pembinaan disiplin kerja pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dilihat dari keteladanan dengan skor tertingginya melaksanakan disiplin sesuai dengan peraturan yang ada, sebagai teladan bagi pegawai , dengan skor rata-rata **4,33**. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah Kepala

sekolah memberi tahu bila meninggalkan sekolah pada jam kerja, dengan perolehan skor rata-rata 4,04.

Pembinaan disiplin kerja pegawai tata usaha oleh kepala sekolah dilihat dari keteladanan secara umum berada dalam kategori **baik** dengan skor rata-rata **4,18**. Ini berarti pembinaan disiplin dengan keteladanan oleh kepala sekolah terhadap pegawai tata usaha di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sudah terlaksana dengan baik.

Tabel 22

**Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Tata Usaha
Melalui keteladanan oleh Kepala Sekolah**

No	Pembinaan Disiplin Kerja	Selalu		Sering		Kadang kadang		Jarang		Tidak pernah		Jumlah		Skor rata- rata
		f	fx	f	fx	f	fx	f	fx	F	fx	N	fx	$\frac{\sum fx}{N}$
1	Kepala sekolah melaksanakan disiplin sesuai dengan peraturan yang ada, sebagai teladan bagi pegawai	32	160	11	44	10	30	2	4	0	0	55	238	4,33
2	Sebagai teladan bagi guru, kepala sekolah memberi tahu bila meninggalkan sekolah pada jam kerja walaupun untuk keperluan dinas.	26	130	14	56	8	24	5	10	2	2	55	222	4,04
Rata-rata													4,18	

e. **Rekapitulasi Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang**

Rekapitulasi skor rata-rata pembinaan disiplin kerja pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dapat dilihat pada tabel 23 berikut ini :

Tabel 23

Rekapitulasi Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Tata Usaha

No.	Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Tata Usaha	Rata-rata
1.	Pemberian pengarahan	3,88
2.	Pemberian motivasi	3,69
3.	Pengawasan	3,90
4	Keteladanan	4,18
	Skor rata-rata	3,91

Pada tabel 23 di atas dapat dilihat bahwa pembinaan disiplin pegawai tata usaha yang tertinggi skornya adalah pembinaan melalui keteladanan dengan skor rata-rata 4,18, sementara yang terendah adalah pembinaan disiplin melalui pemberian motivasi dengan skor 3,69.

secara umum pembinaan disiplin kerja pegawai oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang berada dalam kategori **baik** dengan skor rata-rata **3,91**. Ini berarti pembinaan disiplin kerja pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sudah terlaksana dengan baik.

5. Pembinaan Karir Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah di SMPN Kota Padang

Pembinaan karir pegawai oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dapat dilihat dari tiga indikator yaitu pemberian pengarahan, pemberian motivasi, dan bimbingan. Secara rinci deskripsi data masing-masing indikator tersebut dapat dilihat pada bagian berikut :

a. Pembinaan Karir Pegawai Tata Usaha dengan Pemberian Pengarahan oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang

Hasil pengolahan data mengenai pembinaan karir pegawai tata usaha dengan pemberian pengarahan oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dapat dilihat pada tabel 24 berikut.

Tabel 24

Pembinaan karir Pegawai Tata Usaha dengan Pemberian Pengarahan oleh Kepala Sekolah

No	Pembinaan Karir	Selalu		Sering		Kadang kadang		Jarang		Tidak pernah		Jumlah		Skor rata-rata
		f	fx	f	fx	f	fx	f	$\frac{f}{x}$	f	fx	N	fx	$\frac{\sum fx}{N}$
1.	Memberi informasi tentang jenjang dan jalur karir pegawai	18	90	7	28	21	63	3	6	6	6	55	193	3,51
	Mengarahkan pegawai supaya berusaha mencapai jenjang karir tertinggi	16	80	18	72	11	33	5	10	5	5	55	200	3,64
Rata-rata													3,57	

Pada tabel 24 tergambar bahwa pembinaan karir pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang

dilihat dari pemberian pengarahan dengan skor tertinggi adalah pimpinan mengarahkan pegawai agar berusaha mencapai jenjang karir tertinggi, dengan skor rata-rata **3,64**. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah pimpinan memberi informasi tentang jalur dan jenjang karir pegawai, dengan perolehan skor rata-rata **3,51**.

Pembinaan karir pegawai tata usaha oleh kepala sekolah dilihat dari pemberian pengarahan secara umum berada dalam kategori **cukup baik** dengan skor rata-rata **3,57**. Ini berarti pembinaan karir dengan pemberian pengarahan oleh kepala sekolah terhadap pegawai tata usaha di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang baru terlaksana dengan cukup baik.

b. Pembinaan Karir Pegawai Tata Usaha dengan Pemberian Motivasi oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang

Hasil pengolahan data mengenai pembinaan karir pegawai tata usaha dengan pemberian motivasi oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang yang tergambar pada tabel 25 di sebelah.

Pada tabel 25 di atas dapat dilihat bahwa pembinaan karir kerja pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dilihat dari pemberian motivasi dengan skor tertinggi adalah Memberi motivasi pada pegawai supaya meningkatkan kemampuan supaya bisa dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi, dengan skor rata-rata **3,89**. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah Memberi kesempatan pada pegawai mengikuti Diklatpim bagi yang sudah memenuhi syarat dengan perolehan skor rata-rata **3,25**.

Pembinaan karir pegawai tata usaha oleh kepala sekolah dilihat dari pemberian motivasi secara umum berada dalam kategori **cukup baik** dengan skor rata-rata **3,57**. Ini berarti pembinaan karir pegawai dengan pemberian motivasi oleh kepala sekolah terhadap pegawai tata usaha di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sudah terlaksana dengan cukup baik.

Tabel 25

**Pembinaan Karir Pegawai Tata Usaha
dengan Pemberian Motivasi oleh Kepala Sekolah**

No	Pembinaan Karir	Selalu		Sering		Kadang kadang		Jarang		Tidak pernah		Jumlah		Skor rata-rata
		f	fx	f	fx	F	fx	f	F_x	F	fx	N	fx	$\frac{\sum fx}{N}$
1.	Memberikan kesempatan pada pegawai yang memenuhi syarat mengikuti diklatpim	11	55	15	60	16	48	3	6	10	10	55	179	3,25
2.	Memotivasi pegawai untuk mengembangkan kemampuan supaya dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi	22	110	20	80	5	15	1	2	7	7	55	214	3,89
Rata-rata													3,57	

c. Pembinaan Karir Pegawai Tata Usaha dengan Pemberian Bimbingan oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang

Hasil pengolahan data mengenai pembinaan karir pegawai tata usaha dengan pemberian bimbingan oleh kepala sekolah di SMP N

Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dapat dilihat pada tabel 26 di bawah.

Tabel 26

**Pembinaan Karir Pegawai Tata Usaha dengan
Pemberian Bimbingan oleh Kepala Sekolah**

No	Pembinaan Karir	Selalu		Sering		Kadang-kadang		Jarang		Tidak pernah		Jumlah		Skor rata-rata
		f	fx	f	fx	f	fx	f	fx	F	fx	N	fx	$\frac{\sum fx}{N}$
	Membantu pegawai yang mengalami kesulitan dalam proses kenaikan pangkat	29	145	15	60	10	30	1	2	0	0	55	237	4,31
	Membimbing pegawai melalui rotasi jabatan supaya bila ada kesempatan siap menjadi kepala tata usaha	10	50	17	68	20	60	1	2	7	7	55	187	3,40
Rata-rata													3,85	

Pada tabel 26 dapat dilihat bahwa pembinaan karir pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dilihat dari pemberian bimbingan dengan skor tertinggi adalah Membantu pegawai yang mengalami kesulitan untuk kenaikan pangkat, dengan perolehan skor rata-rata **4,31**. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah Memberi bimbingan melalui rotasi jabatan supaya siap menjadi kepala tata usaha sekolah, dengan skor rata-rata **3,40**.

Pembinaan karir pegawai tata usaha oleh kepala sekolah dilihat dari pemberian bimbingan secara umum berada dalam kategori **baik** dengan

skor rata-rata **3,85**. Ini berarti pembinaan karir pegawai dengan pemberian motivasi oleh kepala sekolah terhadap pegawai tata usaha di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sudah terlaksana dengan baik.

d. Rekapitulasi Pembinaan Karir Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang

Rekapitulasi skor rata-rata pembinaan karir pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dapat dilihat pada tabel 27 berikut ini :

Tabel 27
Rekapitulasi Pembinaan Karir Pegawai Tata Usaha

No.	Pembinaan Karir Pegawai Tata Usaha	Rata-rata
1.	Pemberian pengarahan	3,57
2.	Pemberian motivasi	3,57
3.	Bimbingan	3,85
	Skor rata-rata	3,66

Pada tabel 27 di atas dapat dilihat bahwa pembinaan karir pegawai tata usaha yang tertinggi skornya adalah pembinaan melalui bimbingan dengan skor rata-rata 3,85, sementara pemberian pengarahan dan motivasi masing-masing punya rata-rata skor yang sama yaitu 3,57.

Secara umum pembinaan karir pegawai oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang berada dalam kategori **baik** dengan skor rata-rata **3,66**. Ini berarti pembinaan karir pegawai tata usaha

oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sudah terlaksana dengan baik.

6. Rekapitulasi Pembinaan Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah di SMPN Kota Padang

Rekapitulasi skor rata-rata keseluruhan tentang pembinaan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang , dapat dilihat pada tabel 28 berikut ini :

Tabel 28

Rekapitulasi Pembinaan Pegawai Tata Usaha oleh Kepala SMP N Kec. Koto Tangah Kota Padang

No.	Rekapitulasi Pembinaan Pegawai Tata Usaha	Rata-rata
1.	Pembinaan pengetahuan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah	4,07
2.	Pembinaan keterampilan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah	3,43
3.	Pembinaan sikap pegawai tata usaha oleh kepala sekolah	4,04
4.	Pembinaan disiplin kerja pegawai tata usaha oleh kepala sekolah	3,91
5	Pembinaan karir pegawai tata usaha oleh kepala Kepala Sekolah	3,66
	Skor Rata-Rata	3,86

. Dari tabel 28 di atas dapat dilihat bahwa pembinaan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dengan skor tertinggi adalah pembinaan pengetahuan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah, dengan skor rata-rata 4,07. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah

pembinaan keterampilan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah, dengan skor rata-rata **3,43**.

Secara umum pembinaan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang menurut pendapat pegawai sudah terlaksana dengan baik, dengan skor rata-rata **3,86**. Ini berarti kepala sekolah telah membina pegawai dengan baik.

B. Pembahasan

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian tentang Pembinaan Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang yang telah dideskripsikan pada bagian sebelumnya yang meliputi pembinaan pengetahuan pegawai tata usaha, pembinaan keterampilan pegawai tata usaha, pembinaan sikap pegawai dan pembinaan disiplin kerja dan pembinaan karir pegawai tata usaha oleh kepala sekolah. Secara umum hasil penelitian menunjukkan bahwa Pembinaan Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sudah baik, dengan skor rata-rata keseluruhan **3,86**. Secara lebih rinci pembahasan mengenai masing-masing sub variable akan diuraikan sebagai berikut :

1. Pembinaan Pengetahuan Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah

Pembinaan pengetahuan pegawai tata usaha ditekankan pada kemampuan pegawai dalam bekerja. Apabila pegawai tidak memiliki pengetahuan yang mutakhir maka ia akan tertinggal dengan yang lainnya dalam bekerja, dengan sendirinya akan mempengaruhi mutu sekolah itu sendiri.

Menurut Siagian (2001), “pengetahuan pegawai perlu pembaharuan karena pengetahuan harus disesuaikan dengan perkembangan zaman”. Artinya pengetahuan pegawai harus selalu menjadi perhatian utama kepala sekolah karena setiap pekerjaan harus didasarkan dengan pengetahuan yang mutakhir dan sesuai tuntutan zaman. Dalam hal ini kepala sekolah bertugas melihat bagaimana kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Apakah pegawai tersebut telah memiliki pengetahuan yang cukup apa belum sehingga dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diembankan kepadanya. Untuk itu kepala sekolah harus memikirkan bentuk pembinaan yang tepat untuk meningkatkan pengetahuan pegawai tersebut.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pembinaan Pengetahuan Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sudah **baik**. Hal ini ditandai dengan skor rata-rata **4,07**, artinya kepala sekolah telah melakukan pembinaan pengetahuan pegawai dengan baik. Dalam hal ini pembinaan pengetahuan yang diambil oleh kepala sekolah adalah melalui pemberian pengarahan, pemberian motivasi serta pendidikan dan pelatihan. Dari tiga pembinaan tersebut, yang paling tinggi skornya adalah melalui pengarahan dan yang rendah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Rendahnya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ini mungkin disebabkan karena keterbatasan sumberdaya sekolah untuk melaksanakan sendiri kegiatan tersebut. Sementara kesempatan dari organisasi pembina yang lebih tinggi seperti Dinas Pendidikan kesempatan tersebut juga minim sekali. Selama ini sekolah dan Dinas pendidikan terlalu disibukkan dengan peningkatan pengetahuan guru-guru, pada hal keberhasilan sekolah juga ditentukan oleh kemampuan para pegawai atau

tenaga administrasi di sekolah tersebut. Di SMP upaya peningkatan pendidikan dan pelatihan ini sebenarnya bisa dilakukan sekolah tanpa harus menunggu kesempatan dari dinas Pendidikan, Sekolah bisa memberdayakan guru yang latar belakang keahlian atau keilmuannya terkait dengan perkantoran/persuratan misalnya guru Bahasa Indonesia. Disamping itu upaya pembinaan untuk meningkatkan pengetahuan ini yang lebih penting lagi adalah dengan pemberian motivasi supaya guru gemar menambah pengetahuannya. Dengan motivasi yang tinggi guru dapat meningkatkan pengetahuan kapan dan di mana saja, apalagi dengan kemajuan teknologi informasi sekarang, pegawai bisa mendapatkan sumber belajar melalui internet, yang sudah tersedia di sekolah.

2. Pembinaan Keterampilan Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah

Pembinaan keterampilan tidak kalah pentingnya dengan pembinaan pengetahuan karena saling berkaitan satu sama lainnya, apalagi pada pegawai tata usaha sekolah yang perannya adalah sebagai pelaksana kegiatan teknis operasional administrasi sekolah. Jika pegawai hanya memiliki pengetahuan yang tinggi saja dan tidak memiliki keterampilan dalam bekerja maka itu percuma saja karena dalam bekerja sangat diperlukan keterampilan dalam segala hal termasuk dalam mengoperasikan komputer. Untuk itu kepala sekolah harus memperhatikan keterampilan setiap pegawai dalam bekerja. Jika masih ada pegawai yang kurang terampil dalam bekerja, maka kepala sekolah harus memberikan pembinaan agar setiap pegawai memiliki keterampilan yang memadai dalam bekerja dan dengan sendirinya dapat meningkatkan mutu sekolah.

Sebagaimana yang dinyatakan oleh Siagian (2001) bahwa setiap pegawai harus memiliki keterampilan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan”. Dalam hal ini dimaksudkan pada pengoperasian atau penggunaan teknologi yang baru dalam bekerja. Untuk itu setiap pegawai harus memiliki keterampilan dalam hal tersebut.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum skor rata-rata Pembinaan Keterampilan Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tengah Kota Padang adalah **3,43**. Hal ini berarti bahwa pembinaan keterampilan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tengah Kota Padang baru pada kategori **cukup baik**, **Berdasarkan hasil ini** yang baru cukup ini diharapkan kepala sekolah dapat meningkatkan pembinaan terhadap keterampilan pegawai dalam bekerja. Dalam pembinaan keterampilan ini dilakukan kepala sekolah melalui pemberian pengarahan, pemberian bimbingan, pemberian motivasi, pengawasan serta pendidikan dan pelatihan. Dari beberapa cara tersebut, pemberian motivasi dapat skor paling rendah yaitu 3,11 dan pendidikan dan pelatihan paling tinggi yaitu 3,70. Sehubungan dengan pelaksanaan pendidikan pelatihan kepala sekolah bisa lebih meningkatkan lagi dengan melaksanakan latihan sambil bekerja yaitu memanfaatkan pegawai yang sudah terampil. Disamping itu untuk pelatihan penggunaan komputer kepala sekolah bisa memberdayakan guru TIK untuk melatih pegawai yang ada disekolah yang bersangkutan. Sehubungan dengan dana untuk keperluan pendidikan dan pelatihan pegawai kepala sekolah hendaknya juga bisa mengalokasikan dana peningkatan mutu untuk

meningkatkan mutu pegawai, karena peningkatan mutu sekolah juga ditentukan oleh mutu pegawai di sekolah tersebut.

3. Pembinaan Sikap Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah

Indrawijaya (1989:40) menjelaskan, “sikap dapat didefinisikan sebagai suatu cara bereaksi terhadap suatu rangsangan yang timbul dari seseorang atau dari suatu situasi”. Dalam hal ini artinya bagaimana sikap seseorang dalam berhadapan dengan orang lain dalam setiap situasi. Pegawai tata usaha akan selalu berhadapan dengan orang lain termasuk tamu dari luar sekolah karena sesuai dengan tugasnya yaitu memberikan layanan kepada siapapun termasuk warga sekolah itu sendiri.

Untuk itu kepala sekolah selaku atasan harus memperhatikan sikap setiap pegawai dalam bekerja dan dalam memberikan pelayanan kepada siapapun karena sikap pegawai akan mempengaruhi citra dan pandangan orang lain terhadap sekolah tersebut. Jika pegawai tata usaha tidak memiliki sikap yang baik maka hal itu akan menurunkan citra sekolah dan akan membuat buruk nama sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara umum skor rata-rata Pembinaan Sikap Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang adalah **4,04**. Hal ini berarti bahwa pembinaan sikap pegawai oleh kepala sekolah sudah **baik**. Hasil yang baik ini menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melakukan pembinaan yang baik terhadap sikap pegawai tata usaha sehingga dapat meningkatkan sikap yang baik dari pegawai dan memperbaiki sikap yang kurang baik. Dalam pembinaan sikap ini melalui pemberian

pengarahan, pemberian bimbingan, pemberian motivasi dan pengawasan, serta keteladanan. Pembinaan sikap ini perlu ditingkatkan lagi, terutama melalui pemberian motivasi dan bimbingan dan tentu tidak kalah pentingnya adalah melalui keteladanan. Ini sesuai dengan teori belajar sosial dimana alam pembentukan perilaku orang belajar dengan mencontoh orang-orang yang ada dalam lingkungan sosialnya.

4. Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah

Dalam rangka upaya peningkatan produktivitas kerja dari para pegawai, pimpinan perlu membina disiplin pegawai dalam bekerja. Disiplin kerja pegawai sangat mempengaruhi produktivitas sekolah. Untuk itu setiap pegawai harus memiliki disiplin dalam bekerja sehingga setiap pekerjaan akan terlaksana dengan baik.

Oleh sebab itu kepala sekolah selaku pimpinan di sekolah harus memperhatikan disiplin kerja setiap pegawai agar pekerjaan dapat selesai sesuai target yang telah ditentukan sebelumnya. Jika ada pegawai yang lalai dalam bekerja, berarti pegawai tersebut kurang memiliki disiplin dalam bekerja. Pegawai yang seperti ini yang harus diberikan pembinaan oleh kepala sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara umum skor rata-rata Pembinaan disiplin Kerja oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tengah Kota Padang adalah **3,91**. Hal ini berarti bahwa pembinaan disiplin kerja oleh kepala sekolah sudah **baik**. Hasil yang baik ini menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melakukan pembinaan yang baik terhadap disiplin kerja pegawai tata usaha.

Pembinaan disiplin kerja pegawai ini melalui pemberian pengarahan, pemberian motivasi dan pengawasan dan keteladanan. Dari keempat cara ini, dengan pemberian keteladanan mendapat skor tertinggi yaitu 4,18. Keadaan ini sudah tepat karena seorang pimpinan adalah teladan bagi bawahannya termasuk dalam disiplin. Kemudian untuk mempengaruhi orang dalam bekerja seorang pemimpin tidak hanya melalui pengarahan dan pemberian motivasi, apalagi pengawasan tetapi juga sangat perlu adanya keteladanan. Dengan keteladanan dalam disiplin pegawai menilai bahwa ada kesatuan antara kata dan perbuatan pimpinan. Maka dari itu untuk peningkatan disiplin pegawai maka perlu pula ditingkatkan keteladanan, disamping memberi pengarahan, motivasi dan pengawasan

5. Pembinaan Karir Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah

Seseorang memasuki organisasi pada dasarnya adalah untuk mencapai tujuan pribadi berupa penuhi kebutuhan-kebutuhannya. Kebutuhan pegawai secara umum dapat dikelompokkan pada kebutuhan dasar berupa kebutuhan fisiologis seperti makanan, pakaian, seks, dan keamanan, kebutuhan sosial psikologis berupa kebutuhan untuk berkelompok, dihargai dan pengembangan diri. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pegawai dalam organisasi termasuk sekolah dicapai melalui berbagai upaya dan kegiatan manajemen seperti penggajian, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, pemberian kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, pendelegasian wewenang, dan pengembangan karir mereka.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bagian sebelumnya mengenai Pembinaan Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang , dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pembinaan pengetahuan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang secara umum sudah **baik**, dengan skor rata-rata **4,07**.
 2. Pembinaan keterampilan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang secara umum baru **cukup baik**, dengan skor rata-rata **3,43**.
 3. Pembinaan sikap pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang secara umum sudah **baik**, dengan skor rata-rata **4,04**
 4. Pembinaan disiplin kerja pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang secara umum sudah **baik**, dengan skor rata-rata **3,91**
 5. Pembinaan karir pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang secara umum sudah **baik**, dengan skor rata-rata **3,66**
 6. Pembinaan pegawai tata usaha oleh kepala sekolah di SMP N Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sudah terlaksana dengan **baik**, dengan skor rata-rata **3,86**.
- Ini berarti kepala sekolah sudah melakukan pembinaan dengan baik, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan disiplin kerja serta karir.

B. Saran

1. Kepada kepala sekolah diharapkan dapat lebih meningkatkan lagi pembinaan kepada pegawai tata usaha terutama pada aspek keterampilan dan disiplin kerja serta karir pegawai agar produktifitas kerja pegawai dapat ditingkatkan.
2. Kepada pegawai diharapkan memiliki tanggungjawab terhadap tugasnya dan mau mengikuti peningkatan kemampuan maupun keterampilan dengan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah
3. Kepada peneliti selanjutnya untuk menelaah serta meneliti lebih lanjut tentang pembinaan pegawai dengan sekolah atau instansi yang berbeda dan aspek yang berbeda pula

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (1987). *Prosedur Program Penelitian*. Jakarta: Bina Aksara
- Arikunto, Suharsimi.(2007). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Daryanto, H. M (2008). *Administrasi Pendidika*. Jakarta : Rineka Cipta
- Depdikbud. (1997). *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka
- (1999). *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta : Balai Pustaka
- Gie, The Liang (1991). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogya : Liberty
- Indrawijaya, Adam (1989). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Sinar Baru.
- Kansil (1983). *Pokok-pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia*, Jakarta : Pradya Paramitha
- Manulang, (2006). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Matutina, Domi, dkk (1980) *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Moekijat (1995). *Tata Laksana Kantor*. Bandung : Mandar Jaya
- Nitisesmito, Alex (1978). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- (1982). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, Soekidjo (1998). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Poerwadarminta. 1997. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka
- Sastrohadiwiryono, (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian, Sondang (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian, Sondang. P. (1992). *Kerangka Dasar Ilmu Administrasi*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sudjana, Nana. (2007) . *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algesindo

- Sugiono. (1994). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Terry, (2000). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Thoha, Miftah (1989). *Pembinaan Organisasi Diaknosa Dalam Intervensi*. Jakarta Rajawali
- (2000). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Grafindo Persada
- Wahjosumidjo. (1987). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Wahjosumidjo (2003). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Wijono (1989). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta : Depdikbud

Lampiran : 1

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

Judul : Pembinaan Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah Menengah Pertama

Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang

Variabel	Sub variabel	Indikator	Item
Pembinaan Pegawai Tata Usaha Oleh Kepala Sekolah	Pembinaan pengetahuan	Pengarahan	1 - 3
		Motivasi	4 - 5
		Diklat	6 - 8
	Pembinaan keterampilan	Pengarahan	9 -10
		Bimbingan	11 - 12
		Motivasi	13 - 14
		Pengawasan	15 - 16
		Diklat	17 - 18
	Pembinaan sikap	Pengarahan	19 - 22
		Bimbingan	23 - 25
		Motivasi	26 - 29
		Pengawasan	30 - 33
		Keteladanan	34 - 36
	Pembinaan disiplin kerja	Pengarahan	37 - 39
		Motivasi	40 - 42
Pengawasan		43 - 46	
Keteladanan		47 - 48	
Pembinaan karir	Pengarahan	49 - 50	
	Motivasi	51 - 52	
	Bimbingan	53 - 54	

Lampiran : 2**ANGKET PENELITIAN**

**Kepada Yth.: Bapak/Ibu Pegawai Tata Usaha SMP N
Kec. Koto Tangah Kota Padang
di
Tempat**

Dengan hormat,

Terlebih dahulu saya mendoakan semoga Bapak/Ibu pegawai tata usaha di SMPN Kec. Koto Tangah Kota Padang selalu berada dalam keadaan sehat dan sukses dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Amin.

Saya menyadari Bapak/Ibu cukup sibuk dalam melaksanakan tugas sehari-hari, namun dalam kesibukan itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk dapat mengisi angket penelitian ini (terlampir).

Angket ini diberikan kepada Bapak/Ibu bertujuan untuk memperoleh informasi atau data yang berkenaan dengan Pembinaan Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah di SMPN Kec. Koto Tangah Kota Padang, yang nantinya akan saya gunakan sebagai bahan untuk kenaikan pangkat.

Data dan informasi yang diperoleh semata-mata untuk kepentingan pengelolaan pendidikan di masa datang dan tidak ada maksud lain yang dapat merugikan Bapak/Ibu. Oleh sebab itu sudilah kiranya Bapak/Ibu memberikan informasi yang sesungguhnya sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu temui, alami, rasakan dan ketahui.

Atas kesediaan dan bantuan serta kerjasama Bapak/Ibu terlebih dahulu saya ucapkan terima kasih.

Padang, November 2012
Peneliti,

Ermita dan Anisah

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Angket ini dibuat dalam bentuk pernyataan, dan masing-masing pernyataan disediakan alternatif jawaban selalu (SL), kadang-kadang (KD), jarang (JR), dan tidak pernah (TP). Kepada Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanda ceklist (✓) pada alternatif jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling tepat, yaitu yang paling sesuai dengan keadaan yang Bapak/Ibu rasakan atau alami. Dalam pengisian angket ini tidak ada istilah betul atau salah karena bukan merupakan tes/ujian dan tidak ada pengaruhnya terhadap jabatan serta pekerjaan Bapak/Ibu, sebab itu mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan jawaban sesuai dengan kenyataan yang Bapak/Ibu alami di sekolah.

Untuk memudahkan Bapak/Ibu dalam memberikan pilihan, berikut ini diberikan contoh, yaitu :

No	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
1	2	3	4	5	6	7
1.	Kepala sekolah memberikan peluang/kesempatan kepada pegawai dalam meningkatkan prestasi kerjanya	✓				

IDENTITAS PEGAWAI

Status Kepegawaian Bapak/Ibu : PNS atau Non PNS (Honoer)

Masa Kerja :TahunBulan

**Angket : Pembinaan Pegawai oleh Kepala Sekolah di SMPN Kecamatan
Koto Tangah Kota Padang**

No	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
1	2	3	4	5	6	7
1.	Pimpinan memberikan pengarahan kepada pegawai bila ada tugas baru yang harus Bapak/Ibu kerjakan					
2.	Pimpinan memberi informasi tentang hal-hal baru yang terkait dengan tugas Bapak/Ibu					
3.	Kepala sekolah/pimpinan dengan senang hati memberikan penjelasan bila ada tugas/pekerjaan yang kurang Bapak/Ibu pahami					
4.	Pimpinan memberikan semangat dan dorongan pada pegawai untuk mengikuti peltihan-pelatihan					
5.	Kepala sekolah/pimpinan memfasilitasi pegawai untuk mengikuti penataran-penataran yang terkait dengan tugas					
6.	Pimpinan memberi kemudahan pada pegawai yang melanjutkan pendidikan					
7.	Kepala sekolah memberi izin pada pegawai untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi					
8.	Pelatihan diberikan kepada pegawai yang kinerjanya dinilai kurang					
9.	Pimpinan memberikan arahan kepada pegawai jika ada pekerjaan dengan menggunakan keterampilan khusus					
10.	Pimpinan memperkenalkan peralatan kerja baru kepada pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai					

11.	Pimpinan membimbing pegawai dalam mengoperasikan computer dengan program baru					
12.	Pimpinan membimbing pegawai agar lebih terampil lagi dalam bekerja sehingga pekerjaannya dapat selesai tepat waktu					
13.	Pimpinan memfasilitasi peralatan dalam setiap pekerjaan sehingga keterampilan setiap pegawai dapat dimanfaatkan					
14.	Pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang terampil dalam mengoperasikan komputer					
15.	Pimpinan memantau pegawai yang menggunakan fasilitas yang disediakan					
16.	Pimpinan mengecek hasil kerja pegawai apakah sesuai dengan keterampilan yang diarahkan sebelumnya					
17.	Pimpinan mengupayakan pelatihan bagi pegawai supaya mampu menggunakan computer untuk pelaksanaan tugas					
18.	Bila ada peralatan kerja yang membutuhkan keterampilan khusus, pimpinan mengadakan/memberi kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pelatihan					
19.	Kepala sekolah memberikan arahan kepada pegawai tentang tata cara melayani guru dan pegawai lainnya di sekolah					
20.	Kepala sekolah mengarahkan pegawai dalam melayani tamu yang datang ke sekolah					
21.	Pimpinan memberikan arahan kepada pegawai agar bersikap positif terhadap kerja yang dibebankan kepada masing-masingnya					
22.	Pegawai diarahkan agar ramah dalam memberikan layanan di sekolah					
23.	Kepala sekolah menasehati pegawai yang kurang ramah kepada guru dan tamu yang datang ke sekolah					
24.	Pimpinan membimbing pegawai agar dapat membina hubungan yang baik sesama pegawai dalam bekerja sesuai dengan aturan yang telah					

	ditetapkan sebelumnya					
25	Membimbing pegawai yang kurang semangat dalam bekerja					
26	Pimpinan memberikan dorongan kepada pegawai agar bisa bertanggungjawab dalam setiap pekerjaannya					
27	Kepala sekolah memberikan dorongan pada pegawai agar tidak menyerah apabila menemui kendala dalam bekerja					
28	Kepala sekolah memberi penghargaan pada pegawai yang semangat dalam bekerja sehingga menghasilkan kreativitas dan ide-ide baru dalam bekerja					
29	Kepala sekolah memotivasi pegawai agar memberikan pelayanan terbaik terhadap setiap orang yang berurusan dengannya					
30	Kepala sekolah memantau kerjasama pegawai dengan pegawai dan guru-guru.					
31	Kepala sekolah memantau sikap pegawai dalam melayani tamu					
32	Kepala sekolah mamantau kejujuran setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.					
33	Kepala sekolah memantau kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas					
34	Kepala sekolah melaksanakan disiplin sesuai aturan ada, sebagai teladan bagi pegawai di sekolah					
35	Kejujuran kepala sekolah selama ini merupakan contoh teladan bagi pegawai untuk jujur dalam melaksanakan tugas					
36	Sebagai suri tauladan bagi pegawai Kepala sekolah melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab					
37	Kepala sekolah mengarahkan pegawai agar bekerja sesuai dengan prosedur dan aturan					
38	Kepala sekolah menjelaskan terhadap pegawai tentang aturan dan sanksi bagi pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja					

39	Kepala sekolah menjelaskan mekanisme dan standar operasional prosedur pelaksanaan pekerjaan kepada pegawai dengan baik					
40	Kepala sekolah memberikan pujian kepada pegawai yang selalu datang tepat waktu					
41	Kepala sekolah memberikan penghargaan dengan ucapan terimakasih yang tulus kepada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
42	Kepala sekolah memotivasi pegawai untuk bekerja optimal dengan menyediakan fasilitas kerja yang dibutuhkan secara lengkap					
43	Kepala sekolah memberi sanksi pada pegawai yang kurang disiplin					
44	Kepala sekolah memantau kehadiran pegawai dengan memeriksa daftar hadir					
45	Kepala sekolah memperingatkan pegawai yang tidak menyelesaikan tugas tepat waktu					
46	Kepala sekolah menegur pegawai yang suka memanfaatkan jam kerja untuk urusan pribadi					
47	Kepala sekolah melaksanakan disiplin sesuai dengan peraturan yang ada, sebagai teladan bagi pegawai					
48	Sebagai teladan bagi guru, kepala sekolah memberi tahu bila meninggalkan sekolah pada jam kerja walaupun untuk keperluan dinas					
49	Kepala sekolah memberi informasi tentang jenjang dan jalur karir pegawai					
50	Kepala sekolah mengarahkan pegawai supaya berusaha mencapai jenjang karir tertinggi					
51	Kepala sekolah memberikan kesempatan pada pegawai yang memenuhi syarat mengikuti diklatpim					
52	Kepala sekolah memotivasi pegawai untuk mengembangkan kemampuan supaya					

	dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi					
53	Kepala sekolah membantu pegawai yang mengalami kesulitan dalam proses kenaikan pangkat					
54	Kepala sekolah membimbing pegawai melalui rotasi jabatan supaya bila ada kesempatan siap menjadi kepala tata usaha					

Lampiran : 3

PENGOLAHAN DATA

No	Pernyataan	SL (5)		SR (4)		KD (3)		JR (2)		TP (1)		Σf	Σf_x	Rata-rata
		F	fx	f	fx	f	fx	f	fx	f	fx			
	Memberikan pengarahannya bila ada tugas baru yang harus dikerjakan	31	155	19	76	5	15	0	0	0	0	55	246	4,47
2	Memberikan informasi tentang hal-hal baru yang terkait dengan tugas	33	165	17	68	5	15	0	0	0	0	55	248	4,51
	Dengan senang hati berikan penjelasan bila tugas /pekerjaan yang ng dipahami	25	125	19	76	11	33	0	0	0	0	55	234	4,25
4.	Memberikan semangat dan dorongan pada pegawai untuk mengikuti peltihan-pelatihan	22	110	16	64	14	42	3	6	0	0	55	222	4,04
	Memfasilitasi pegawai untuk mengikuti penataran-penataran yang terkait dengan tugas	20	100	15	60	11	33	9	18	0	0	55	211	3,84
6	Memberi kemudahan pada pegawai yang melanjutkan pendidikan	36	180	13	52	3	9	2	4	1	1	55	246	4,47
7	Memberi izin pada pegawai untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi	36	180	12	48	3	9	2	4	2	2	55	243	4,42
	Pelatihan diberikan kepada pegawai yang kinerjanya dinilai kurang	5	25	5	20	20	60	17	34	8	8	55	147	2,67
9	Memberikan arahan kepada pegawai jika ada pekerjaan dengan menggunakan keterampilan khusus	21	105	11	44	12	36	9	18	2	2	55	205	3,73
10.	Memperkenalkan peralatan kerja baru kepada pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai	16	80	18	72	10	30	7	14	4	4	55	200	3,64
11	Membimbing pegawai dalam mengoperasikan computer dengan program baru	5	25	6	24	10	30	22	44	12	12	55	135	2,45

12	Membimbing pegawai agar le-bih terampil lagi dalam bekerja sehingga peker-jannya dapat sele-sai tepat waktu	23	115	12	48	13	39	7	14	0	0	55	216	3,93
13	Memfasilitasi peralatan dalam setiap pekerjaan sehingga keterampilan setiap pega-wai dapat diman-faatkan	23	115	11	44	16	48	4	8	1	1	55	216	3,93
14	Memberikan penghargaan kepada pegawai yang terampil dalam meng-operasikan komputer	3	15	10	40	9	27	11	22	22	22	55	126	2,29
15	Memantau pegawai menggunakan fasilitas yang disediakan	13	65	15	60	16	48	8	16	3	3	55	192	3,49
16	Mengecek hasil kerja pegawai apakah sesuai dengan keterampilan	15	75	14	56	11	33	10	20	5	5	55	189	3,44
17	Mengupayakan pelatihan bagi pegawai supaya mampu menggunakan computer untuk pelaksanaan tugas	17	85	9	36	17	51	5	10	7	7	55	189	3,44
18	Memberi pelatihan bila ada peralatan kerja baru yang membutuhkan keterampilan khusus.	27	135	10	40	9	27	7	14	2	2	55	218	3,96
19	Memberikan arahan kepada pegawai tentang tata cara melayani guru dan pegawai lainnya di sekolah	31	155	15	60	5	15	2	4	2	2	55	236	4,29
20	Mengarahkan pega-wai agar bersungguh-sungguh dalam me-laksanakan pekerjaan	28	140	10	40	9	27	6	12	2	2	55	221	4,02
21	Memberikan arahan kepada pegawai agar bersikap positif terhadap kerja yang dibebankan kepada masing-masingnya	32	160	12	48	9	27	2	4	0	0	55	239	4,35
22	Pegawai diarahkan agar ramah dalam memberikan layanan di sekolah	34	170	13	52	8	24	0	0	0	0	55	246	4,47

23	Menasehati pegawai yang kurang ramah kepada guru dan tamu yang datang ke sekolah	24	120	18	72	13	39	0	0	0	0	55	231	4,20
24	Membimbing pegawai agar dapat membina hubungan yang baik sesama pegawai sesuai aturan	18	90	21	84	12	36	4	8	0	0	55	218	3,96
25	Membimbing pegawai yang kurang semangat dalam bekerja	15	75	23	92	9	27	7	14	1	1	55	209	3,80
26	Memberikan dorongan kepada pegawai agar bisa bertanggungjawab dalam setiap pekerjaannya	30	150	15	60	8	24	2	4	0	0	55	238	4,33
27	Mendorong pegawai agar pantang menyerah dalam bekerja	12	60	25	100	9	27	9	18	0	0	55	205	3,73
28	Menghargai pegawai yang bersemangat dalam bekerja	11	55	18	72	10	30	10	20	6	6	55	183	3,33
29	Memotivasi pegawai agar memberi pelayanan terbaik pada setiap orang	17	85	24	96	11	33	0	0	3	3	55	217	3,95
30	Memantau kerjasama pegawai	22	110	14	56	10	30	7	14	2	2	55	212	3,85
31	Memantau sikap pegawai dalam melayani tamu	20	100	15	60	15	45	5	10	-	-	55	215	3,91
32	Memantau kejujuran pegawai dalam bekerja	21	105	20	80	10	30	2	4	2	2	55	221	4,02
33	Kepala sekolah memantau kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas	21	105	18	72	8	24	8	16	-	-	55	217	3,95
34	Kepala sekolah melaksanakan disiplin sesuai aturan	32	160	11	44	10	30	2	4	0	0	55	238	4,33
35	Kejujuran kepala sekolah selama ini merupakan contoh teladan bagi pegawai untuk jujur dalam melaksanakan tugas	20	100	20	80	15	45	0	0	0	0	55	227	4,12
36	Kepala sekolah melaksanakan tugas dgn penuh tanggungjawab	20	100	20	80	14	42	1	2	0	0	55	224	4,07

37	Mengarahkan pegawai agar bekerja sesuai dengan prosedur dan aturan	22	110	21	84	5	15	7	14	0	0	55	223	4,06
38	Menjelaskan aturan dan sanksi terhadap pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja	22	110	18	72	10	30	5	10	0	0	55	222	4,04
39	Kepala sekolah menjelaskan mekanisme dan standar operasional prosedur pelaksanaan pekerjaan kepada pegawai dengan baik	14	70	14	56	20	60	2	4	5	5	55	195	3,55
40	Memberikan pujian kepada pegawai yang selalu datang tepat waktu	22	110	8	32	15	45	0	0	10	10	55	197	3,58
41	Memberikan penghargaan dengan ucapan terimakasih yang tulus kepada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	20	110	8	32	17	51	10	20	0	0	55	213	3,96
42	Memotivasi pegawai untuk bekerja optimal dengan menyediakan fasilitas kerja yang dibutuhkan secara lengkap	20	100	10	40	15	45	0	0	10	10	55	195	3,54
43	Kepala sekolah memberi sanksi pada pegawai yang kurang disiplin	14	70	16	64	12	36	6	12	7	7	55	189	3,44
44	Memantau kehadiran pegawai dengan memeriksa daftar hadir	26	130	14	56	8	24	5	10	2	2	55	222	4,04
45	Memperingatkan pegawai yang tidak menyelesaikan tugas tepat waktu	24	120	13	52	15	45	3	6	0	0	55	223	4,05
46	Menegur pegawai yang suka memanfaatkan jam kerja untuk urusan pribadi	21	105	23	92	7	21	2	4	2	2	55	224	4,07
47	Kepala sekolah melaksanakan disiplin sesuai dgn peraturan yang ada, sebagai teladan bagi pegawai	32	160	11	44	10	30	2	4	0	0	55	238	4,33
48	Sebagai teladan bagi guru, kepala sekolah memberi tahu bila meninggalkan sekolah pada jam kerja walaupun untuk keperluan dinas.	26	130	14	56	8	24	5	10	2	2	55	222	4,04

49	Memberi informasi tentang jenjang dan jalur karir pegawai	18	90	7	28	21	63	3	6	6	6	55	193	3,51
50	Mengarahkan pegawai supaya berusaha mencapai jenjang karir tertinggi	16	80	18	72	11	33	5	10	5	5	55	200	3,64
51	Memberikan kesempatan pada pegawai yang memenuhi syarat mengikuti diklatpim	11	55	15	60	16	48	3	6	10	10	55	179	3,25
52	Memotivasi pegawai untuk mengembangkan kemampuan supaya dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi	22	110	20	80	5	15	1	2	7	7	55	214	3,89
53	Membantu pegawai yang mengalami kesulitan dalam proses kenaikan pangkat	29	145	15	60	10	30	1	2	0	0	55	237	4,31
54	Membimbing pegawai melalui rotasi jabatan supaya bila ada kesempatan siap menjadi kepala tata usaha	10	50	17	68	20	60	1	2	7	7	55	187	3,40



PEMERINTAH KOTA PADANG
DINAS PENDIDIKAN

Jalan Tan Malaka Telp. (0751) 21554-21325 Fax.(0751) 21554 Website: <http://www.diknas-padang.org>

IZIN PENELITIAN

Nomor : 070/6967/DP.KPMP.2/2012

Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang berdasarkan Ketua Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang Nomor :604 /UN35.2/PG /2012 tanggal 24 Oktober 2012 perihal izin pelaksanaan penelitian, pada prinsipnya dapat memberikan izin tersebut kepada :

Nama : **Dra.Ermita,M.Pd**
NIP : 19630307 198703 2 002
Pangkat/Gol : Pembina IV/a
Jabatan : Dosen Jurusan AIP-FIP Universitas Negeri Padang

Anggota : 1. **Dra.Anisah,M.Pd**

Judul : **"Pembinaan Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah"**

Tempat Penelitian : SMP Negeri Se Kecamatan Koto Tangah Padang

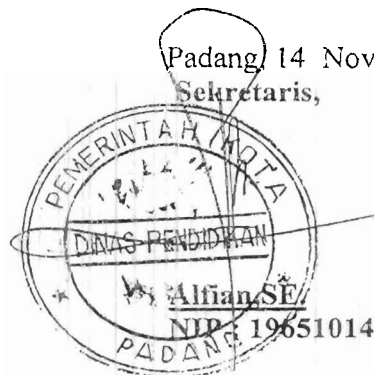
Jadwal Penelitian : 1.November s.d 25 November 2012

Dengan ketentuan :

1. Selama kegiatan berlangsung tidak mengganggu proses belajar mengajar
2. Setelah selesai melakukan penelitian agar dapat memberikan laporan satu rangkap ke Dinas Pendidikan Kota Padang UP.Bidang Program dan Kajian Peningkatan Mutu Pendidikan.
3. Kegiatan tersebut dilaksanakan di dalam jam pelajaran ekstrakurikuler atau di luar jam belajar siswa.

Demikianlah untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 14 November 2012
Sekretaris,



Tembusan :

1. Bapak Walikota Padang (Sebagai Laporan)
2. Bapak Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang
3. Rektor Universitas Negeri Padang
4. Kepala SMP Negeri Se –Kecamatan Koto Tangah Padang
5. Arsip



PEMERINTAH KOTA PADANG DINAS PENDIDIKAN

Jalan Tan Malaka Telp. (0751) 21554-21825 Fax.(0751) 21554 Website: <http://www.diknas-padang.org>

IZIN PENELITIAN

Nomor : 070/6967 /DP.KPMP.2/ 2012

Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang berdasarkan Ketua Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang Nomor :604 /UN35.2./PG /2012 tanggal 24 Oktober 2012 perihal izin pelaksanaan penelitian, pada prinsipnya dapat memberikan izin tersebut kepada :

Nama : **Dra.Ermita,M.Pd**
NIP : 19630307 198703 2 002
Pangkat/Gol : Pembina IV/a
Jabatan : Dosen Jurusan AIP-FIP Universitas Negeri Padang

Anggota : 1. Dra.Anisah,M.Pd

Judul : **"Pembinaan Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tengah"**
Tempat Penelitian : SMP Negeri Se Kecamatan Koto Tengah Padang
Jadwal Penelitian : 1.November s.d 25 November 2012

Dengan ketentuan :

1. Selama kegiatan berlangsung tidak mengganggu proses belajar mengajar
2. Setelah selesai melakukan penelitian agar dapat memberikan laporan satu rangkap ke Dinas Pendidikan Kota Padang UP.Bidang Program dan Kajian Peningkatan Mutu Pendidikan.
3. Kegiatan tersebut dilaksanakan di dalam jam pelajaran ekstrakurikuler atau di luar jam belajar siswa.

Demikianlah untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 14 November 2012

Sekretaris,



Alfan,SE.

NIP : 19651014 198601 1 001

Tembusan :

1. Bapak Walikota Padang (Sebagai Laporan)
2. Bapak Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang
3. Rektor Universitas Negeri Padang
4. Kepala SMP Negeri Se -Kecamatan Koto Tengah Padang
5. Arsip



PEMERINTAH KOTA PADANG
DINAS PENDIDIKAN

Jalan Tan Malaka Telp. (0751) 21554-21825 Fax.(0751) 21554 Website: <http://www.diknas-padang.org>

IZIN PENELITIAN

Nomor : 070/6767 /DP.KPMP.2/ 2012

Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang berdasarkan Ketua Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang Nomor :604 /UN35.2./PG /2012 tanggal 24 Oktober 2012 perihal izin pelaksanaan penelitian, pada prinsipnya dapat memberikan izin tersebut kepada :

Nama : **Dra.Ermita,M.Pd**
NIP : 19630307 198703 2 002
Pangkat/Gol : Pembina IV/a
Jabatan : **Dosen Jurusan AIP-FIP Universitas Negeri Padang**


Anggota : 1. Dra.Anisah,M.Pd

Judul : **"Pembinaan Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tengah"**
Tempat Penelitian : SMP Negeri Se Kecamatan Koto Tengah Padang
Jadwal Penelitian : 1.November s.d 25 November 2012

Dengan ketentuan :

1. **Selama kegiatan** berlangsung tidak mengganggu proses belajar mengajar
2. Setelah selesai melakukan penelitian agar dapat memberikan laporan satu rangkap ke Dinas Pendidikan Kota Padang UP.Bidang Program dan Kajian Peningkatan Mutu Pendidikan.
3. **Kegiatan tersebut dilaksanakan di dalam jam pelajaran ekstrakurikuler atau di luar jam belajar siswa.**

Demikianlah untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 14 November 2012
Sekretaris,

NIP : 19651014 198601 1 001

Tembusan :

1. Bapak Walikota Padang (Sebagai Laporan)
2. Bapak Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang
3. Rektor Universitas Negeri Padang
4. Kepala **SMP Negeri Se –Kecamatan Koto Tengah Padang**
5. Arsip



PEMERINTAH KOTA PADANG
DINAS PENDIDIKAN

Jalan Tan Malaka Telp. (0751) 21554-21825 Fax.(0751) 21554 Website: <http://www.diknas-padang.org>

IZIN PENELITIAN

Nomor : 070/16967 /DP.KPMP.2/ 2012

Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang berdasarkan Ketua Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang Nomor :604 /UN35.2./PG /2012 tanggal 24 Oktober 2012 perihal izin pelaksanaan penelitian, pada prinsipnya dapat memberikan izin tersebut kepada :

Nama : **Dra.Ermita,M.Pd**
NIP : 19630307 198703 2 002
Pangkat/Gol : Pembina IV/a
Jabatan : Dosen Jurusan AIP-FIP Universitas Negeri Padang

Anggota : **1. Dra.Anisah,M.Pd**

Judul : **"Pembinaan Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah"**
Tempat Penelitian : SMP Negeri Se Kecamatan Koto Tangah Padang
Jadwal Penelitian : 1.November s.d 25 November 2012

Dengan ketentuan :

1. Selama kegiatan berlangsung tidak mengganggu proses belajar mengajar
2. Setelah selesai melakukan penelitian agar dapat memberikan laporan satu rangkap ke Dinas Pendidikan Kota Padang UP.Bidang Program dan Kajian Peningkatan Mutu Pendidikan.
3. Kegiatan tersebut dilaksanakan di dalam jam pelajaran ekstrakurikuler atau di luar jam belajar siswa.

Demikianlah untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 14 November 2012

Sekretaris,



Alfan,SE.

NIP: 19651014 198601 1 001

Tembusan :

1. Bapak Walikota Padang (Sebagai Laporan)
2. Bapak Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang
3. Rektor Universitas Negeri Padang
4. Kepala SMP Negeri Se -Kecamatan Koto Tangah Padang
5. Arsip



PEMERINTAH KOTA PADANG DINAS PENDIDIKAN

Jalan Tan Malaka Telp. (0751) 21554-21825 Fax.(0751) 21554 Website: <http://www.diknas-padang.org>

IZIN PENELITIAN

Nomor : 070/6767 /DP.KPMP.2/ 2012

Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang berdasarkan Ketua Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang Nomor :604 /UN35.2./PG /2012 tanggal 24 Oktober 2012 perihal izin pelaksanaan penelitian, pada prinsipnya dapat memberikan izin tersebut kepada :

Nama : **Dra.Ermita,M.Pd**
NIP : 19630307 198703 2 002
Pangkat/Gol : Pembina IV/a
Jabatan : **Dosen Jurusan AIP-FIP Universitas Negeri Padang**

Anggota : 1. Dra.Anisah,M.Pd

Judul : **"Pembinaan Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah"**
Tempat Penelitian : SMP Negeri Se Kecamatan Koto Tangah Padang
Jadwal Penelitian : 1.November s.d 25 November 2012

Dengan ketentuan :

1. **Selama kegiatan** berlangsung tidak mengganggu proses belajar mengajar
2. Setelah selesai melakukan penelitian agar dapat memberikan laporan satu rangkap ke Dinas Pendidikan Kota Padang UP.Bidang Program dan Kajian Peningkatan Mutu Pendidikan.
3. *Kegiatan tersebut dilaksanakan di dalam jam pelajaran ekstrakurikuler atau di luar jam belajar siswa.*

Demikianlah untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang 14 November 2012

Sekretaris,



Alfian, SE.
NIP. 19651014 198601 1 001

Tembusan :

1. Bapak Walikota Padang (Sebagai Laporan)
2. Bapak Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang
3. Rektor Universitas Negeri Padang
4. Kepala SMP Negeri Se –Kecamatan Koto Tangah Padang
5. Arsip



PEMERINTAH KOTA PADANG DINAS PENDIDIKAN

Jalan Tan Malaka Telp. (0751) 21554-21625 Fax.(0751) 21554 Website: <http://www.diknas-padang.org>

IZIN PENELITIAN

Nomor : 070/6767 /DP.KPMP.2/ 2012

Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang berdasarkan Ketua Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang Nomor :604 /UN35.2/PG /2012 tanggal 24 Oktober 2012 perihal izin pelaksanaan penelitian, pada prinsipnya dapat memberikan izin tersebut kepada :

Nama : **Dra.Ermita,M.Pd**
NIP : 19630307 198703 2 002
Pangkat/Gol : Pembina IV/a
Jabatan : Dosen Jurusan AIP-FIP Universitas Negeri Padang

Anggota : 1. Dra.Anisah,M.Pd

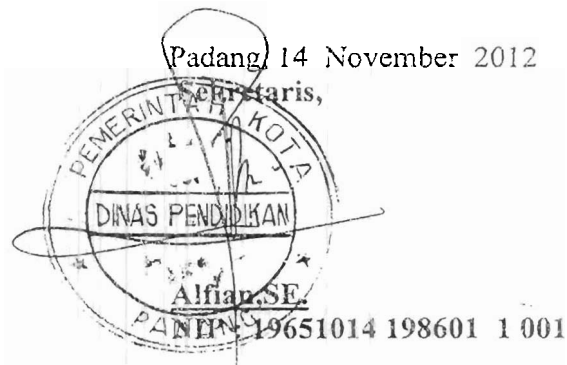
Judul : **"Pembinaan Pegawai Tata Usaha oleh Kepala Sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tengah"**
Tempat Penelitian : SMP Negeri Se Kecamatan Koto Tengah Padang
Jadwal Penelitian : 1.November s.d 25 November 2012

Dengan ketentuan :

1. Selama kegiatan berlangsung tidak mengganggu proses belajar mengajar
2. Setelah selesai melakukan penelitian agar dapat memberikan laporan satu rangkap ke Dinas Pendidikan Kota Padang UP.Bidang Program dan Kajian Peningkatan Mutu Pendidikan.
3. Kegiatan tersebut dilaksanakan di dalam jam pelajaran ekstrakurikuler atau di luar jam belajar siswa.

Demikianlah untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 14 November 2012



Tembusan :

1. Bapak Walikota Padang (Sebagai Laporan)
2. Bapak Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang
3. Rektor Universitas Negeri Padang
4. Kepala SMP Negeri Se –Kecamatan Koto Tengah Padang
5. Arsip