

## EFEKTIVITAS KINERJA STAF ADMINISTRASI BIDANG KEMAHASISWAAN

**Maria Juliana, Aunurrahman, Wahyudi**

Program Magister Administrasi Pendidikan, FKIP, UNTAN Pontianak

Email: Maria\_July@ymail.com

**Abstrak:** Penelitian ini berawal dari kurangnya efektivitas kinerja staf bidang administrasi di lingkup Sekolah Tinggi Teologi Ekklesia Pontianak. Adapun pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif jenis studi kasus, sumber data Ketua pada Sekolah tersebut sebagai *key Informan* yang didukung dengan sumber lainnya, sementara teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, *nonparticipant observation*, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data melalui model interaktif dari Miles dan Huberman.

Dari penelitian ini disimpulkan: (1) Peningkatan efektivitas kinerja staf administrasi dipengaruhi oleh pengawasan yang dilakukan oleh ketua sebagai pimpinan dan pengawas; (2) Efektivitas kinerja staf administrasi dapat diketahui melalui aspek pengukuran. Adapun aspek-aspek pengukuran kinerja yang diterapkan meliputi aspek pengukuran untuk mengecek posisi kinerja, dan aspek pengukuran untuk mengkomunikasikan kerja, serta aspek pengukuran untuk menetapkan prioritas tindakan; (3) Dalam mengembangkan kinerja staf administrasi, maka diperlukan pemahaman lebih dalam mengenai standar kerja staf administrasi, kinerja aktual staf administrasi, kebijakan hakiki kinerja staf administrasi, manfaat kinerja staf administrasi, hambatan dan solusi kinerja staf, serta upaya peningkatan kinerja staf.

**Kata kunci:** Efektivitas, Kinerja, Staf Administrasi.

**Abstract:** The purpose of this study was to determine objectively about the effectiveness of the performance of the administrative staff were seen monitoring and performance measurement. This study uses a qualitative approach to case study type. The data sources are: Chairman of the school of theology as a key informant who supported other sources. While collecting the data collection techniques, through interviews, observation, and documentation. The technique of data analysis through the model of Miles and Huberman.

Based on research, it can be concluded that: (1) The increase in administrative staff performance through the implementation of monitoring and measurement of performance. (2) While the measurement of performance through measurement to communicate aspects of work, and taking the measurements to communicate aspects of the work, and aspects of measurement to define priorities for action; (3) Beside all that aspects, to increase the administrative staff performance through work standard, actual performance, based on policy, usefull of performance, problem and solution of performance, and the effort to increase administrative staff performance.

**Keyword:** Effectiveness, Performance, Administration Staff

Proses pendidikan melalui lembaga pendidikan dikatakan berjalan dengan baik jika memiliki sistem administrasi yang baik, karena administrasi melekat dengan tugas ketata-usahaan, meskipun memang salah satu bagian dalam tugasnya, mempunyai tugas yang lebih dari sekedar masalah administrasi. Tugas pengadministrasi meliputi, membantu proses belajar mengajar, urusan kemahasiswaan, kepegawaian, peralatan sekolah, urusan infrastruktur sekolah, keuangan, bekerja di laboratorium, perpustakaan dan hubungan masyarakat.

Kompleksitas tugas staf administrasi saat ini memang merupakan era perkembangan teknologi. Luas ruang lingkup komunikasi membuat administrasi semakin dituntut perkembangan, baik secara pengembangan kemampuan individu atau pengembangan secara kelembagaan. Disadari atau tidak mutu staf administrasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi mutu sebuah sekolah, tapi patut disayangkan upaya peningkatan mutu dan kinerja staf administrasi sekolah kelihatannya kurang mendapat perhatian. Meskipun pada prinsipnya kunci utama dari peningkatan kualitas pendidikan ada di pundak para dosen dan ketua sekolah.

Kinerja staf sedikit banyak dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki setiap personal. Latar belakang pendidikan yang serumpun dengan bidang administrasi akan sangat membantu hal-hal yang berkenaan dengan administrasi, namun bisa saja personal tersebut belajar administrasi meski dari latar belakang pendidikan yang tidak serumpun dengan administrasi. Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh staf administrasi bervariasi. Kebanyakan staf administrasi yang ada sekarang ini adalah lulusan Diploma Satu atau Diploma Tiga, meskipun ada juga juga yang memiliki gelar kesarjanaan namun jarang sekali staf administrasi berasal dari sarjana administrasi dan mereka cenderung dikondisikan untuk bisa mengerjakan apapun. Kondisi tersebut mempengaruhi kinerja dan efektivitas staf administrasi. Mengingat pentingnya efektivitas dalam masalah administrasi, maka ketua sekolah sebagai pemimpin di institusi tersebut harus bisa melihat pentingnya peran staf administrasi. Syaiful Sagala (2012:154) menjelaskan “Kepemimpinan yang efektif dalam penentuan kebijakan merupakan suatu konsep yang luas, dalam pendidikan hampir semua orang pada suatu saat akan tiba saatnya untuk di percaya memegang tampuk posisi yang baik.”

Berdasarkan pengamatan sementara pada Sekolah Tinggi Teologi Ekklesia Pontianak, terdapat beberapa persoalan di lapangan yang dapat dijadikan indikator masalah, antara lain: *Pertama* : Lemahnya pemahaman tugas pokok dan fungsi staf Sekolah Tinggi Teologia Ekklesia Pontianak, sehingga tujuan yang hendak dicapai belum maksimal. *Kedua* : Kurangnya motivasi kerja bagi staf Sekolah Tinggi Teologi Ekklesia Pontianak. *Ketiga* : Minimnya sumber daya manusia yang memiliki pendidikan setingkat Diploma atau Sarjana bidang administrasi. *Keempat* : Pemberian upah kerja atau honor bagi staf administrasi Sekolah Tinggi Ekklesia Pontianak. *Kelima* : Ruang kerja yang kurang memadai untuk proses dokumentasi atau arsip bagi penyimpanan data staf administrasi Sekolah Tinggi Teologi Ekklesia Pontianak. Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang efektivitas kinerja staf bidang administrasi dilingkup Sekolah Tinggi Teologi Ekklesia Pontianak..

Penelitian ini difokuskan pada: “Kinerja Staf Administrasi Bidang Kemahasiswaan. Hal ini didasari lemahnya nya pemahaman tugas pokok dan fungsi staf administrasi Sekolah Tinggi Teologia Ekklesia Pontianak”. Fokus penelitian tersebut dapat dikaji melalui pertanyaan penelitian berikut: (a) Bagaimana standar kinerja staf administrasi bidang kemahasiswaan di Sekolah Tinggi Teologi Ekklesia Pontianak ? (b) Bagaimana kinerja aktual staf administrasi bidang kemahasiswaan di Sekolah Tinggi Teologi Ekklesia Pontianak ? (c) Bagaimanakah kebijakan hakiki kinerja staf administrasi bidang kemahasiswaan di STT Ekklesia Pontianak ? (d) Bagaimanakah manfaat atau daya guna kinerja staf administrasi bidang kemahasiswaan di STT Ekklesia Pontianak ? (e) Bagaimanakah tantangan / hambatan staf administrasi bidang kemahasiswaan di STT Ekklesia Pontianak ?

Tujuan penelitian ini adalah untuk menggali informasi secara obyektif tentang (a) Gambaran standar kinerja staf administrasi bidang kemahasiswaan di STT Ekklesia Pontianak; (b) Kinerja aktual staf administrasi bidang kemahasiswaan di STT Ekklesia Pontianak; (c) Kebijakan hakiki kinerja staf administrasi bidang kemahasiswaan di STT Ekklesia Pontianak; (d) Manfaat atau daya guna kinerja staf administrasi bidang kemahasiswaan di STT Ekklesia Pontianak; (d) Tantangan dan hambatan pelaksanaan tugas staf administrasi bidang kemahasiswaan di STT Ekklesia Pontianak; (e) Upaya staf administrasi bidang kemahasiswaan dalam mengelola administrasi yang berkualitas dan bertanggung jawab.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut: Miner dalam Khaerul Umam (2010:187) menjelaskan “Kinerja sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan suatu peran, dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi, yang membutuhkan standarisasi yang jelas.” Menurut Fo’orota (2005:47), kinerja adalah “hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.” Sedangkan menurut Cherington, seperti yang dikutip oleh Khaerul Umam (2010:188) bahwa kinerja “Menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Pencapaian kinerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan dan waktu. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar bekerja secara maksimal.” Berdasarkan defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Selanjutnya, Engkoswara (2011:89) menjelaskan “Efektivitas adalah ukuran keberhasilan dalam pembinaan melalui pengawasan yang menekankan pada rencana dan strategi. Pembinaan melalui pengawasan dapat dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya dan seterusnya sebagai pihak yang berwenang guna mencapai tujuan organisasi. Memperhatikan pendapat

tersebut, dapat dipahami bahwa Efektivitas sebagai tolok ukur keberhasilan organisasi dilakukan melalui pembinaan. Sedangkan pembinaan yang merupakan bagian dari pengawasan hendaknya dalam pelaksanaannya menekankan kegiatan yang telah digariskan atau direncanakan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara maksimal.

Pengertian Efektivitas Kinerja, menurut S. Shoimatul. K. (2013:24) adalah Seberapa baik pekerjaan yang dilakukan sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Ini berarti bahwa apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya maupun dalam hal mutu, maka dapat dikatakan efektif. Ino Sutisno Rawita (2012:18) menjelaskan “Keefektifan (efektifitas) adalah ukuran yang menyatakan sejauh mana sasaran / tujuan ( kuantitas, kualitas, waktu ) telah dicapai. Dalam bentuk persamaan, keefektifan adalah sama dengan hasil nyata dibagi hasil yang diharapkan.” Sedangkan Khaerul Umam (2010:183), “Efisiensi digunakan untuk mengukur proses efektivitas ( guna mengukur keberhasilan mencapai tujuan, khusus mengenai efektivitas perintah.” Lebih jauh Khaerul Umam (2010:184) mengemukakan, “Efektivitas ( effectiveness ) yang didefinisikan secara abstrak sebagai tingkat pencapaian tujuan, diukur dengan rumus hasil di bagi ( per ) dengan tujuan.”

Pengukuran efektivitas mutlak dilakukan pada sebuah organisasi untuk mengukur sejauh mana langkah efisiensi dilakukan dalam organisasi tersebut. Untuk pengukuran efektivitas suatu organisasi, dapat dilihat dari beberapa kriteria yang terpenuhi yaitu: (1) Input: Input merupakan dasar dan masukan dari sesuatu yang akan diwujudkan atau dilaksanakan yang berpengaruh pada hasil. Tanpa input, tidak mungkin output atau hasil dapat diperoleh; (2) Proses Produksi: Efektivitas dapat diwujudkan apabila memperlihatkan proses produksi yang mempunyai kualitas karena dapat berpengaruh pada kualitas hasil yang akan dicapai secara keseluruhan. Proses produksi menggambarkan bagaimana proses pengembangan suatu hal yang dapat berpengaruh terhadap hasil; (3) Hasil: Hasil berupa kuantitas atau bentuk fisik dari kerja kelompok atau organisasi. Hasil yang dimaksudkan dapat dilihat dari perbandingan antara masukan (*Input*) dan keluaran, usaha dan hasil, persentase pencapaian program kerja dan sebagainya. Selain berasal dari masukan, hasil atau output tercipta dari proses yang terkadang memakan waktu dan pembentukan yang tidak sebentar (4) Produktivitas: Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien, produktivitas berpengaruh pada efektivitas yang berorientasi pada keluaran atau hasil. Produktivitas mencakup pendapatan, pendidikan dan motivasi

Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran atau hasil. Efektivitas mempunyai hubungan dengan efisiensi namun tidak berpengaruh terhadap hasil efektivitas. Hal ini sesuai dengan pendapat Sendarmayanti yang menyatakan apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi. Pendapat yang sama disampaikan oleh Khaerul Umam (2010:22) yang berpendapat efisiensi organisasi adalah unsur yang perlu, tetapi kurang memadai untuk menentukan efektivitas organisasi. Berdasarkan pendapat diatas tersebut maka dapat disimpulkan efisiensi bukan

merupakan syarat yang mutlak bagi terciptanya efektivitas. Melainkan merupakan pelengkap terciptanya efektivitas, sebagai unsur yang diperlukan dalam pengembangan sumber daya yang ada demi terwujudnya tujuan bersama serta terciptanya kinerja staf yang semakin baik.

Menurut pendapat Herb Baum dkk (2004:31) dalam bukunya *The Transparent Leadership; Strategi Membangun Perusahaan Besar Melalui Komunikasi, Keterbukaan, dan Akuntabilitas* menyebutkan ukuran efektivitas, sebagai berikut: (1) Jumlah hasil yang dapat dikeluarkan artinya hasil tersebut berupa kuantitas atau bentuk fisik dari organisasi, program atau kegiatan. Hasil dimaksud dapat dilihat dari perbandingan (*ratio*) antara masukan (*input*) dengan keluaran (*output*); (2) Tingkat kepuasan yang diperoleh artinya ukuran dalam efektivitas ini dapat kuantitatif (berdasarkan pada jumlah atau banyaknya) dan dapat kualitatif (berdasarkan pada mutu); (3) Produk kreatif artinya penciptaan hubungannya kondisi yang kondusif dengan dunia kerja, yang nantinya dapat menumbuhkan kreativitas dan kemampuan; (4) Intensitas yang akan dicapai artinya memiliki ketaatan yang tinggi dalam suatu tingkatan intens sesuatu, dimana adanya rasa saling memiliki dengan kadar yang tinggi. Berdasarkan uraian di atas, bahwa kriteria efektivitas terdapat kesamaan tetapi yang membedakannya adalah terpenuhinya beberapa kriteria akhir. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa membahas masalah kriteria efektivitas sangat bervariasi. Menurut pendapat Mulyono (2008:27) menyebutkan beberapa ukuran daripada efektivitas, yaitu: (1) Kualitas artinya kualitas yang dihasilkan oleh organisasi, mengacu pada tujuan yang dicapai; (2) Produktivitas artinya kuantitas dari jasa yang dihasilkan, mempertimbangkan efisien; (3) Praktis dapat dilaksanakan yaitu penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan dalam hal penyelesaian suatu tugas khusus dengan baik, mempertimbangkan potensi sumber daya alam yang ada; (4) Efisiensi merupakan perbandingan beberapa aspek prestasi terhadap biaya untuk menghasilkan prestasi tersebut; (5) Berwawasan luas yaitu jumlah sumber daya yang masih tersisa setelah semua biaya dan kewajiban dipenuhi; (6) Integritas adalah suatu perbandingan mengenai eksistensi sekarang dan masa lalunya; (7) Stabilitas berorientasi ke masa depan yaitu pemeliharaan struktur, fungsi dan sumber daya sepanjang waktu; (8) Fleksibel yaitu frekuensi dalam hal perbaikan yang berakibat pada kerugian waktu; (9) Semangat kerja yaitu adanya perasaan terikat dalam hal pencapaian tujuan, yang melibatkan usaha tambahan, kebersamaan tujuan dan perasaan memiliki; (10) Motivasi artinya adanya kekuatan yang muncul dari setiap individu untuk mencapai tujuan. Motivasi berasal dari diri seseorang dan yang terbentuk berdasarkan pada lingkungannya; (11) Keluwesan Adaptasi artinya adanya suatu rangsangan baru untuk mengubah prosedur standar operasinya yang bertujuan untuk mencegah keterbekuan terhadap rangsangan lingkungan. Sehubungan dengan hal-hal yang dikemukakan tersebut, maka ukuran efektivitas merupakan suatu standar akan terpenuhinya pencapaian sasaran dan tujuan yang akan dicapai serta menunjukkan pada tingkat sejauhmana organisasi program atau kegiatan melaksanakan fungsi-fungsinya secara optimal.

## METODE

Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan naturalistik/kualitatif dengan menggunakan jenis penelitian studi kasus. Adapun yang menjadi obyek kajiannya adalah kondisi alamiah yang terjadi pada STT Ekklesia Pontianak.

Kehadiran peneliti dalam penelitian tidak akan memanipulasi dan menginterpendensi kondisi, proses dan perilaku sosial yang terjadi. Peneliti berupaya mengungkap fakta untuk dideskripsikan melalui pengumpulan data yang valid. Namun demikian, karena penelitian ini lebih banyak menggunakan data kualitatif, maka kehadiran peneliti dalam hal ini adalah sebagai instrumen penelitian.

Penentuan sumber data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Adapun yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah Ketua STT Ekklesia Pontianak sebagai *key informan* yang didukung dengan sumber lainnya.

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui dua tahapan secara sistematis, yakni tahap persiapan dan tahap pengumpulan data. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, *nonparticipant observation*, dan studi dokumentasi. Ketiga teknik pengumpulan data tersebut digunakan secara berkesinambungan untuk mendapatkan data yang valid.

Analisis data dilakukan melalui model interaktif. Pengecekan keabsahan data dilakukan dengan pengecekan derajat keterpercayaan dengan menggunakan triangulasi, *member check*, dan perpanjangan pengamatan. Selanjutnya dilakukan pengecekan pemeriksaan derajat keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut: **(1) Standar Kinerja Staf Administrasi.** Salah satu unsur penting dalam sebuah organisasi adalah manusia sebagai sumber daya, sebab walau bagaimanapun baik dan sempurnanya suatu perencanaan yang ditunjang oleh sarana dan metode yang memadai, tidak akan mungkin dapat di wujudkan dengan sempurna tanpa ditunjang oleh personal yang memiliki kinerja yang tinggi. Salah satu cara dalam mengendalikan dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada adalah melalui pengawasan. Melalui pengawasan yang baik, setiap penyimpangan yang timbul akan segera diketahui dan akan dapat dicegah dan dihindari secara dini. Jika hal ini dapat terlaksana secara efektif dan kontinyu, maka dapat dipastikan kinerja staf akan selalu dapat ditingkatkan. Peningkatan efektivitas kinerja staf yang penelitian dapatkan ini adalah : standar kerja berdasarkan Panduan Struktur Organisasi dan tata kerja ( SOTK ) atau Job Discreption, dengan berdasarkan rambu-rambu yang ada di Sekolah Tinggi Teologi Ekklesia Pontianak. **(2) Kinerja Aktual Staf Administrasi.** Kinerja Aktual merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara nyata. **(3) Kebijakan Hakiki Kinerja Staf Administrasi.** Dalam hal ini, staf administrasi Sekolah Tinggi Teologi Ekklesia Pontianak, dimana inisiatif kerja dari staf

administrasi sangat diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan sehingga tidak perlu lagi disuruh mereka sudah mengetahui dengan pekerjaannya sendiri, dan Keinginan bekerja lebih baik lagi tanpa ada paksaan dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dikerjakan hasilnya akan lebih baik lagi serta sesuai harapan, Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mengupayakan tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. **(4) Manfaat Kinerja Staf Administrasi.** Dalam hal ini fungsi administrasi dapat terbantuan dengan baik, dimana para staf kinerjanya diawasi dan dibina sesuai dengan kebijakan organisasi. Pembinaan merupakan salah satu fungsi organik dari administrasi yang mempunyai peranan penting dalam organisasi kerja. Pembinaan dilakukan melalui pengawasan yang dilakukan oleh unsur pimpinan. Oleh sebab itu, pembinaan mutlak harus dilaksanakan khususnya dalam upaya penyelenggaraan kegiatan kependidikan yang telah diprogramkan. Pembinaan merupakan bagian dari sebuah pengawasan yang dilakukan oleh seorang pimpinan lembaga, dalam hal ini adalah Ketua Sekolah Tinggi Teologi Ekklesia Pontianak. **(5) Hambatan dan Solusi Kinerja Staf.** Hambatan dalam pengembangan kinerja adalah beberapa hambatan serta solusi kinerja seperti masalah lingkungan, masalah latar belakang dari staf tersebut, masalah sikap dari staf administrasi, secara garis besar dapat diklasifikasikan sebagai berikut : Masalah sederhana (simple problem). Masalah sederhana berciri-ciri kecil, berdiri sendiri (kurang memiliki sangkut paut dengan masalah lain), pemecahannya tidak perlu luas dan mendalam. Penyelesaian masalah bisa dilakukan secara individual. Teknik yang dilakukan biasanya yaitu intuisi, pengalaman, kebiasaan dan wewenang yang melekat pada jabatannya. **(6) Upaya Peningkatan Kinerja Staf.** Peningkatan kinerja staf dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih yakin pada pekerjaannya dalam menjalankan tugasnya. Dan memberikan petunjuk untuk menghindari pekerjaan yang berulang sehingga menimbulkan ketidak efisien terhadap pelaksanaan penyelesaian pekerjaan, serta tidak tepatnya sasaran sesuai dengan kinerja staf.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan: (1) Peningkatan efektivitas kinerja staf administrasi dipengaruhi oleh pengawasan yang dilakukan oleh ketua sebagai pimpinan dan pengawas. Terdapat tiga aspek peningkatan efektivitas kinerja yang diterapkan pada Sekolah Tinggi Teologi Ekklesia Pontianak, yaitu: aspek pelaksanaan penilaian, aspek pelaksanaan pengarahan, dan aspek pelaksanaan pembinaan. Ketiga aspek tersebut memiliki pengaruh yang cukup signifikan dalam peningkatan efektivitas kinerja staf administrasi; (2) Efektivitas kinerja staf administrasi dapat diketahui melalui aspek pengukuran. Adapun aspek-aspek pengukuran kinerja yang diterapkan meliputi aspek pengukuran untuk mengecek posisi kinerja, dan aspek pengukuran untuk mengkomunikasikan kerja, serta aspek pengukuran untuk menetapkan

prioritas tindakan; (3) Dalam mengembangkan kinerja staf administrasi, maka diperlukan pemahaman lebih dalam mengenai standar kerja staf administrasi, kinerja aktual staf administrasi, kebijakan hakiki kinerja staf administrasi, manfaat kinerja staf administrasi, hambatan dan solusi kinerja staf, serta upaya peningkatan kinerja staf.

### **Saran**

Berdasarkan temuan dan simpulan penelitian, ada beberapa hal yang disarankan sebagai berikut: (1) Mengingat pentingnya pengawasan sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja staf administrasi, maka diharapkan pengawas hendaknya mampu meningkatkan frekuensi dan kualitas pengawasannya; (2) Perlu adanya pengertian dan pemahaman akan arti dan fungsi pengukuran terhadap kinerja atau hasil kerja dari pihak yang diawasi. Oleh karena itu perlu adanya sosialisasi yang lebih intens bagi pihak-pihak yang berkompetensi dalam hal tersebut oleh pihak terkait, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman arti dan makna dari fungsi pengukuran; (3) Hasil pengawasan agar segera ditindaklanjuti dan disampaikan kepada pihak yang diawasi untuk perbaikan pelaksanaan pekerjaan terhadap kesalahan pada saat pelaksanaan pengawasan dan dimasa yang akan datang; (4) Pelaksanaan pengukuran diharapkan dapat memberikan pengakuan terhadap setiap usaha yang telah dilakukan oleh pihak yang diawasi dan memupuk tanggungjawab sebagai bentuk penghargaan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agung, Iskandar. 2004. *Strategi Mengembangkan Organisasi Pembelajar Di Sekolah*. Jakarta: Bee Media Indonesia.
- Alifuddin Moh. 2012. *Strategi Inovasi Peningkatan Mutu pendidikan*, Jakarta:MAGNAScript Publishing.
- Atmodiwirio, Soebagio. 2005. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Arda Dizya Jaya.
- Aswandi. 2008. *Belajar Menjadi Manusia*. Pontianak: Muare PR.
- Allyn and Bacon, Inc. 1998. *Personnel Administration In Education*. Boston London sydney.
- Baum, Herb dkk. *The Transparent Leadership: Strategi Membangun Perusahaan Besar Melalui Komunikasi, Keterbukaan, dan Akuntabilitas*. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Engkoswara dan Aan Komariah. 2011. *Administrasi pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.



- Faisal, Sanafiah. 1990. *Penelitian Kualitatif: Dasar-dasar dan Aplikasi*. Malang: YA3 Malang.
- Hamzah B Uno dan Nina Lamatenggo. *Teori Kinerja dan pengukurannya*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Maxwell, John C. 2004. *The 21 Irrefutable Laws of Leadership (21 Hukum Kepemimpinan Sejati)*. Batam: Interaksara.
- Moekidjat. 1997. *Administrasi Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju
- Mulyono, 2008. *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Nina, Lamatenggo dan Hamzah B. Uno. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rama, K Tri. 1988. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Mitra Pelajar.
- Rawita, Ino Sutisno. 2011. *Mengelola Sekolah Efektif: Perspektif Manajerial dan Ilmu Sekolah*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo
- Rohiat. 2008. *Manajemen Sekolah: Teori Dasar dan Praktik*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sagala, Syaiful. 2012. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sagala, Syaiful. 2007. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sallis, Edward. 2006. *Total Quality Management In Education (Manajemen Mutu Pendidikan)*. Yogyakarta: IRCiSoD
- Sarbini dan Neneng Lina. 2011. *Perencanaan Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Shelton, Ken. 1997. *A New Paradigm of Leadership (Visions of Excellence For 21<sup>st</sup> Century Organization)*. Executive Excellence Publishing.
- Tim Penyusun. 2000. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Trianto. 2010. *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Ula S. Shoimatul. 2013. *Buku Pintar Teori-Teori: Manajemen Pendidikan Efektif*.  
Jogjakarta: Berlian.