

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang pesat, secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada perkembangan organisasi maupun sekolah. Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang tujuan dasarnya adalah melatih sumber daya manusia yang bermoral, berakhlak mulia, dan berkualitas untuk bekerja meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang lebih dibutuhkan oleh organisasi dan sekolah dibandingkan dengan yang lainnya seperti teknologi, modal, uang atau mesin. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi sangat penting dan menjadi prioritas utama. Maka dari itu diperlukan sumber daya manusia yang terampil sesuai standar kinerja, memiliki keterampilan atau kemampuan, sarana dan prasarana yang memadai, serta kerjasama yang baik antar karyawan dan metode kerja yang baik. Suatu organisasi harus mengelola dan menggunakan sumber daya manusia secara efektif.

Membantu pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah, tim manajemen sekolah sangatlah penting. Administrator sekolah merupakan salah satu sumber daya manusia yang perlu diperhatikan oleh sekolah. Menurut UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003, Pasal 39 ayat 1 “Petugas pendidikan bertanggung jawab menyelenggarakan pengelolaan, penyelenggaraan, pembinaan, pengawasan, dan pelayanan teknis guna menunjang proses pendidikan di lembaga pendidikan”. Tenaga Administrasi Sekolah (TAS) merupakan bagian dari tenaga kependidikan yang bertanggung jawab di bidang administrasi.

Administrasi sekolah merupakan suatu proses yang menyeluruh dan kegiatan bersama harus dilakukan oleh semua pihak yang terlibat dalam misi pendidikan. Hal ini meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan dan pengawasan, khususnya dalam bidang pendidikan yang diselenggarakan di sekolah (Daryanto, 2014, p. 9). Maka diperlukan staf yang memiliki kapasitas untuk melaksanakan kegiatan administrasi sekolah. Dengan adanya tenaga administrasi yang berkompeten tentunya akan membantu pencapaian tujuan yang telah direncanakan.

Tenaga administrasi sekolah memegang peranan penting dalam suatu lembaga atau satuan pendidikan. Pemenuhan kualifikasi dan standar kompetensi TAS harus dipenuhi oleh pengelola sekolah, dimana kualifikasi dan kompetensi TAS berbeda dengan pendidik. Sesuai dengan yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 24 Tahun 2008 tentang standar tenaga administrasi sekolah/madrasah. Dimana Pasal 1(2) menjelaskan “Untuk diangkat menjadi tenaga administrasi sekolah/madrasah, seseorang harus memenuhi kualifikasi tenaga administrasi sekolah/madrasah yang berlaku pada tingkat nasional”.

Sebagai elemen dari pengelolaan lembaga pendidikan, maka diperlukan membentuk organisasi yang menjadi wadah dalam manajerial lembaga pendidikan. Dengan begitu perlu adanya manajemen yang baik untuk dapat menghasilkan pencapaian yang diinginkan dibentuk dalam sebuah misi dan diupayakan dalam bentuk visi. Hal ini menjelaskan (Irawan, 2019) bahwa nilai inti manajemen ialah sebuah pengaturan dan pengelolaan yang terdiri dari pengelolaan benda serta sumber daya manusia. Pentingnya posisi manajemen dalam pengelolaan sebuah lembaga khususnya lembaga pendidikan ialah karena dalam ilmu manajemen juga memperhitungkan tindakan kualitas suatu ilmu. Manajemen terdefiniskan sebagai sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan yang mana hal tersebut ditunjukkan untuk meraih cita-cita yang telah ditetapkan dengan metode yang efektif dan efisien.

Standar kompetensi tenaga administrasi sekolah/madrasah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah, yang mengatur bahwa

kompetensi yang harus dimiliki oleh TAS/M meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi manajerial, dan kompetensi teknis. Aspek kompetensi yang harus dimiliki oleh pelaksana urusan adalah kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi teknis.

Kompetensi mengacu pada karakteristik dasar perilaku yang menggambarkan ciri khas diri, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keterampilan seseorang di tempat kerja. Kompetensi juga merupakan kemampuan untuk mencapai sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan. Kompetensi juga menjadi faktor penentu bagi seseorang untuk dapat menciptakan kinerja yang prima.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sifat dan keterampilan seseorang yang dapat diperoleh melalui pendidikan/pelatihan untuk mencapai hasil kinerja yang luar biasa. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, dan kunci terciptanya efisiensi kerja yang baik.

Tenaga administrasi sekolah berperan dalam memperlancar kehidupan dan perkembangan seluruh lembaga pendidikan karena fungsinya sebagai pusat ingatan dan sumber daya. Peran tenaga administrasi sekolah bagi sekolah tidak hanya memenuhi kebutuhan administrasi internal sekolah, tetapi juga memberikan pelayanan administrasi kepada orang tua siswa, serta instansi lain di luar sekolah. Hal ini telah mengidentifikasi peran administrasi sekolah sebagai hal yang penting untuk kelancaran dan keberhasilan fungsi organisasi.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan kegiatan administrasi sekolah adalah pentingnya peran pengurus sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pelaksana tindakan manajemen kegiatan tersebut. Oleh karena itu, pengelola sekolah harus meningkatkan partisipasi dan efektifitasnya dalam melaksanakan kegiatan manajemen sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan agar personel pengurus sekolah tidak hanya mengelola satu bidang tetapi juga

mengelola banyak bidang dalam bidang administrasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Untuk dapat memiliki tenaga administrasi sekolah yang kompeten, salah satu caranya adalah dengan melakukan pengembangan kapasitas TAS. Pembinaan keterampilan pengelola sekolah adalah upaya agar TAS memiliki kemampuan, kecakapan atau kompetensi yang sesuai dengan standar kualifikasi dan kompetensi tenaga administrasi sekolah.

Produktivitas kerja adalah kemampuan untuk menciptakan lebih banyak pekerjaan dari biasanya. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika output lebih besar dari tenaga kerja yang digunakan. Produktivitas tenaga kerja dikatakan rendah jika hasil yang diperoleh lebih rendah dari tenaga kerja yang digunakan. Produktivitas kerja dapat diperoleh dari dedikasi, loyalitas, kesungguhan dalam disiplin, ketelitian dalam menggunakan metode kerja yang dapat dilihat oleh karyawan saat pekerja melakukan beban pekerjaan. Petugas Tata Usaha Sekolah dikatakan efektif apabila dalam jam kerja selalu rajin, tidak bolos, datang dan pulang tepat waktu, bekerja efisien dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Perilaku produktif di tempat kerja dapat mendorong karyawan untuk tetap termotivasi, kreatif, inovatif dan berpikiran terbuka. Karyawan yang efektif akan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat, bekerja kreatif dan inovatif, rajin dan mandiri dari atasannya, memberikan kontribusi lebih dari yang diharapkan, menetapkan standar kerja yang tinggi, percaya diri dan layak mendapat imbalan, akan memiliki hubungan yang efektif dengan atasan dan rekan kerja, akan mampu berkomunikasi secara efektif dan selalu menyenangkan orang lain.

Becker, Huselid, dan Ulrich dalam (Mulyadi, Sistemakuntansi, 2016) menyatakan bahwa “kompetensi kerja merupakan pengetahuan, kemampuan dan keahlian (keterampilan) atau ciri kepribadian yang dimiliki seseorang secara langsung mempengaruhi kinerjanya“. Sehingga pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja seseorang dapat memberikan pengaruh pada pencapaian kinerja dan akan berpengaruh pula pada produktivitas kerja.

Adapun urgensi penelitian ini mengacu pada fenomena dilapangan, bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seseorang maka produktivitas kerja juga akan semakin meningkat. Hal tersebut didukung oleh fakta pada penelitian yang dilakukan oleh Suci Ramadhani dengan judul jurnal “Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Gasing Sulawesi Kota Makassar” menyebutkan bahwa variabel Kompetensi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) Pada PT. Gasing Sulawesi Kota Makassar. Hal ini bermakna bahwa dengan kompetensi yang baik akan mempengaruhi produktivitas karyawan semakin meningkat.

Berdasarkan studi pendahuluan melalui observasi awal di lapangan, peneliti melihat adanya indikasi masalah bahwa Kurangnya keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang kurang kompeten dalam melaksanakan beberapa pekerjaannya, seperti dalam mengoperasikan fasilitas yang mendukung pekerjaan. Keadaan di lapangan menunjukkan kompetensi yang dimiliki oleh TAS masih kurang dimana TAS yang ada masih ada yang belum menguasai administrasi sekolah sehingga perlu dilakukan pembinaan. Hal tersebut membuat produktivitas kerja Pegawai belum mencapai taraf yang optimal. Keadaan tersebut menjadi sebuah fenomena yang harus diselesaikan, karena peran dan kinerja TAS mempunyai arti penting dalam menunjang tugas-tugas yang ada dalam sebuah lembaga..

Berdasarkan fenomena yang telah peneliti temukan dilapangan peneliti akan meneliti lebih lanjut mengenai hubungan kompetensi tenaga administrasi sekolah (TAS) dengan produktivitas kerja tenaga administrasi sekolah, dengan penelitian yang berjudul **“Hubungan Antara Kompetensi Dan Produktivitas Kerja Tenaga Administrasi Sekolah di MAN se-Kabupaten Bandung Barat”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana kompetensi tenaga administrasi sekolah di MAN se-Kabupaten Bandung Barat?
2. Bagaimana produktivitas kerja tenaga administrasi sekolah di MAN se-Kabupaten Bandung Barat?
3. Bagaimana hubungan antara kompetensi dengan produktivitas kerja tenaga administrasi sekolah di MAN se-Kabupaten Bandung Barat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kompetensi tenaga administrasi sekolah di MAN se-Kabupaten Bandung Barat.
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja tenaga administrasi sekolah di MAN se-Kabupaten Bandung Barat.
3. Untuk menganalisis bagaimana hubungan antara kompetensi dengan produktivitas kerja tenaga administrasi sekolah di MAN se-Kabupaten Bandung Barat.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoretis
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi untuk menambah wawasan dan keilmuan MPI khususnya tentang kompetensi tenaga adminidtrasi sekolah .
2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan menerapkan apa yang sudah dipelajari oleh peneliti serta dapat menjadi bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya.

E. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan dan pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tercapainya tujuan penelitian. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan Kompetensi tenaga administrasi sekolah dengan produktivitas kerja.

F. Kerangka Berpikir

Tenaga administrasi sekolah/madrasah yang disebut juga tata usaha diartikan sebagai keseluruhan kegiatan pengumpulan, pencatatan, pengolahan, penyalinan, pengiriman dan penyimpanan. Sedangkan menurut pedoman Pelayanan Administrasi Perguruan Tinggi, administrasi meliputi segala kegiatan pengurusan persuratan mulai dari pengumpulan (penerimaan), pendaftaran, pengolahan, penyimpanan, pengiriman dan penyimpanan segala informasi dokumen yang diperlukan untuk penyelenggaraan.

Tenaga administrasi sekolah adalah tenaga kependidikan yang berperan penting dalam meningkatkan pelayanan administrasi sekolah. Dalam hal ini, tenaga administrasi sekolah harus memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik.

Tenaga administrasi sekolah bertanggung jawab untuk memberikan dukungan layanan administrasi bagi terselenggaranya proses pendidikan di sekolah. Mereka adalah tenaga selain guru yang bertugas di sekolah yang biasa disebut Tata Usaha (TU). Sekalipun menjadi bagian dari tenaga kependidikan, tenaga administrasi selalu mempertahankan nilai-nilai pendidikan.

Profesionalisme pegawai dibangun dengan penguasaan keterampilan yang sebenarnya dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. Kompetensi adalah kemampuan seseorang baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Kompetensi juga didefinisikan sebagai kemampuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki seseorang sehubungan dengan tugas, fungsi, atau profesinya. Dan juga merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Selanjutnya, kompetensi diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dibakukan yang tercermin dalam, bertindak, dan berperilaku.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi atau kemampuan merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, kemampuan, nilai dan sikap yang dinyatakan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kemampuan yang dimiliki membuat seseorang mampu melakukan tugas atau memutuskan sesuatu. Singkatnya, kompetensi dapat dipahami sebagai atribusi pengetahuan dasar, keterampilan, sikap, dan nilai yang memungkinkan seseorang mempraktikkan kebiasaan berpikir dan bertindak dalam praktik kehidupan sehari-hari.

Kerangka pemikiran mengacu kepada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah dinyatakan bahwasanya kompetensi yang harus dimiliki oleh TAS/M meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi teknis.

a. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan yang mencerminkan kepribadian yang integritas dan berakhlak mulia, memiliki etos kerja, mampu mengendalikan diri, memiliki rasa percaya diri, memiliki fleksibilitas, memiliki ketelitian, disiplin, kreatif dan inovatif serta bertanggungjawab.

b. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan dalam membina dan mengembangkan interaksi sosial baik sebagai tenaga profesional maupun anggota masyarakat. Kompetensi sosial meliputi bekerja sama dalam tim, memberikan layanan prima, memiliki kesadaran berorganisasi, berkomunikasi efektif dan membangun hubungan kerja.

c. Kompetensi Teknis

Kompetensi teknis merupakan kemampuan TAS/M dalam melaksanakan kegiatan administrasi meliputi: melaksanakan administrasi kepegawaian, melaksanakan administrasi keuangan, melaksanakan administrasi sarana dan prasarana, melaksanakan administrasi hubungan sekolah dengan masyarakat, melaksanakan administrasi persuratan dan pengarsipan, melaksanakan administrasi kesiswaan, melaksanakan administrasi kurikulum, melaksanakan administrasi layanan khusus, dan menerapkan teknologi informasi dan komunikasi.

Produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (output) dan kuantitas sumber daya tenaga kerja yang digunakan (input). Untuk itu produktivitas lebih menekankan pada skala daya guna dalam melakukan pekerjaan, yang menyentuh aspek ketelitian, dan sikap terhadap pekerjaan. Ketelitian dan ketepatan dikaitkan dengan keterampilan dan keahlian dalam penggunaan cara kerja dan peralatan yang tersedia. Dengan demikian semakin baik keterampilan, keahlian, disiplin, ketekunan, ketepatan menggunakan metode serta alat-alat lain dalam bekerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

Produktivitas kerja didukung oleh tingkat upaya karyawan dalam menunjukkan kemampuannya dan berkelanjutan, tergantung pada persyaratan pekerjaan. Dengan demikian, pengukuran produktivitas kerja pegawai selain fungsi utamanya juga harus dilihat dari segi kualifikasi dan pengembangan karir. Produktivitas kerja juga merupakan

keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang tercermin dari komitmen, keterampilan perencanaan, upaya kerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Produktivitas sangat penting dalam membuat suatu organisasi atau individu beroperasi lebih efisien, efektif dan dengan kualitas yang lebih tinggi.

Menurut (Sedarmayanti, 2011) indikator-indikator dari produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Bertugas atau bekerja tidak sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan.
- b. Memiliki motivasi yang positif.
- c. Memiliki orientasi kerja yang positif.
- d. Bertanggung jawab.
- e. Dapat bergaul dengan efektif

Berdasarkan uraian indikator diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan sebuah upaya dari pekerja tenaga administrasi pendidikan (TAS) untuk dapat mencapai tingkatan efektivitas dan efisiensi dalam memberikan jasa terhadap pelayanan pendidikan.

Adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut (Sedarmayanti, 2011), diantaranya adalah:

1) Sikap mental meliputi:

a) Motivasi kerja

Motivasi adalah daya penggerak/motivasi yang menggerakkan aktivitas seseorang menuju tujuan tertentu dan berkaitan dengan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut.

Pada hakekatnya motivasi karyawan dan manajer berbeda karena adanya perbedaan kepentingan, sehingga perlu diciptakan motivasi untuk bergerak searah guna mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan usaha dan

pengelolaan kepegawaian, sehingga tidak peduli apa, kehendak dan aspirasi para pihak dapat diwujudkan.

b) Disiplin kerja

Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perilaku individu, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan aturan yang berlaku.

c) Etika kerja

Etika kerja merupakan salah satu penentu produktivitas karena etika kerja merupakan suatu sikap, visi, kebiasaan yang dimiliki seseorang untuk menilai seberapa baik kita melakukan suatu pekerjaan dan senantiasa berusaha yang terbaik dalam segala hal yang kita lakukan.

2) Pendidikan

Pendidikan berarti pendidikan formal dan non formal. Kesadaran yang tinggi akan pentingnya produktivitas dapat mendorong karyawan untuk bertindak secara efektif. Tingkat kecerdasan pegawai dilihat dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi pendidikan, semakin baik kemampuan untuk mencapai tujuan

3) Keterampilan

Faktor keterampilan, baik teknis maupun manajerial, menentukan tingkat produktivitas yang dicapai. Oleh karena itu, setiap individu selalu dituntut untuk menguasai Penguasaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) dengan baik, terutama dalam perkembangan teknologi terkini.

4) Manajemen

Manajemen yang baik yang digunakan dalam suatu organisasi akan meningkatkan semangat pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik atau semangat yang tinggi dalam bekerja. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang baik.

5) Hubungan Industrial Pancasila (HIP)

Dengan menerapkan HIP akan tercipta ketenangan dan motivasi kerja, terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan dinamis serta terciptanya respek terhadap rekan kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas.

6) Tingkat Penghasilan

Tingkat pendapatan yang tepat dapat mengarah pada konsentrasi tenaga kerja dan peningkatan kemampuan dan peningkatan produktivitas.

7) Gizi dan Kesehatan

Karyawan yang gizinya cukup dan sehat akan lebih kuat dalam bekerja dan apalagi jika memiliki semangat yang tinggi maka akan mampu meningkatkan produktivitasnya.

8) Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawannya akan cukup untuk meningkatkan dedikasi dan semangat kerja mereka terhadap organisasi dimana mereka berada. Jika karyawan dijamin penuh dalam hal jaminan sosial, mereka dapat menciptakan kegembiraan dalam bekerja, sehingga mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja.

9) Lingkungan dan Suasana Kerja

Lingkungan dan suasana kerja yang baik akan membuat karyawan merasa betah dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

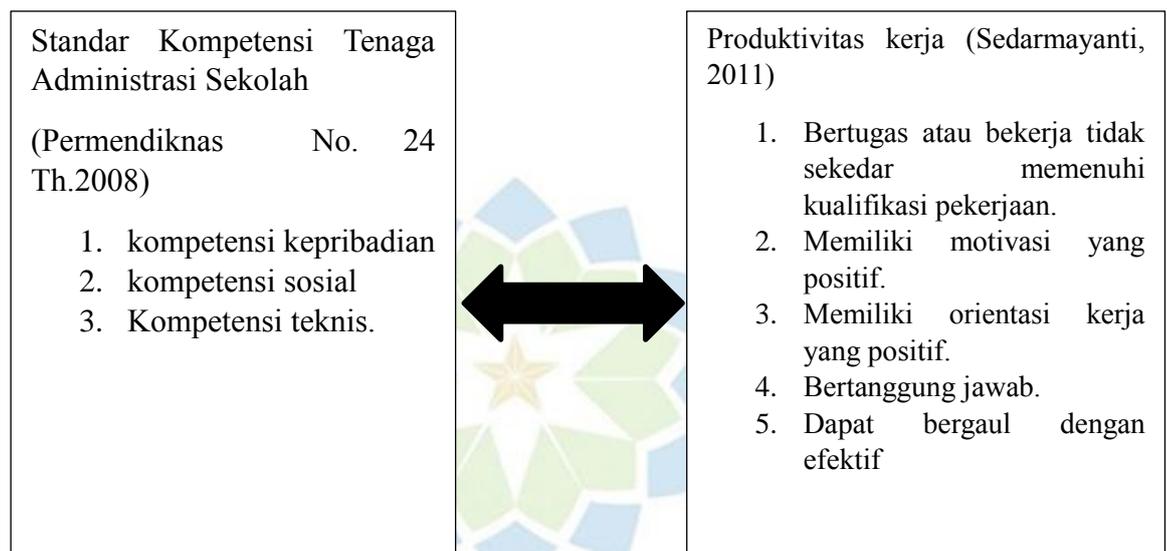
10) Kesempatan Berprestasi

Apabila pegawai diberikan kesempatan dalam meningkatkan prestasinya akan menciptakan meningkatnya dedikasi dan pemanfaatan potensi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi.

Berdasarkan uraian dari beberapa pengertian produktivitas kerja diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan rasio antara produksi baik itu berupa jasa maupun benda yang dapat dihasilkan

dengan keseluruhan kepuasan yang diperoleh dengan pengorbanan oleh tenaga kerja sesuai dengan cita-cita lembaga. Akan tetapi tidak bergantung hanya pada perbandingan output dan inputnya saja, namun pada sikap dan tingkah laku tenaga kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka skema dari kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar.1 1 Skema Kerangka Berfikir

Keterangan: 

X : Standar Kompetensi Administrasi Sekolah

Y : Indikator Produktivitas Kerja

 : Hubungan Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah dengan Produktivitas Kerja

G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana Hubungan Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah dengan Produktivitas Kerja. Maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: = Tidak terdapat Hubungan Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah dengan Produktivitas Kerja di MAN Se-Kabupaten Bandung Barat.

Ha: = Terdapat hubungan Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah dengan Produktivitas Kerja di MAN Se-Kabupaten Bandung Barat.

H. Penelitian Terdahulu

Untuk memperdalam kajian terkait hubungan antara kompetensi dan produktivitas kerja tenaga administrasi sekolah, telah dikaji beberapa referensi yang relevan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Muhyadi (2013). *Kualifikasi dan Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah Di Daerah Istimewa Yogyakarta*. Hasil dari Penelitian menunjukkan pertama, Keberadaan tenaga administrasi sekolah pada sekolah-sekolah yang ada di DIY cukup bervariasi. Kedua, pada jenjang SMP maupun SMA/SMK tidak memiliki tenaga administrasi tertentu sesuai ketentuan Permendiknas Nomor 24 tahun 2008. sehingga tugas-tugas yang ada dirangkap oleh petugas yang lain. Ketiga, Kualifikasi pendidikan tenaga administrasi secara keseluruhan sudah mendekati ketentuan Permendiknas Nomor 24 tahun 2008. Keempat, Persyaratan yang pada umumnya belum dapat terpenuhi adalah dimilikinya sertifikat tenaga administrasi sekolah, kelima, seluruh jenjang pendidikan memiliki petugas layanan khusus tetapi jumlah dan jenis tugas yang dikerjakan sangat bervariasi. Keenam, Kompetensi tenaga administrasi sekolah secara keseluruhan sudah memadai sesuai ketentuan Permendiknas Nomor 24 tahun 2008. Terdapat persamaan pada X2 yaitu tentang Kompetensi Tenaga administrasi Sekolah Tidak adanya variabel Y pada penelitian ini sedangkan perbedaan dalam penelitian ini terdapat variabel Y yaitu Produktivitas kerja.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Nadia Laksitaningtyas (2016). *Hubungan Antara Kompetensi Dan Produktivitas Kerja Tenaga*

Administrasi Sekolah Di Sma Negeri Se Kota Madiun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah adalah sangat tinggi dan produktivitas kerja Tenaga Administrasi Sekolah adalah tinggi, serta terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dan produktivitas kerja Tenaga Adminidtrasi Sekolah di Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kota Madiun. Pembahasan yang sama pada variabel X dan Y yaitu tentang Kompetensi dan Produktivitas Kerja TAS. Terdapat Perbedaan pada lokus penelitian.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nuryanto (2017). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Satu I*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor UPP Kelas III Satu setelah dilakukan uji statistik dengan menggunakan regresi sederhana menunjukkan thitung sebesar 3,856 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, maka dapat ditarik keputusan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya. Terdapat Pembahasan yang sama pada kedua variabel yaitu tentang kompetensi dan produktivitas kerja. Sedangkan Perbedaan pada penelitian terdapat pada bagian subjek dan lokus penelitian.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Sean Kristian (2021). *Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang*. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi pegawai di Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang berada pada kriteria baik dengan hasil analisa mencapai 71,90%. Demikian juga dengan produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang berada pada kriteria baik pula dengan hasil analisa mencapai 70,78%. Terdapat Pembahasan yang sama pada kedua variabel yaitu tentang kompetensi dan produktivitas kerja. Perbedaan terdapat pada subjek penelitian dan lokus penelitian.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Suci Ramadhani (2022). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Gasing Sulawesi Kota Makassar* Hasil Penelitian ini menunjukkan variabel Kompetensi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) Pada PT. Gasing Sulawesi Kota Makassar. Hal ini bermakna bahwa dengan kompetensi yang baik akan mempengaruhi produktivitas karyawan semakin meningkat. Terdapat Pembahasan yang sama pada variabel x dan y yaitu tentang kompetensi dan produktivitas kerja. Dan Perbedaan terdapat pada lokus pada penelitian ini.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Vivi yuningsih. Dkk. *Hubungan Kualifikasi Dan Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah Dengan Produktivitas Kerja Di Smp Negeri Se-Kabupaten Banyuwangi*. Hasil penelitian yaitu (1) ada hubungan signifikan antara kualifikasi dan kompetensi tenaga administrasi sekolah, (2) ada hubungan signifikan antara kualifikasi dan produktivitas kerja, (3) ada hubungan signifikan antara kompetensi tenaga administrasi sekolah dan produktivitas kerja, dan (4) ada hubungan signifikan antara kualifikasi dan kompetensi tenaga administrasi sekolah dengan produktivitas kerja di SMP Negeri Se-Kabupaten Banyuwangi. Terdapat Pembahasan yang sama pada variabel X2 dan y. sedangkan Perbedaannta terdapat pada lokus penelitian.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Rossa Valentina.dkk (2018). *Hubungan Kompetensi Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tenaga administrasi sekolah tergolong tinggi, motivasi kerja tenaga administrasi sekolah tergolong tinggi, kinerja tenaga administrasi sekolah tergolong tinggi, dan terdapat hubungan kompetensi dan motivasi kerja dengan kinerja tenaga administrasi sekolah. Pembahasan yang sama pada variabel X1 yaitu tentang kompetensi.

Terdapat Perbedaan pada variabel y yaitu Kinerja tenaga administrasi sekolah yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Bashiron, Naili (2017). *Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Administrasi Sekolah Di Sman Se-Kabupaten Gresik*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, tenaga administrasi pada SMAN Se-Kabupaten Gresik secara umum memiliki tingkat etos kerja yang agak tinggi dikarenakan memiliki nilai rata-rata atau mean sebesar 146,1 yang mana berada pada skala interval 145-147. Sedangkan tingkat produktivitas kerja tenaga administrasi pada SMAN Se-Kabupaten Gresik memiliki tingkat agak tinggi dalam melaksanakan tugas dimana memiliki nilai rata-rata atau mean sebesar 74 pada skala interval 73-75, dan diperoleh nilai koefisien korelasi product moment sebesar 0,990, dan dapat dikatakan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel yaitu ($0,990 > 0,361$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara etos kerja dengan produktivitas kerja. Pembahasan yang sama pada variabel Y yaitu tentang Produktivitas Kerja TAS. Terdapat Perbedaan pada variabel X yaitu Etos Kerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
9. Ardhi Wicaksono.dkk (2016). *Hubungan Kompetensi Kepribadian Dan Motivasi Kerja Dengan Persepsi Kinerja Tenaga Administrasi Di Smp Negeri Se-Kabupaten Sidoarjo Bagian Barat*. Hasil dari penelitian ini terdiri dari: peraturan Menteri pendidikan No 24 tahun 2008 tentang tenaga administrasi, pemahaman motivasi kerja dengan pendekatan tingkat kebutuhan dan kinerja dengan menggunakan optimalan kinerja TAS (tenaga administrasi sekolah). Yang diharapkan dari peneliti adalah mengetahui sebuah hubungan antara variabel dependen kompetensi kepribadian dan variabel dependen motivasi kerja dengan bersama-sama variabel independen kinerja tenaga administrasi. Pembahasan yang sama pada variabel x yaitu kompetensi.

Dan perbedaanya terdapat pada variabel y yang tidak dibahas pada penelitian ini.

10. Elmira Bayarystanova.etc (2014). Education System Management and Professional Competence of Managers Practical realization of these priorities requires new professional competence from the teachers and new approaches in management organization of all education factors from the system of education management.

