

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA BIRO ADMINISTRASI
AKADEMIK DAN KEMAHASISWAAN UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR**

Sri Rahayu¹

ABSTRAK

Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Negeri Makassar. Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Makassar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Negeri Makassar.

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 51 orang. Mengingat populasinya yang tidak begitu banyak dan dapat dijangkau, maka seluruh populasi dijadikan responden, satu orang disamping sebagai Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, angket, dokumentasi dan wawancara. Analisis data yang digunakan yaitu analisis data secara deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan suatu keadaan secara persentase dalam bentuk tabel frekuensi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Negeri Makassar, berada pada kategori meningkat. Ditinjau dari Pendidikan dan Pelatihan (diklat) berada pada kategori meningkat, motivasi berada pada kategori cukup meningkat, dan disiplin berada pada kategori meningkat.

Kata Kunci: Kinerja, Pendidikan dan Pelatihan.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Gejala penurunan kinerja pegawai dilihat dari sikap terhadap pekerjaannya, seperti penyelesaian tugas pekerjaan yang sering terlambat, kurangnya tanggung jawab atas pekerjaan, hasil kerja yang diperoleh tidak maksimal, karena tidak terpenuhinya hasil kerja yang sesuai dengan standar atau target yang diharapkan yang pada akhirnya dapat mengakibatkan rendahnya mutu pelayanan.

Banyaknya tugas atau pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh seorang pegawai di lingkungan kantor Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Makassar menuntut para pegawainya untuk menguasai tugas dan tanggung jawab serta memacu diri dalam meningkatkan kemampuan kerjanya, sehingga keberadaannya sebagai pegawai dalam berperan aktif secara profesional dalam melaksanakan tugas-tugas melayani, merencanakan, mengimplementasikan dan mengevaluasi seluruh kegiatan yang bertujuan untuk memajukan instansi atau organisasi dan memajukan pembangunan nasional. Untuk menciptakan sumberdaya manusia seperti itu, diupayakan pengembangan dan peningkatan kinerja pegawai secara terencana dan terorganisasi agar tercipta profesionalisme kerja dan semangat pengabdian yang tinggi.

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada pra penelitian masih terdapat pegawai yang disiplin ilmu atau latar belakang pendidikannya berasal dari bidang ilmu yang tidak sinkron dengan bidang ilmu yang menangani masalah administrasi dan kepegawaian, namun mereka ditempatkan pada bagian tersebut. Ketidakteraturan penempatan pegawai inilah yang nantinya dapat berdampak pada gejala penurunan kinerja pegawai. Sehubungan dengan fenomena tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan menitikberatkan pada

¹ Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pamulang

bagaimana upaya peningkatan kinerja pegawai pada kantor Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan.

METODOLOGI

A. Variabel dan Disain Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel merupakan indikator penting yang menentukan keberhasilan dalam suatu penelitian. Variabel penelitian adalah objek dari suatu penelitian atau apa yang menjadi pusat penelitian.

Pada penelitian ini yang menjadi variabel penelitian yaitu : “Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai pada Biro Administrasi, Akademik dan Kemahasiswaan UNM”.

2. Disain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang berupaya untuk mengumpulkan informasi dan menguraikan permasalahan yang dikaji dengan disain penelitian yaitu mengolah dan menganalisis data secara persentase dan menguraikan secara deskriptif kuantitatif berdasarkan realitas yang diteliti sebagaimana karakteristik dari jenis penelitian ini.

1. Pengukuran Variabel

Untuk mengukur variabel ini digunakan instrument berupa angket dengan menggunakan skala ordinal tiap item pertanyaannya. Setiap pertanyaan memuat alternatif jawaban yang mengandung perbedaan antara jawaban yang satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini akan kelihatan dalam pemberian bobot tiap optionnya. Instrumen angket penelitian yang akan digunakan terdiri atas empat option. Adapun pengkategorian penelitian dalam angket tersebut yaitu : Option a skor 4, option b skor 3, option c skor 2, option d skor 1.

Adapun kriteria yang digunakan untuk mengukur instrumen angket, yang dikemukakan oleh Arikunto (1998: 246) adalah 76%-100% dikategorikan baik, 56%-75% dikategorikan cukup baik, 40%-55% dikategorikan kurang baik, kurang dari 40% dikategorikan tidak baik.

Sesuai dengan pengkategorian tersebut, maka dapat diformulasikan kedalam kriteria sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian, yaitu : 76 persen – 100 persen dikategorikan meningkat, 56 persen – 75 persen dikategorikan cukup meningkat, 40 persen – 55 persen dikategorikan kurang meningkat, Kurang dari 40 persen dikategorikan tidak meningkat.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan guna pengolahan dalam menjawab permasalahan yang dikaji dalam penelitian, dibutuhkan adanya populasi sebagai sasaran penelitian. Arikunto (1998: 115) mengemukakan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Hal tersebut senada yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010:90) bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jadi populasi adalah seluruh individu yang akan diteliti satu atau beberapa sifat, karakteristiknya oleh suatu penelitian dalam usaha untuk memperoleh informasi dan menarik kesimpulan tentang karakteristik tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka populasi penelitian ini adalah para pegawai pada kantor Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Negeri Makassar. Dan lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel:

Tabel 1. Keadaan Populasi dan Sampel Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1.	Kepala BAAK	1 Orang
2.	Kepala Bagian	2 Orang
3.	Kepala Sub Bagian	7 Orang
4.	Staf	41 Orang
Total		51 Orang

Sumber data : *Kantor BAAK UNM* .

2. Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2010: 91) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sementara itu Arikunto (1998: 120) mengemukakan bahwa “jika jumlah subjeknya lebih kecil atau sama dengan 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya lebih dari 100 dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah populasi”.

Jadi untuk memperoleh sampel yang representatif, maka berpedoman pada pendapat Arikunto (1998: 120) apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi.

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Teknik observasi dimaksudkan untuk memperoleh data tentang berbagai fenomena yang berhubungan dengan variabel penelitian, observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi langsung melalui pengamatan objek yang diteliti yakni Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai.

2. Angket

Angket adalah mengumpulkan data dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden untuk dijawab, dimana dalam satu item pertanyaan terdapat empat pilihan pernyataan, dan penyajian angket dilakukan dengan cara memberikan bimbingan dan petunjuk pengisian angket. Adapun jumlah responden yang mengisi angket dalam penelitian ini adalah sebanyak 51 orang.

3. Dokumentasi

Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data melalui dokumen, gambar atau laporan tertulis lainnya yang berhubungan dengan objek penelitian yang diperoleh dari Kantor BAAK UNM.

4. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit. Teknik ini digunakan sebagai salah satu pelengkap dan penguat dari angket yang disebarkan. Pada penelitian ini informan ada dua orang.

D. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, selanjutnya hasil angket dianalisis berdasarkan pertanyaan dengan menggunakan analisis data secara deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan suatu keadaan secara persentase dalam bentuk tabel frekuensi, maka teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan rumus yang dijelaskan oleh:

1. Sudijono dalam Tiro (2002: 242)

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana:

P = Angka persentase

F = Frekuensi yang dicari persentasenya

N = Jumlah frekuensi/banyaknya individu

2. Ali (2002 :184)

$$\% = \frac{n}{N} \times 100$$

Dimana:

% : Persentase

n : Nilai yang diperoleh

N : Jumlah seluruh nilai (nilai ideal)

Agar hasil penelitian berupa pernyataan kuantitatif, maka besarnya persentase rata-rata dijadikan dasar bagi penentuan predikat dalam bentuk kategorisasi meningkat, cukup meningkat, kurang meningkat, dan tidak meningkat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1) Pendidikan dan Pelatihan

Tabel 2. Pelaksanaan Pelatihan Prajabatan.

Option	Kategori Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
a	Selalu	51	100,00
b	Sering	0	0,00
C	Jarang	0	0,00
D	Tidak Pernah	0	0,00
Jumlah		51	100,00

Sumber: Hasil pengolahan data (Angket No. 1)

Tabel 2 menunjukkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan prajabatan selalu dilakukan di Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan, karena semua responden atau 100 persen memberikan jawaban selalu. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara Ibu Dra. Khalidjah Pagarra pada hari jumat, 20 Februari 2015 mengatakan bahwa: "Tahun lalu (2014) Diklat prajabatan dilaksanakan di Sawangan, Bandung."

Diklat Prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat.

Untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan prajabatan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Pendidikan Dan Pelatihan Dapat Meningkatkan Pengetahuan dan Keterampilan Pegawai.

Option	Kategori Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
a	Meningkatkan	20	39,22
b	Cukup Meningkatkan	24	47,06
c	Kurang Meningkatkan	5	9,80
d	Tidak Meningkatkan	2	3,92
Jumlah		51	100,00

Sumber: Hasil pengolahan data (Angket No. 2)

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 51 responden, 20 responden atau 39,22 persen memberikan jawaban meningkatkan, 24 atau 47,06 persen menjawab cukup meningkatkan, 5 responden atau 9,80 persen memberikan jawaban kurang meningkatkan dan 2 atau 3,92 persen responden menjawab tidak meningkatkan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan prajabatan yang telah diikuti oleh para pegawai di BAAK cukup membantu dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai, sebagaimana dinyatakan oleh responden atau 47,06 persen yang merupakan frekuensi tertinggi.

Tabel 4. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Jabatan

Option	Kategori Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
a	Selalu	18	35,29
b	Sering	22	43,14
c	Jarang	9	17,65
d	Tidak Pernah	2	3,92
Jumlah		51	100,00

Sumber: Hasil pengolahan data (Angket No. 3)

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah pegawai mengikuti setiap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat dilihat dalam tabel 5.

Tabel 5. Keikutsertaan Dalam Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Jabatan

Option	Kategori Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
a	Selalu	25	49,02
b	Sering	16	31,37
c	Jarang	8	15,69
d	Tidak Pernah	2	3,92
Jumlah		51	100,00

Sumber: Hasil pengolahan data (Angket No. 4)

Tabel 5 menunjukkan bahwa dari 51 responden, terdapat 25 responden atau 49,02 persen menyatakan selalu mengikuti setiap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, 16 responden atau 31,37 persen menyatakan sering, 8 responden atau 15,69 persen yang menyatakan jarang, dan 2 responden atau 3,92 persen yang menyatakan tidak pernah mengikuti pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai di BAAK selalu mengikuti diklat prajabatan. pendidikan dan pelatihan dipilih oleh tim seleksi peserta pendidikan dan pelatihan atas usul pimpinan unit yang bersangkutan.

Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai, oleh sebab itu setiap pegawai harus diberikan kesempatan untuk mengikuti setiap diklat.

Tabel 6. Materi Dalam Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Jabatan

Option	Kategori Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
a	Sesuai	23	45,10
b	Cukup Sesuai	16	31,37
c	Kurang Sesuai	8	15,69
d	Tidak Sesuai	4	7,84
Jumlah		51	100,00

Sumber: Hasil pengolahan data (Angket No. 5)

Tabel 6 menunjukkan tanggapan responden tentang materi dalam pendidikan dan pelatihan dalam jabatan, dimana dari 51 responden, 23 responden atau 45,10 persen menyatakan sesuai, 16 responden atau 31,37 persen menyatakan cukup sesuai, 8 responden

atau 15,69 persen menyatakan kurang sesuai dan 4 responden atau 7,84 persen menyatakan tidak sesuai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa materi yang diberikan dalam pendidikan dan pelatihan dalam jabatan sudah sesuai dengan tugas yang diemban.

1) Motivasi

Tabel 8. Tugas Yang Diberikan Sudah Sesuai Dengan Kemampuannya

Option	Kategori Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
a	Sesuai	36	70,59
b	Cukup Sesuai	15	29,41
c	Kurang Sesuai	0	0,00
d	Tidak Sesuai	0	0,00
Jumlah		51	100,00

Sumber: Hasil pengolahan data (Angket No. 7)

Tabel 8 menunjukkan dari 51 responden, 36 responden atau 70,59 persen yang menyatakan tugas yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuannya, yang menyatakan cukup sesuai 15 responden atau 29,41 persen dan tidak ditemui adanya responden yang menyatakan bahwa tugas yang diberikan kurang sesuai dan tidak sesuai dengan kemampuannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pimpinan di BAAK masih jarang memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan.

a. Analisis Data

Analisis data yang dimaksud untuk memperoleh gambaran umum tentang upaya peningkatan kinerja pegawai pada BAAK. Untuk keperluan tersebut maka diadakan analisis data persentase dari akumulasi nilai option yang diperoleh dari 51 responden maka diperoleh hasil seperti pada lampiran 6,7,8 dan 9 berikut:

- 1) Pendidikan dan pelatihan berada pada kategori meningkat.
- 2) Motivasi berada pada kategori cukup meningkat.
- 3) Disiplin berada pada kategori meningkat.

Upaya peningkatan kinerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Negeri Makassar berada pada kategori meningkat. Hal ini dapat dilihat pada lampiran 9.

b. Pembahasan

Hasil olahan angket dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan sangat mendukung kinerja pegawainya, terutama pembinaan pegawai negeri sipil melalui pendidikan dan pelatihan yang mampu meningkatkan kemampuan, keahlian, dan keterampilan pegawai serta dapat menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang lebih baik.

Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan cukup membantu kelancaran pelaksanaan tugas setiap pegawai, oleh sebab itu setiap pegawai diberikan kesempatan untuk mengikuti setiap pelatihan berupa pendidikan dan pelatihan atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi untuk lebih meningkatkan profesionalismenya.

Untuk mewujudkan pegawai negeri yang profesional selain melalui pendidikan dan pelatihan juga membutuhkan motivasi yang cukup untuk mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Hasibuan (1996: 92) yang mengemukakan bahwa:

Motivasi penting karena ini diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja

keras dengan memperunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Pada dasarnya kantor bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Tanpa motivasi, pegawai tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sangat dibutuhkan hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan.

Pembinaan disiplin juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan disiplin mengharuskan pegawai patuh, setia dan taat terhadap berbagai peraturan yang berlaku. Disiplin diupayakan agar pegawai taat terhadap aturan, disiplin dalam hal waktu dan disiplin dalam bekerja. Dengan disiplin yang tinggi pegawai mampu meningkatkan prestasi kerjanya.

Cukup disiplinnya pegawai di BAAK membuktikan bahwa tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan keterampilan kerja pegawai.

Upaya-upaya peningkatan kinerja pegawai di BAAK telah berdampak positif terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan meningkatkan kinerja pegawai dengan berdasar pada hasil instrumen angket. Dengan prestasi kerja yang cukup tersebut diharapkan kualitas pelayanan dan informasi kepegawaian yang akurat.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai upaya peningkatan kinerja pegawai di BAAK, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan Upaya peningkatan kinerja pegawai di BAAK dapat meningkatkan kinerja pegawai dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan

B. Saran

Sehubungan dengan kesimpulan penelitian di atas, maka dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan harus berupaya menjaga kualitas kinerja pegawai saat ini, bahkan berupaya terus meningkatkan prestasi kerja baik secara personal maupun organisasi.
2. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan lebih ditingkatkan lagi dengan melakukan proses secara terencana dan terus menerus sehingga dapat lebih meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai.
3. Disiplin pegawai lebih ditingkatkan dengan melalui pengawasan serta pemberian sanksi yang bertujuan untuk memperbaiki dan mendidik pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad. 2000. *Penelitian Kependidikan, Prosedur dan Strategi*. Bandung: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arsyad, Azhar. 1996. *Media Pembelajaran*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Depdikbud. 1994. *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi kedua*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Moestopadijadja. 2000. *Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan SDM*. Jakarta: Rineka Cipta.