

**ACADEMIC PERSONNEL COMPETITION ACADEMIC SECTION HEAD OFFICE OF
SAM RATULANGI UNIVERSITY**

**IRENE M. PANGALILA
JOHNNY HANNY POSUMAH
JOORIE MARHAEN RURU**

The University of Sam Ratulangi Manado is also supported by the presence of educational personnel. Headquartered at the University of Sam Ratulangi Manado, there is the Academic and Student Affairs Bureau. Under the academic bureau, there is an Academic Section that serves the community especially students. Academic activities, such as admission of new students, re-enrolment of freshman students when they have been graduated as Unsrat students, graduation, and others. These activities are done by educational staff.

The purpose of this study is to determine the competence of educational personnel viewed from aspects of knowledge, skills, self-concept, personal characteristics, and motives of employees in the Academic Division Sam Ratulangi University Head Office in carrying out its work duties. The method used is qualitative method and data analysis technique is descriptive. Data collection techniques are observation, interview and document while informant of research done by using purposive sampling.

From this study obtained the conclusion that the competence of education staff Academic Section Head Office of Sam Ratulangi University has been done. This can be seen based on indicators presented by Spencer and Spencer that is knowledge, skills, self-concept and values, personal characteristics and motives. But for indicators of knowledge and skills of employees require education and training to hone knowledge and skills possessed.

Keywords: *Competency, Academic Personnel*

PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai berhubungan dengan sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan. Pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu cara dalam meningkatkan kemampuan pegawai. Kompetensi merupakan hal yang sangat penting guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Kompetensi pegawai yang baik dan memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Dengan adanya pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi maka dapat menunjang kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Kompetensi ditunjukkan dengan suatu rangkaian yang dimulai dari pengetahuan tentang cara mengerjakan sesuatu itu dengan baik, berakhir pada cara mengerjakan sesuatu

itu dengan sangat baik. Sumber daya manusia diperlukan untuk mendapatkan tenaga kependidikan dengan kompetensi yang baik. Sebuah organisasi membutuhkan pegawai yang berkompeten dalam bekerja termasuk para tenaga kependidikan yang memiliki peran sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi pendidikan yang pada gilirannya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Tenaga kependidikan memiliki tanggung jawab yang lebih luas dalam memberikan pelayanan kepada atasan, rekan kerja, dosen dan mahasiswa. Kompetensi dari tenaga kependidikan dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya akan berpengaruh terhadap pencapaian organisasi.

Untuk mewujudkan pegawai yang kompeten dalam melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugasnya, dibutuhkan kompetensi memadai sesuai bidang pekerjaan dan tugas tanggung jawab yang diembannya. Kompetensi dapat dibentuk antara lain melalui pendidikan dan pelatihan agar dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sesuai

standar jabatan yang telah ditetapkan. Dalam mengimplementasikan beberapa kebijakan pengembangan kompetensi kerja aparatur pemerintah / birokrasi atau pegawai dalam mewujudkan atau menciptakan aparatur yang memiliki kompetensi kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas dan jabatan secara profesional maka, di era reformasi saat ini pemerintah telah menetapkan beberapa kebijakan dibidang pengembangan kompetensi kerja aparatur pemerintah/birokrasi pada semua jenjang pemerintahan, antara lain adalah Undang-Undang No 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang No 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dimana didalamnya antara lain mengatur tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur atau PNS.

Sebagai implementasi dari kebijakan pengembangan kompetensi kerja aparatur yang ditetapkan dalam Undang-Undang No 43 Tahun 1999 tersebut, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Maka sangatlah wajar apabila pemerintah pusat dan pemerintah daerah memberikan perhatian yang memadai terhadap pengembangan kompetensi kerja aparatur baik dari segi kualitas dan kuantitas baik pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap sehingga dapat melaksanakan tugas dan jabatan secara profesional.

Majunya Universitas Sam Ratulangi Manado sekarang ini, juga didukung oleh adanya tenaga kependidikan. Dikantor pusat Universitas Sam Ratulangi Manado, terdapat Biro Akademik dan Kemahasiswaan. Di bawah biro akademik, terdapat Bagian Akademik yang melayani masyarakat khususnya mahasiswa. Kegiatan-kegiatan akademik, seperti: penerimaan mahasiswa baru, pendaftaran kembali mahasiswa baru ketika mereka sudah dinyatakan lulus sebagai mahasiswa Unsrat, wisuda, dan lain-lain. Kegiatan-kegiatan inilah yang dikerjakan oleh tenaga kependidikan.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi organisasi untuk

tetap dapat bertahan di era globalisasi. Dari pengamatan peneliti, ternyata dikalangan Tenaga Kependidikan Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi Manado masih terdapat kompetensi sumber daya manusia yang rendah dan bahkan kurang memiliki skill (keterampilan) hal tersebut dapat menjadi kendala dalam melaksanakan tugas sehari-hari, juga dapat mempengaruhi tingkat efektifitas tugas dan pekerjaan sehingga waktu yang digunakan menjadi lebih lama, dan bahkan untuk penyelesaiannya masih membutuhkan tuntunan dan arahan dari atasan. Masih ada tenaga kependidikan yang hanya sedikit memiliki kemampuan menggunakan komputer, ini bisa menjadi salah satu penyebab menurunnya sumber daya manusia. Dan juga kompetensi dan pengetahuan dari tenaga kependidikan yang tidak ditingkatkan.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Sehingga kompetensi kerja pegawai merupakan suatu proses kerja yang memberikan pemahaman dan kemampuan kepada pegawai dalam melakukan aktivitas, sehingga apa yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai dengan baik.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif atau deskriptif yang dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subyek/obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak, atau sebagaimana adanya. Oleh karena itu pada tahap ini metode penelitian kualitatif atau deskriptif tidak lebih dari pada penelitian yang bersifat penemuan fakta-fakta seadanya. Menurut Bogdan dan Tylor (Moleong, 2006) mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang

menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bagian Akademik Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi.

Informan Penelitian

Penelitian mengenai Kompetensi Tenaga Kependidikan Bagian Akademik Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi. Dalam menentukan subjek atau responden dilakukan dengan menggunakan purposive sampling hal ini dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan didasarkan atas strata, random atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu. Jumlah informan pada penelitian ini sebanyak 11 orang. Oleh sebab itu, informan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- Kepala Bagian Akademik (1 orang)
- Kepala Sub Bagian Akademik (3 orang)
- Pegawai/Tenaga Kependidikan Bagian Akademik (5 orang)
- Mahasiswa (3 orang)

Fokus Penelitian

“Kompetensi Tenaga Kependidikan Bagian Akademik Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi”. Kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1993), sebagai berikut :

1. Pengetahuan
Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi organisasi.
2. Keterampilan
Pegawai yang mempunyai kemampuan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi.
3. Konsep Diri dan Nilai-nilai
Konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap. Disamping pengetahuan dan keterampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku kerja pegawai.

4. Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi merupakan cerminan bagaimana seorang pegawai mampu/tidak mampu melakukan suatu aktivitas dan tugas secara mudah/sulit dan sukses/tidak pernah sukses.

5. Motif

Motif adalah kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan (Riduwan, 2004).

2. Wawancara

Wawancara merupakan alat mengecek atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil wawancara untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang temuan-temuan yang berdasarkan permasalahan yang diteliti. Menurut Miles M.B dan Huberman A.M (1992) terdapat tiga teknik analisis data kualitatif yaitu reduksi data penyajian data dan penarikan kesimpulan. Proses ini berlangsung terus-menerus selama penelitian berlangsung bahkan sebelum data benar-benar terkumpul.

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Reduksi data adalah bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak

perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diambil. Reduksi tidak perlu diartikan sebagai kuantifikasi data.

2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan. Bentuk penyajian data kualitatif berupa teks naratif (berbentuk catatan lapangan), matriks, grafik, jaringan dan bagan.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Penarikan kesimpulan adalah hasil analisis yang dapat digunakan untuk mengambil tindakan.

PEMBAHASAN

Setelah seluruh data dalam penelitian ini diuraikan dalam bentuk hasil wawancara, maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan. Dapat dijelaskan bahwa hasil penelitian melalui wawancara pada tenaga kependidikan Bagian Akademik Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi, dapat dikatakan bahwa Kompetensi intinya adalah kemampuan yang ada pada diri seseorang untuk menunjukkan dan mengaplikasikan keterampilannya tersebut di dalam kehidupan nyata, juga dapat menggunakan dengan baik sarana yang di berikan, dan memiliki pengetahuan untuk melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi dapat dibentuk antara lain melalui pendidikan dan pelatihan agar dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. Dan dapat memenuhi kompetensi yang dipersyaratkan.

Wibowo (2007:86) Kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sementara Majid (2005:5) kompetensi adalah seperangkat tindakan inteligen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai

syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaan tertentu. Sikap inteligen harus ditunjukkan sebagai kemahiran, ketepatan dan keberhasilan bertindak. Sifat tanggung jawab harus ditunjukkan sebagai kebenaran tindakan baik dipandang dari sudut ilmu pengetahuan, teknologi maupun etika. Sedangkan Wardiman Djojonegoro (1996:11) Kompetensi sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kasual dengan standar penilaian yang tereferensi pada performansi yang superior atau pada sebuah pekerjaan. Sementara Hellriegel, Jackson dan Slocum (2005:4) kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, perilaku dan sikap yang memberikan kontribusi terhadap efektifitas pribadi. Dharma dalam Sutrisno (2011:209) kompetensi selalu mengandung maksud atau tujuan yang merupakan dorongan motif yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh suatu hasil. Jadi, kompetensi adalah kemampuan, keahlian dan keterampilan yang berguna untuk keberhasilan suatu organisasi swasta maupun publik yang terdiri dari karakteristik dasar yaitu pengetahuan, minat dan sikap yang senantiasa harus ditingkatkan.

Oleh karena itu memiliki dan meningkatkan kompetensi merupakan hal yang sangat penting guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Kompetensi tenaga kependidikan yang baik dan memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan dalam program kerja.

Sebagai refleksi dari permasalahan di Bagian Akademik Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi, antara lain masih terdapat kompetensi sumber daya manusia yang rendah dan bahkan kurang memiliki skill (keterampilan) hal tersebut dapat menjadi kendala dalam melaksanakan tugas sehari-hari, juga dapat mempengaruhi tingkat efektifitas tugas dan pekerjaan sehingga waktu yang

digunakan menjadi lebih lama, dan bahkan untuk penyelesaiannya masih membutuhkan tuntunan dan arahan dari atasan. Masih ada tenaga kependidikan yang hanya sedikit memiliki kemampuan menggunakan komputer, ini bisa menjadi salah satu penyebab menurunnya sumber daya manusia. Dan juga kompetensi dan pengetahuan dari tenaga kependidikan yang tidak ditingkatkan.

Bagian Akademik Kantor Pusat Sam Ratulangi terus berusaha melakukan perubahan-perubahan dengan tujuan organisasi akan dapat tercapai dengan baik apabila para tenaga kependidikan mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan bisa tercapainya peningkatan kompetensi tenaga kependidikan yang dilakukan dengan usaha seperti mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan bisa memberikan pelayanan yang lebih baik kepada mahasiswa maupun stakeholder di Bagian Akademik Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi, pegawai memberikan pelayanan dengan cara memberikan informasi yang benar, bersikap ramah, memberikan pelayanan prima, dan memberikan pelayanan sesuai dengan standar operasional prosedur. Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja juga diperlukan agar dapat bersosialisasi dan bisa bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik.

Tenaga kependidikan juga harus dapat beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dengan cara bekerja sama, membangun komunikasi dan saling menghormati dengan sesama rekan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengetahuan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas kerjanya di Bagian Akademik Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi masih ada pegawai yang kurang memiliki informasi yang berhubungan dengan tugas kerjanya, sehingga dapat mempengaruhi pelayanan yang akan diberikan.

2. Keterampilan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas kerjanya di Bagian Akademik Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi masih terdapat pegawai yang belum dapat mengoperasikan perangkat komputer dengan baik sehingga pekerjaan dapat terhambat.
3. Konsep diri dan nilai-nilai yang merujuk pada sikap dari tenaga kependidikan dalam memberikan pelayanan di Bagian Akademik Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi menunjukkan sikap yang ramah dan baik juga ada yang sebaliknya pegawai juga memberikan pelayanan prima bagi yang membutuhkan pelayanan.
4. Karakteristik pribadi dari tenaga kependidikan Bagian Akademik Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi dalam menjalankan tugas kerjanya mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kompetensi. Pegawai dapat beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja seperti membangun komunikasi yang baik dengan rekan kerja juga kepada atasan dan melaksanakan tugas kerja dengan penuh tanggung jawab.
5. Motif menjadi kekuatan pendorong dapat mewujudkan suatu sikap dalam melakukan tugas kerjanya dari tenaga kependidikan Bagian Akademik Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi. Atasan memberikan motivasi kepada pegawai dengan cara memberikan penghargaan kepada yang rajin dan memberikan sanksi kepada yang malas atau yang melakukan kesalahan. Sehingga pegawai terdorong berusaha untuk lebih baik lagi dalam bekerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini maka dapatlah dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Pengetahuan tentang tugas kerja juga dalam memberikan informasi dari tenaga kependidikan Bagian Akademik Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi harus ditingkatkan lagi dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan.

2. Keterampilan dalam mengoperasikan perangkat komputer perlu untuk ditingkatkan dalam menunjang tugas kerja dari tenaga kependidikan Bagian Akademik Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi.
3. Konsep diri dan nilai-nilai yang merujuk pada sikap dari beberapa tenaga kependidikan Bagian Akademik Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi yang perlu diperbaiki dengan mencontohi pegawai yang bersikap ramah dan baik dalam memberikan pelayanan.
4. Karakteristik pribadi pada tenaga kependidikan Bagian Akademik Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi dapat lebih ditingkatkan dalam membangun hubungan sosial dan komunikasi dengan rekan kerja maupun atasan.
5. Motif dari tenaga kependidikan Bagian Akademik Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi harus ditingkatkan dalam melaksanakan tugas kerja sehingga dapat memberikan hasil kerja yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew E. Sikula, 1981, *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman.
- Creswell, J.W, 2002, *Education Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*, Pearson Education, Inc. New Jersey.
- Gomes, 2003, *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hanggraeni Dewi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hutapea, Thoha, 2008, *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hellriegel, Jackson dan Slocum, 2005, *Management A Competency-Based Approach*. Singapore: Cover to Cover Publishing. Inc.
- Hasibuan, Malayu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moleong, 2006, *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miles, M.B. dan Huberman, A.M. 1992. *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode Baru*. UI Press. Jakarta.
- Majid, Abdul. 2005. *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Purwanto, Erwan Agus, 2006, *Kompetensi Jabatan Struktural*. Jogjakarta: Makalah.
- Riduwan, 2004, *Metode Riset*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutopo, H.B, 2006, *Metodologi Penelitian Kualitatif : Dasar teori dan Terapannya dalam Penelitian*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Sugiono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&*. Bandung: Alfabeta.
- Spencer, M. Lyle and Spencer, M. Signe, 1993, *Competence at Work: Models for Superior Performance*, John Wily & Son, Inc, New York, USA.
- Saydam, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Wardirman Djojonegoro, 1996, *Kebijakan Pemerintah Dalam Penyiapan SDM Menghadapi Era Globalisasi*. Jakarta: Depdikbud.
- Wayne F. Cascio, 1995, *Managing Human Resources, Productivity, quality of work life, profit*. Mc Graw-Hill: Fourth edition.
- Werther, William B & Keith Davis, 1996, *Human Resourcer And Personal Management*. McGraw-Hill, Inc, USA: International Edition.
- Zwell, Michael, 2000, *Creating a Culture of competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Dokumen :

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor
13 tahun 2003 Tentang
Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor
20 Tahun 2003 Tentang Sistem
Pendidikan Nasional.