

KINERJA UNIT DALAM MENDUKUNG PENGEMBANGAN FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI UNIVERSITAS LANCANG KUNING

Prihati, Sulaiman Zuhdi, Abdul Mirad
Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning
Email: prihati@unilak.ac.id

Abstract

Performance Faculty of Administrative Sciences can be seen from the performance of employees. This study focuses on the performance of existing units in the Faculty of Administration in carrying out its main duties and functions in order to support the strengthening of Faculty's performance. But in reality the performance of existing units in the faculty of administration of the University of Lancang Kuning showed less satisfactory work. Indicators that are visible include unstructured unit work programs, inadequate facilities and infrastructure, limited budget support and weak leadership which are a constraint in motivating employees to do their job well. The objective of the study was to explain the performance of faculty units and their inhibiting factors. The research method uses qualitative with emphasis on the concept of performance measurement. The techniques used in data collection are observation, interview and documentation study. The results showed that the performance of the faculty unit has not run well, this is obtained from the measurement of performance indicators that include job performance, expertise, behavior and leadership. As for the inhibiting factors of faculty unit performance is the limited support of facilities, infrastructure and funding. Besides, the reward and punishment system has not been done to the employee job resulting in the employee's motivation in working to be reduced, besides it is necessary to be given guidance and training for the work unit to understand the duty and function properly.

Key Word : Faculty, Performance, Training

Abstrak

Kinerja Fakultas Ilmu Administrasi dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Penelitian ini fokus melihat kinerja unit-unit yang ada di Fakultas Ilmu Administrasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam rangka mendukung penguatan kinerja Fakultas. Namun kenyataannya kinerja unit-unit yang ada di fakultas ilmu administrasi Universitas Lancang Kuning kurang memperlihatkan hasil kerja yang memuaskan. Indikator yang terlihat antara lain program kerja unit yang belum tersusun dengan baik, sarana dan prasarana yang kurang memadai, dukungan anggaran yang terbatas dan kepemimpinan yang masih lemah yang menjadi kendala dalam memotivasi para pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Tujuan penelitian adalah untuk menjelaskan kinerja unit fakultas dan faktor penghambatnya. Metode penelitian menggunakan kualitatif dengan menekankan pada konsep pengukuran kinerja. Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja unit fakultas belum berjalan dengan baik, hal ini didapat dari pengukuran terhadap indikator kinerja yang meliputi prestasi kerja, keahlian, perilaku dan kepemimpinan. Adapun yang menjadi faktor penghambat dari kinerja unit fakultas adalah masih terbatasnya dukungan sarana, prasarana dan pendanaan. Selain itu belum dilakukannya sistem reward dan punishment terhadap pekerjaan pegawai mengakibatkan motivasi pegawai dalam bekerja menjadi berkurang, disamping itu perlu diberikan bimbingan dan pelatihan agar unit kerja memahami tugas dan fungsinya dengan baik.

Kata kunci : kinerja, Fakultas, ilmu administrasi

1. PENDAHULUAN

Kemampuan dalam pembuatan kebijakan, manajemen, organisasi dan melaksanakan nilai, moral dan etika sangat diperlukan oleh administrator agar mereka berhasil melaksanakan pekerjaannya yaitu menyediakan barang-barang publik atau memberikan pelayanan secara profesional. Akan tetapi kemampuan tersebut berguna atau tidak, hanya dapat diketahui melalui akuntabilitas kinerja yang ditunjukkan. Perwujudan dan komitmen yang nyata dari akuntabilitas publik tersebut hanya ditujukan dalam bentuk kinerja, termasuk didalamnya kinerja program, institusi dan aparat pemerintah maupun perguruan tinggi. Sementara gerakan Reinventing Government menuntut agar kinerja tidak lagi di ukur dengan berapa besarnya input dan bagaimana prosedur yang ditempuh untuk mencapai output sebagaimana yang di anut selama ini, tetapi dengan mengutamakan hasil akhir yang benar-benar dirasakan oleh masyarakat.

Kinerja (Performance), sudah menjadi kata populer yang sangat menarik dalam pembicaraan manajemen publik. Kinerja dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi yang dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi (Bastian, 2001:329) Kinerja di katakan sebagai suatu hasil (output) dari proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (input). Selanjutnya kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan kinerja perorangan (Individual performance) dan kinerja organisasi (organizational Performance). Organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya di mungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Penilaian hasil kerja dapat dilihat dari kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja organisasi. Kinerja individu menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang ditetapkan oleh kelompok atau institusi. Kinerja kelompok sampai seberapa jauh suatu kelompok telah melaksanakan kegiatan-kegiatan pokoknya, sehingga mencapai hasil sebagaimana yang ditetapkan institusi. Lalu kinerja institusi berkenaan dengan sampai seberapa jauh institusi telah melaksanakan semua kegiatan pokok sehingga mencapai visi dan misi institusi tersebut. Dimensi yang melekat pada sumber daya manusia, pertama yaitu dimensi sumber daya yang berupa ketrampilan, skill, pengalaman dan pendidikan yang siap disumbangkan kepada organisasi. Kedua adalah manusia itu sendiri, yaitu bagaimana organisasi menempatkan manusia dengan seadil-adilnya dan seobjektif mungkin sehingga dapat mencapai kesejahteraan dan kemandirian.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif berkaitan langsung dengan keberhasilan upaya peningkatan kinerja pegawai, baik pada tingkat individual, kelompok, maupun organisasi. Keberhasilan manajemen dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya, artinya manusia yang memiliki daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam setiap pelaksanaan kegiatan organisasi sehingga akan terwujud kinerja sebagaimana yang diharapkan.

Fakultas ilmu administrasi merupakan salah satu fakultas yang ada di Universitas Lancang Kuning yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan Tridharma Perguruan Tinggi. Dalam penyelenggaraan kegiatan program Tridharma Perguruan Tinggi yang mengarah pada pengembangan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat, diperlukan penguatan kelembagaan dengan membentuk unit-unit pendukung yang akan membantu fakultas didalam menyelenggarakan tugas-tugas dengan baik yang sesuai dengan tujuan, maka di dalam pelaksanaannya di tuntut kinerja (performance) pegawai dengan tanggung jawab yang penuh. Tangkilisan (2002:25) menyebutkan bahwa manusia merupakan unsur yang

sangat penting, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Manusia adalah perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dengan demikian pegawai dituntut kemampuan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara efektif dan efisien.

Dalam menjalankan tugas pokoknya Fakultas ilmu administrasi memiliki visi, misi dan tujuan yang akan dicapai berdasarkan kepada program-program pengembangan yang telah ditetapkan oleh fakultas. Adapun Visi Fakultas Ilmu Administrasi : “Menjadikan fakultas ilmu administrasi sebagai lembaga penyelenggaraan pendidikan tinggi yang professional dan memiliki keunggulan serta berperan aktif dalam pembangunan bangsa melalui proses pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat”.

Untuk mendukung program pengembangan fakultas dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan, maka pada tahun 2016 pimpinan fakultas membentuk unit-unit pendukung fakultas antara lain Unit Jaminan Mutu (UPM), Unit Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (UP2M), Unit Jurnal, Unit Laboratorium, Unit Kewirausahaan. Kinerja unit-unit ini sangat dipengaruhi dengan tersedianya berbagai macam sumber daya yang dibutuhkan, diantaranya sumber daya manusia yang berkualitas, sarana dan prasarana yang memadai, dukungan anggaran yang tersedia untuk menunjang program kegiatan. Penilaian kinerja pada fakultas ilmu administrasi Universitas Lancang Kuning sangat dipengaruhi oleh kinerja individu atau pegawai dan kinerja organisasi (fakultas). Dari segi kinerja organisasi, pegawai melaksanakan tugas tri dharma perguruan tinggi yaitu melaksanakan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan dari segi kinerja individu (unit), keberhasilan kinerja dipengaruhi oleh faktor motivasi dan perilaku individu. Motivasi yang dilakukan untuk memperoleh kinerja yang baik adalah dengan memberikan penghargaan dan sanksi serta tersedianya sarana prasarana atau fasilitas yang dibutuhkan. Selain itu untuk meningkatkan kinerja para pegawai dapat dilihat dari kemampuan dan lingkungan kerja dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Namun kenyataan, setelah hampir 1 (satu) tahun sejak pendirian unit-unit kerja di fakultas ilmu administrasi Universitas Lancang Kuning kurang memperlihatkan hasil kerja yang memuaskan. Indikator yang terlihat antara lain program kerja unit yang belum tersusun dengan baik, sarana dan prasarana yang kurang memadai, dukungan anggaran yang masih kurang, dan lemahnya arahan dan kontrol dari pimpinan yang menjadi kendala dalam memotivasi para pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan kondisi yang demikian sangat berpengaruh terhadap kinerja unit dalam pengembangan fakultas mencapai tujuannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja unit fakultas dan permasalahannya dalam mendukung pengembangan fakultas ilmu administrasi Universitas Lancang Kuning.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penggunaan metode kualitatif dilaksanakan melalui observasi, interview atau wawancara dan studi pustaka (Library Search) yaitu mengambil data dari sejumlah buku, literatur, internet, maupun perundang-undangan. Dalam menganalisa data dan informasi yang diperoleh, penulis melakukan langkah-langkah mereduksi data, klasifikasi data dan pengolahan data secara kualitatif. Dalam tahapan ini setiap data diberikan pengertian sehingga mudah dipahami untuk mendapatkan kesimpulan akhir.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Fakultas Ilmu Administrasi merupakan salah satu fakultas yang ada di Universitas Lancang Kuning yang diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam pembangunan masyarakat terutama di Provinsi Riau. Oleh karena itu kinerja dari Fakultas Ilmu Administrasi merupakan hal utama yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik. Dalam melaksanakan penelitian tentang Kinerja Unit dalam mendukung pengembangan Fakultas Ilmu Administrasi, penulis menggunakan pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2010:377), mengemukakan bahwa instrument pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai untuk mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi prestasi kerja, keahlian, perilaku dan kepemimpinan.

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Baik atau buruknya kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja hasil pekerjaan dari pegawai. Terkait dengan kualitas kerja unit Fakultas Ilmu Administrasi, peneliti melakukan wawancara dengan pegawai di unit kewirausahaan, Bapak Adia Ferizko, S.Sos, M.Si yang mengatakan bahwa kualitas kerja dari unit-unit fakultas masih kurang dan perlu ditingkatkan lagi. Berikut petikan wawancaranya :

“Kualitas kerja dari unit-unit fakultas masih kurang dan belum mencapai target sehingga perlu ditingkatkan lagi. Karena masing-masing unit belum didukung sarana dan prasarana yang memadai”. (Wawancara, 17 Desember 2017)

Hal yang senada juga disampaikan oleh unit Laboratorium komputer, Ibu Febriana Melinda, S.Sos, M.Si yang mengatakan bahwa memang kualitas kerja kurang karena tupoksi yang ada belum sepenuhnya dapat dilaksanakan. Berikut pernyataan beliau :

“Kalau berbicara mengenai kualitas kerja unit-unit memang masih kurang, karena tupoksi yang ada belum semua unit dapat melaksanakannya, sehingga program kerja dari unit masih belum berjalan sebagaimana yang diharapkan”. (Wawancara, 17 Desember 2017) Dari wawancara diatas tercermin bahwa kualitas kerja dari unit fakultas memang belum baik dan perlu ditingkatkan lagi, komentar dari unit kewirausahaan yang mengatakan kualitas kerja belum baik disebabkan oleh belum adanya tupoksi yang jelas dari masing-masing unit dapat mengganggu daripada kinerja unit itu sendiri.

Peneliti juga mencoba menanyakan langsung kepada pimpinan, dalam hal ini Dekan fakultas Ilmu Administrasi, Bapak Drs. Abdul Mirad, MM yang mengatakan bahwa :

“Untuk masalah kualitas kerja dari unit-unit memang saya akui masih belum maksimal dan perlu kita tingkatkan lagi kedepannya” (Wawancara, 17 Desember 2017) Pimpinan mengatakan bahwa memang kualitas kerja unit perlu ditingkatkan, walaupun pimpinan tidak menyatakan secara langsung bahwa kualitas kerja unit masih kurang, akan tetapi apabila dilihat dari komentar dari unit-unit fakultas maka peneliti mencoba membuat kesimpulan sementara bahwa kinerja dari unit-unit fakultas memang belum berjalan dengan baik. Namun untuk lebih memperkuat data yang dimiliki, peneliti mencoba untuk mewawancarai pegawai di unit jurnal fakultas Ilmu Administrasi, Bapak Trio Saputra, S.Psi, M.Si yang menyatakan bahwa :

“Untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik tentu membutuhkan dukungan anggaran yang cukup, disini anggaran masih terbatas sehingga untuk membuat kegiatan kerja kita susah”. (Wawancara, 17 Desember 2017)

Kemudian peneliti juga mencoba untuk mengetahui lebih lanjut mengenai permasalahan apa saja yang dapat mengganggu dari pada kualitas kerja unit fakultas. Peneliti mencoba menanyakan hal tersebut kepada pegawai di unit penjaminan mutu fakultas, Ibu Sri Roserdevi Nasution, S.Sos, M.Si yang menyatakan bahwa :

“Untuk mencapai hasil kerja yang baik maka diperlukan pengawasan dan arahan dari pimpinan sehingga masing-masing unit dapat menjalankan tupoksi dengan baik”. (Wawancara, 17 Desember 2017).

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa agar kualitas hasil kerja yang diperoleh baik, perlu adanya dukungan sarana dan prasarana serta anggaran yang cukup serta adanya pengawasan dari pimpinan atau atasan kepada bawahan. Pengawasan yang diberikan bisa berupa kontrol kerja secara langsung atau dari laporan hasil kerja yang diterima oleh pimpinan.

2. Keahlian

Keahlian merupakan tingkat kemampuan teknis yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kemampuan dapat berupa pengetahuan, inisiatif, komunikasi, dan kerjasama tim.

a. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hal yang paling dasar yang dapat dilihat apabila ingin mengetahui keahlian seseorang. Sejuahmana pegawai tersebut memiliki pengetahuan dan faham akan tugasnya dalam bekerja. Pengetahuan sering dikaitkan dengan latar belakang pendidikan atau jalur pendidikan seseorang, namun pemahaman dan pengalaman terhadap pekerjaan juga menentukan terhadap kinerja seseorang. Unit kerja fakultas Ilmu Administrasi banyak diisi oleh pegawai baru yang belum banyak pengalamannya dalam bekerja. Seperti yang disampaikan oleh informan berikut :

“Waktu saya masuk ke fakultas ini, saya langsung ditempatkan dibagian ini tanpa adanya wawancara yang mendalam kepada saya”. (Wawancara, 17 Desember 2017). Hal senada juga di katakan oleh informan yang bertugas di bagian jurnal berikut petikannya :

“Penempatan atau pendistribusian pegawai di unit kerja belum melalui analisis pekerjaan yang dapat digunakan untuk mengetahui pegawai tersebut cocoknya di unit mana”. (Wawancara, 17 Desember 2017). Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa diperlukan analisis pekerjaan untuk mengetahui penempatan pegawai yang cocok dengan pengetahuan dan keahliannya. Analisis pekerjaan menitik beratkan kepada karakteristik pegawai, wawancara, dan prosedur lainnya.

b. Inisiatif

Selain pengetahuan dan keahlian pegawai yang harus disesuaikan dengan penempatan pegawai, juga dibutuhkan inisiatif yang tinggi bagi para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki inisiatif tinggi tentu akan mendapat penilaian yang baik dari pimpinan. Jenis inisiatif dalam dalam hal ini berupa inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan atau laporan sebelum waktu yang diinstruksikan oleh pimpinan. Jelas apabila hal tersebut dilakukan artinya pegawai benar-benar serius dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga pegawai tidak menunda-nunda pekerjaannya. Dalam hal ini ketika peneliti bertanya kepada informan bagian Unit jaminan mutu, Ibu Roserdevi Nasution, S.Sos,M.Si mengatakan bahwa :

“Dalam hal inisiatif pegawai mengerjakan tugasnya memang sudah cukup baik, bisa tepat waktu dan bisa juga terlambat, tetapi untuk menyelesaikan tugasnya lebih cepat dari yang diinstruksikan memang tidak ada”. (Wawancara, 17 Desember 2017).

Hal senada juga dikatakan oleh pegawai di unit kewirausahaan yang mengatakan bahwa :

“Biasanya pegawai mengerjakan tugasnya sudah diujung-ujung waktu, sehingga hasilnya kurang memuaskan”. (Wawancara, 17 Desember 2017).

Kurangnya inisiatif pegawai dalam melakukan pekerjaannya memang cukup mempengaruhi dalam kinerja unit. Inisiatif pegawai tidak hanya menunggu datangnya pekerjaan tetapi pegawai dapat juga mengembangkan ide dan gagasan yang dapat menciptakan dan memberi masukan bagi pengembangan unit kerjanya masing-masing. Selanjutnya inisiatif juga bukan hanya diharuskan ada dari sisi pegawai, tetapi juga berasal dari pimpinan yaitu sejauhmana para pimpinan atau atasan memiliki inisiatif untuk memberikan arahan baik dalam pekerjaan maupun sikap atau perilaku sehingga pelaksanaan tugas dari unit-unit kerja di fakultas dapat berjalan sebagaimana mestinya. Untuk melihat sejauhmana inisiatif yang

dilakukan oleh pimpinan, peneliti mencoba menanyakan langsung kepada pegawai di unit kerja jurnal Ilmu administrasi, Bapak Trio Saputra, SP.si, M.Si yang menyatakan bahwa :

“Inisiatif dari pimpinan masih kurang, karena ngasih pengarahan belum jelas, jadi kami masih bingung. Setelah rapat selesai tindak lanjutnya tidak ada, selain itu pimpinan juga tidak punya sikap tegas” (Wawancara, 17 Desember 2017). Dari hasil wawancara tersebut diatas, peneliti menyimpulkan bahwa inisiatif pimpinan dalam memberikan arahan ataupun motivasi mengenai pekerjaan maupun sikap kerja sangatlah kurang, hanya kadang-kadang saja pimpinan memberikan arahan seperti ketika ada pekerjaan yang akan dilakukan. Arahan pimpinan hanya didengarkan dan difahami pada saat rapat saja, tetapi setelah rapat atau arahan dari pimpinan selesai biasanya pegawai kembali menjadi pegawai seperti sebelumnya.

Seorang pemimpin adalah memimpin, memiliki inisiatif dan kemampuan untuk memberikan arahan kepada bawahan serta memiliki kemampuan untuk membuat pegawai ikut serta terhadap arahnya, agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

c. Komunikasi

Komunikasi didalam setiap arahan-arahan pimpinan juga menjadi faktor yang sangat penting untuk diperhatikan. Bagaimana cara pimpinan berkomunikasi dengan pegawai didalam setiap arahan-arahan yang disampaikan pimpinan. Apakah cukup dimengerti oleh pegawai atau tidak, apakah setiap arahan pimpinan dapat dilaksanakan atau tidak tergantung dengan bagaimana cara pimpinan dalam menyampaikan maksudnya tersebut didalam suatu organisasi. Proses komunikasi secara vertical juga sangat penting, bagaimana pimpinan menjalin hubungan kerja dengan pegawai. Komunikasi yang baik juga dapat menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Komunikasi juga dapat memupuk rasa persaudaraan antara pimpinan dan bawahan. Pembahasan sebelumnya, pegawai mengaku komunikasinya dengan pimpinan kurang bagus, arti kurang bagus disini bukan berarti pegawai ada masalah dengan pimpinan, melainkan pimpinan kurang memberikan arahan dan bimbingan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh unit-unit kerja. Seperti yang disampaikan oleh pegawai di unit kewirausahaan yang menyatakan bahwa : *“Untuk masalah pekerjaan, memang komunikasi yang terjadi antara saya dengan pimpinan masih kurang”* (Wawancara, 17 Desember 2017). Selanjutnya hal yang senada juga diungkapkan oleh unit penelitian dan pengabdian masyarakat yang menyatakan bahwa : *“Komunikasi bisa dikatakan kurang berjalan antara pimpinan dengan bawahan, biasanya komunikasi yang terjadi hanya sebatas percakapan biasa saja”* (Wawancara, 17 Desember 2017).

Sementara itu, ketika hal tersebut dikonfirmasi dengan pimpinan fakultas ilmu administrasi, berikut jawaban beliau : *“Komunikasi yang terjadi cukup baik, walaupun tidak intens, karena saya juga punya tugas sendiri, tidak bisa selalu terus-menerus memantau ataupun melakukan komunikasi dengan pegawai”*. (Wawancara, 17 Desember 2017). Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan bawahan memang belum berjalan dengan baik. Keadaan yang demikian apabila terus dibiarkan akan menghambat dari pada kinerja unit-unit yang ada di fakultas. Selanjutnya komunikasi yang baik bukan hanya harus dilakukan antara pimpinan dan pegawai tetapi juga komunikasi yang terjadi antara sesama pegawai, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik sesama pegawai akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan tidak ada kesalahpahaman didalam bekerja.

d. Kerjasama

Kerjasama merupakan salah satu faktor penting dalam terwujudnya suatu tujuan yang diinginkan. Dalam hal ini terlaksanakan tugas pokok dan fungsi unit-unit kerja fakultas ilmu administrasi. Kerjasama dalam suatu organisasi dilakukan agar pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dapat berjalan dengan sistematis serta mengurangi beban pekerjaan dari masing-masing pegawai. Selain itu juga untuk mengoptimalkan hasil kerja atau tujuan yang diinginkan, dengan adanya kerjasama didalam bekerja juga kan meningkatkan kinerja pegawai. Kerjasama yang terjadi di unit-unit kerja fakultas ilmu administrasi sudah cukup baik, karena masing-masing unit dapat saling membantu dalam bekerja. Seperti yang disampaikan

oleh pegawai di unit penjaminan mutu fakultas yang menyatakan : “Kalau kami dari unit jaminan mutu siap membantu pekerjaan teman-teman yang ada di unit lain” (Wawancara, 17 Desember 2017).

Hal yang senada juga diungkapkan oleh pegawai di bagian jurnal fakultas ilmu administrasi yang menyatakan bahwa : “*Kerjasama tim cukup bagus, contohnya kalau ada kegiatan, kita sama-sama bekerja untuk menyelesaikannya*”. Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim sudah berjalan cukup baik, sehingga setiap ada pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik.

Keahlian memang sangat dibutuhkan oleh organisasi demi menghasilkan kinerja yang baik dari tiap-tiap pegawai dimulai dari pengetahuan pegawai terhadap pekerjaan sehingga dapat menempatkan pegawai yang cocok dengan bidangnya dan dapat menghasilkan inisiatif dalam bekerja. Kemudian komunikasi dengan pimpinan yang belum berjalan dengan baik serta kerjasama tim yang sudah cukup baik, yang semuanya sangat berpengaruh terhadap kinerja unit-unit yang ada di fakultas ilmu administrasi.

3. Perilaku

Kinerja yang dicapai suatu organisasi pada dasarnya adalah prestasi para individu-individu yang ada didalam organisasi itu sendiri, mulai dari pimpinan sampai kepada bawahan. Sumber daya manusia merupakan aset vital bagi suatu organisasi. Oleh karena itu, upaya memperbaiki kinerja organisasi tidak mungkin dapat berhasil jika perilaku para pegawai tidak diarahkan dengan baik. Perilaku merupakan sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada diri pegawai dan dibawa dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Perilaku dalam hal ini adalah disiplin dan tanggungjawab pegawai.

a. Disiplin

Disiplin merupakan sikap mental dan pengendalian diri seseorang atau kelompok yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku berupa ketaatan terhadap peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Disiplin merupakan salah satu faktor untuk mengukur baik atau buruknya kinerja suatu organisasi. Apabila pegawainya saja tidak disiplin dalam arti jarang masuk kerja bagaimana bisa pegawai tersebut bekerja dengan baik.

Seperti yang disampaikan oleh pegawai di unit jaminan mutu yang menyatakan bahwa :

“*Kalau saya cukup sering datang pagi dan pulang sesuai jam kerja, tetapi untuk yang tidak disiplin cukup banyak juga yang ada disini*” (Wawancara, 17 Desember 2017).

Hal senada juga disampaikan oleh pegawai di unit penelitian dan pengabdian masyarakat, yang menyatakan bahwa :

“*Ya, saya juga sering tidak disiplin, jarang masuk kerja*” (Wawancara, 17 Desember 2017).

Kemudian penulis mencoba mengkonfirmasi kepada pimpinan fakultas ilmu administrasi mengenai disiplin pegawai, berikut kutipannya :

“*Memang untuk dosen tidak ada peraturan yang mengatur jam berapa harus datang, tetapi dosen wajib memenuhi jam kerja yang telah diatur, dan absensinya pun ada*”

Dari hasil wawancara diatas terlihat masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja. Pembinaan disiplin pegawai sudah dilakukan oleh pimpinan dengan membuat absen kehadiran yang dievaluasi setiap bulannya, namun hal ini belum berjalan efektif dikarenakan belum diberlakukannya sanksi atau hukuman bagi pegawai yang tidak disiplin, sehingga dapat mengakibatkan kinerja dari pegawai masih kurang baik.

b. Tanggung

Tanggungjawab berperan penting didalam kinerja pegawai, karena pegawai yang benar-benar bertanggungjawab atas tugas-tugas dan pekerjaannya tentu akan memperhatikan kinerjanya. Dalam hal tanggungjawab atas pekerjaan seperti yang disampaikan oleh unit kewirausahaan fakultas ilmu administrasi yang menyatakan bahwa :

“*Kalau masalah pekerjaan saya cukup bertanggungjawab untuk menyelesaikannya, namun dukungan dari fakultas yang masih kurang*”. (Wawancara, 17 Desember 2017).

Pernyataan yang senada juga disampaikan oleh pegawai di unit kewirausahaan yang menyatakan bahwa :

“Untuk masalah pekerjaan saya sangat bertanggungjawab, tetapi apabila kita ingin mengembangkan kegiatan kita, tindak lanjut dari pimpinan masih kurang mendukung”. (Wawancara, 17 Desember 2017).

Dari hasil wawancara diatas terlihat bahwa tanggungjawab pegawai dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya sudah cukup baik, namun perlu dukungan dan kebijakan dari pimpinan sehingga motivasi pegawai dalam bekerja dapat lebih meningkat lagi.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan aktivitas mempengaruhi orang lain, baik secara individu maupun kelompok agar melakukan aktivitas dalam usaha mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam keberhasilan kinerja suatu organisasi. Dalam upaya melaksanakan kepemimpinan yang efektif, selain memiliki kemampuan dan keterampilan dalam kepemimpinan, seorang pemimpin sebaiknya menentukan gaya kepemimpinan atau pola kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi dan kondisi anggota kelompok.

Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan pimpinan fakultas ilmu administrasi yang menyatakan bahwa pola kepemimpinan yang ada sekarang adalah bersifat kekeluargaan, beliau mengatakan bahwa :

“Yang penting itu pola kekeluargaan, itu lebih efektif dibandingkan dengan pendekatan secara disiplin atau keras, karena mereka itu merupakan mitra kerja”. (Wawancara, 17 Desember 2017).

Dapat dilihat dari petikan wawancara diatas bahwa pimpinan mencoba menerapkan pola kekeluargaan. Kepemimpinan yang menerapkan pola kekeluargaan sama dengan kepemimpinan gaya demokratis yaitu mendorong pegawai untuk lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerjanya.

Untuk menggali lebih dalam lagi mengenai pola kepemimpinan ini, maka peneliti mencoba mewawancarai salah satu pegawai di unit penelitian dan pengabdian masyarakat, berikut kutipannya :

“Pimpinan kurang memberi arahan dan bimbingan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh unit kerja” (Wawancara, 17 Desember 2017).

Pandangan yang senada juga disampaikan oleh pegawai di unit laboratorium yang menyatakan bahwa :

“Pimpinan jarang mengawasi dan kurang peduli dengan kinerja dari unit” (Wawancara, 17 Desember 2017).

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya arahan dan bimbingan serta kontrol dari pimpinan terhadap pelaksanaan tugas-tugas pegawai mengakibatkan masih rendahnya kinerja dari pegawai. Untuk itu diperlukan komunikasi dan koordinasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai.

4. KESIMPULAN

Sehubungan dengan permasalahan kinerja yang terjadi di unit kerja fakultas ilmu administrasi dapat dilihat dari prestasi kerja atau hasil kerja yang masih kurang, hal ini disebabkan belum jelasnya tupoksi dari masing-masing unit kerja sehingga unit kerja belum bisa menyusun rencana dan program kerja dengan baik. Selanjutnya dilihat dari keahlian pegawai juga masih baru dalam pekerjaan sehingga perlu dukungan dan arahan dari pimpinan. Kemudian perilaku pegawai juga belum disiplin dan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang masih kurang. Dari segi kepemimpinan juga masih lemah. Adapun yang menjadi faktor penghambat dari kinerja unit fakultas adalah masih terbatasnya dukungan sarana, prasarana dan pendanaan yang memadai kepada unit-unit kerja. Selain itu belum dilakukannya sistem reward dan punishment terhadap pekerjaan pegawai sehingga mengakibatkan motivasi dalam diri pegawai dalam bekerja menjadi berkurang, hal ini tentu mempengaruhi kinerja dari pegawai itu sendiri. Disamping itu perlu diberikan bimbingan dan pelatihan agar unit kerja memahami tugas dan fungsinya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Ahmad.S. Ruuki, 2004, Sistem manajemen kinerja, Paduan praktis untuk merancang dan meraih kinerja prima, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- [2]. Anwar Prabu Mangku Negara, 2002, Prilaku dan budaya organisasi, Bandung,
- [3]. David Clutterbuck, 2003, The power of Empowermen release the hidden of your employees, Gramedia, Jakarta,
- [4]. Gibson. Ivancevich. Donnely. 1994. Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Erlangga
- [5]. Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- [6]. Lijan Poltak Sinambela dkk, 2010, Reformasi Pelayanan publik, Bumi Aksara, Jakarta.
- [7]. Lani Andreas, 2004, kepemimpinan dan kinerja organisasi, isu dan solusi, Yogyakarta.
- [8]. Margaret Dale, 2003 Developing Manajemen skill,technichues for improving learning & Performance, Gramedia Jakarta.
- [9]. Miftah Toha, 2010, Ilmu Administrasi publik Kontemporer, kencana Prenada grup, Jakarta.
- [10].Moorhead, Gregory dan G. W. Ricky,. 2013. Perilaku organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- [11].Moeheriono, Prof, Dr. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- [12].Sedarmayanti, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Refika Aditama, 2010, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Jakarta: Mandar
- [13]. Terry. R, G dan R. L. Laelie. 1991. Dasar-dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara
- [14]. Wibowo. 2007, Manajemen Kinerja, PT. Raja Grafindo Persada.
- [15]. Undang-Undang No. 32 dan 33 tentang Pemerintahan daerah serta Perimbangan keuangan pusat dan daerah.