

# PENGEMBANGAN KOMPETENSI TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR

Fatmawada S

Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (IISIP) Yapis Biak

## ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan di Universitas Negeri Makassar yang meliputi: pengembangan kompetensi tenaga kependidikan dan strategi atau upaya meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan yang menjadi informan adalah pembantu rektor II (PR II), kepala biro, kepala bagian, kepala sub bagian, dan staf. Data dikumpulkan menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan yakni: 1) pola pengembangan kompetensi tenaga kependidikan. Pola pengembangan kompetensi tenaga kependidikan di Universitas Negeri Makassar seperti kompetensi umum, kompetensi fungsional, dan kompetensi manajerial, sudah cukup optimal diberikan kepada tenaga kependidikan seperti: pendidikan dan pelatihan, workshop, pelatihan fungsional, pelatihan struktural jabatan, dan pengembangan kompetensi IT. 2) Strategi pengembangan kompetensi tenaga kependidikan di Universitas Negeri Makassar seperti pelatihan sudah cukup optimal diberikan kepada tenaga kependidikan, namun strategi pengembangan kompetensi seperti pendidikan, mentoring, dan coaching masih perlu ditingkatkan atau dikembangkan. 3) Faktor yang mempengaruhi pengembangan kompetensi tenaga kependidikan di Universitas Negeri Makassar yakni faktor internal seperti: visi, misi, tujuan, strategi pencapaian tujuan, sifat dan jenis kegiatan, dan jenis teknologi yang digunakan, serta faktor eksternal seperti: kebijakan pemerintah, sosio-budaya masyarakat, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

**Kata Kunci:** Pengembangan, Kompetensi, Tenaga Kependidikan

## ABSTRACT

*The study aimed at testing the development of Educator Competency in Universitas Negeri Makassar (State University of Makassar) which consisted of educator competency development and strategies to enhance educator competency. The study employed qualitative research. The informants of the study were Vice-Rector II, Head of Bureau, Head of Departement, Head of Sub-Departement, and Staff. Data were collected by employing observation, interview, and documentation. Data were analyzed using descriptive qualitative analysis by conducting data reduction, data presentation, and conclusion drawing or verification. The results of the study revealed that 1) the pattern of educator competency development in Universitas Negeri Makassar such as general competency, functional competency, and managerial competency had been given optimally to the educators such and education and training, workshop, functional training, structural position training, and IT competency development; 2) the strategies of educators competency development in Universitas Negeri Makassar such as training had been given optimally to the educators but the strategies such as education, mentoring, and coaching still need to be improved of developed; and 3) the factors which influence educator competency development in Universitas Negeri Makassar were internal and external factors. The internal factors were the vison, mission, goal, strategies, objective, the nature and type of activities, and type of technology used; whereas, the external factors were the government policy, socio-cultural of society, and development of science and technology.*

**Keywords:** Development, Competence, Personnel

## PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia bukan hal yang mudah di era globalisasi saat ini oleh karena itu, untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas berbagai suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk terwujudnya proses tersebut. Hasibuan (2006: 9) “manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien serta merupakan bagian dari manajemen umumnya yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia sehingga tercapai tujuan organisasi”.

Peranan manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi serta kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedarmayanti (2009: 6) manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari rekrutmen atau penarikan sumber daya manusia, seleksi sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pemeliharaan sumber daya manusia, dan penggunaan sumber daya manusia.

Pentingnya kompetensi aparat dalam suatu organisasi, pada dasarnya terkait masalah sumber daya manusia (*human factors*) dalam kehidupan organisasi. Pada dasarnya ada beberapa jenis kompetensi yang harus dimiliki oleh pegawai, namun dalam versi yang lebih sederhana Nilwana (2014: 7) mengemukakan jenis-jenis kompetensi yang wajib dimiliki oleh pegawai yaitu: kompetensi umum, kompetensi fungsional, dan kompetensi manajerial. Strategi yang dapat dilakukan untuk mengembangkan kompetensi karyawan adalah dengan memberikan pengembangan kompetensi kepada karyawan agar karyawan tersebut dapat memiliki produktivitas dalam bekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pendidikan, pelatihan, mentoring, dan coaching kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien. Pengembangan kompetensi merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral, pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 1989 pasal 27 ayat (1) tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan tugas tenaga kependidikan yaitu “tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan/atau memberikan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. PP Nomor 19 tahun 2005 pasal 36 tentang standar pendidikan dan tenaga kependidikan yaitu tenaga kependidikan pada perguruan tinggi harus memiliki kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi sesuai dengan bidang tugasnya.

Berdasarkan tugas dan fungsi tenaga kependidikan yang diungkapkan tersebut di atas menjadi hal yang menarik bagi peneliti karena fenomena yang dilihat di Universitas

Negeri Makassar tentang pelayanan yang diberikan oleh tenaga kependidikan yang bekerja sebagai tenaga administrasi kepada peserta didik (mahasiswa) masih belum optimal. Pelayanan yang dimaksud misalnya pelayanan surat menyurat, pengurusan berkas dan sebagainya. Maupun dari kualitas pelayanan yang relatif lama yang sering memberatkan mahasiswa.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan lokasi penelitian ini adalah di Universitas Negeri Makassar. Penelitian ini difokuskan pada (1) pola pengembangan kompetensi umum, fungsional, dan manajerial tenaga kependidikan, (2) Upaya dan strategi yang dilakukan untuk mengembangkan kompetensi tenaga kependidikan, (3) Faktor-faktor determinan pola pengembangan kompetensi tenaga kependidikan di Universitas Negeri Makassar. Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder yang bersifat kualitatif. Data primer yaitu data hasil wawancara dengan tenaga kependidikan. Sedangkan data sekunder adalah data dokumentasi dan hasil observasi sebelum dan sesudah berada di lokasi penelitian. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, ditempuh teknik pengumpulan data yang terdiri atas wawancara, dan dokumentasi. Pemeriksaan keabsahan data merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian kualitatif, karena sangat menentukan tingkat kepercayaan terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan yakni: triangulasi dan member check.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan**

#### **a. Pola Pengembangan Kompetensi Umum**

Pola pengembangan kompetensi umum tenaga kependidikan di Universitas Negeri Makassar yaitu dengan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), work shop, dan diklat kepemimpinan (Diklatpim). Pola pengembangan kompetensi umum tersebut cukup optimal diberikan kepada tenaga kependidikan di Universitas Negeri Makassar, namun pengembangan tersebut masih perlu ditingkatkan agar tenaga kependidikan dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya serta memiliki produktivitas yang baik dalam bekerja.

#### **b. Pola Pengembangan Kompetensi Teknis/fungsional**

Pola pengembangan kompetensi fungsional tenaga kependidikan di Universitas Negeri Makassar yaitu dilakukan berdasarkan jabatan dari tenaga kependidikan tersebut, seperti pelatihan fungsional, pengembangan kompetensi IT, pelatihan struktural atau jabatan. Pola pengembangan kompetensi fungsional tersebut cukup optimal diberikan kepada tenaga kependidikan di Universitas Negeri Makassar, namun pengembangan

tersebut masih perlu ditingkatkan agar tenaga kependidikan yang menempati jabatan tertentu yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang mereka miliki mampu bekerja dengan optimal.

### **c. Pola Pengembangan Kompetensi Manajerial**

Pola pengembangan kompetensi manajerial tenaga kependidikan di Univeristas Negeri Makassar dikembangkan berdasarkan jabatan struktural yang mereka miliki seperti diklat kepemimpinan (Diklatpim) agar mampu deduktif dalam mengelola apa yang menjadi tanggung jawabnya. Pola pengembangan kompetensi manajerial tersebut sudah cukup optimal siberikan kepada tenaga kependidikan di Universitas Negeri Makassar, namun masih perlu dikembangkan atau ditingkatkan agar tenaga kependidikan yang menduduki jabatan sebagai pemimpin/manajer pada bagian tertentu dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok organisasi.

## **Strategi Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan**

### **a. Pendidikan**

Strategi pengembangan kompetensi tenaga kependidikan di Univeristas Negeri Makassar melalui pendidikan masih belum optimal diberikan kepada tenaga kependidikan di Universitas Negeri Makassar dan masih perlu adanya peningkatan pengembangan.

### **b. Pelatihan**

Strategi pengembangan kompetensi tenaga kependidikan di Univeristas Negeri Makassar melalui pelatihan telah diberikan kepada tenaga kependidikan atau cukup optimal namun pengembangan tersebut masih perlu ditingkatkan agar tenaga kependidikan lebih memahami tugas dan fungsinya pada bagian tertentu.

### **c. Mentoring**

Strategi pengembangan kompetensi tenaga kependidikan di Univeristas Negeri Makassar melalui mentoring belum optimal diberikan kepada tenaga kependidikan di Universitas Negeri Makassar, dan perlu adanya peningkatan pengembangan dengan melalui mentoring agar tenaga kependidikan dapat memiliki kinerja yang lebih baik lagi.

### **d. Coaching**

Strategi pengembangan kompetensi tenaga kependidikan di Univeristas Negeri Makassar melalui coaching belum optimal diberikan kepada tenaga kependidikan di Universitas Negeri Makassar, dan perlu adanya peningkatan pengembangan agar tenaga kependidikan mampu memiliki keterampilan-keterampilan serta produktivitas kerja yang baik.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan**

Faktor internal di sini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan. Secara terinci faktor-faktor tersebut antara lain: 1) visi, 2) misi, 3) tujuan, 4) strategi pencapaian tujuan, 5) sifat dan jenis kegiatan, dan 6) jenis teknologi yang digunakan. Sekait dengan data yang diperoleh di lokasi penelitian bahwa faktor-faktor internal seperti visi, misi, tujuan, strategi pencapaian tujuan, sifat dan jenis kegiatan, serta jenis teknologi yang digunakan sangat mempengaruhi pengembangan kompetensi tenaga kependidikan di Universitas Negeri Makassar.

Adapun faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pengembangan kompetensi tenaga kependidikan antara lain: 1) kebijakan pemerintah, 2) Sosio-budaya masyarakat, 3) Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sekait dengan data yang diperoleh di lokasi penelitian bahwa faktor-faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, sosio-budaya masyarakat, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat mempengaruhi pengembangan kompetensi tenaga kependidikan di Universitas Negeri Makassar.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengembangan kompetensi tenaga kependidikan di Universitas Negeri Makassar dapat ditarik kesimpulan yakni:

1. Pola pengembangan kompetensi umum, fungsional, dan manajerial tenaga kependidikan di Universitas Negeri Makassar untuk saat ini telah sudah cukup optimal diberikan kepada tenaga kependidikan di Universitas Negeri Makassar.
2. Strategi pengembangan kompetensi tenaga kependidikan di Universitas Negeri Makassar dengan melalui pendidikan, pelatihan, mentoring dan coaching sudah berjalan, namun pelaksanaannya masih perlu ditingkatkan atau dikembangkan utamanya pada strategi pengembangan kompetensi melalui pendidikan, mentoring, dan coaching yang masih kurang atau belum optimal diberikan kepada tenaga kependidikan agar tenaga kependidikan tersebut dapat memiliki kinerja yang baik serta dapat memiliki efisiensi dan efektivitas dalam bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan kompetensi tenaga kependidikan di universitas Negeri Makassar adalah 1) faktor internal yang terdiri dari visi, misi, tujuan, strategi pencapaian tujuan, sifat dan jenis kegiatan, serta jenis teknologi yang digunakan. 2) Faktor eksternal yang terdiri dari kebijakan pemerintah, sosio-budaya masyarakat, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

#### DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Nilwana, A. 2014. Kinerja Aparatur Negara Berbasis Kompetensi alam Masyarakat Desa di Kabupaten Sidenreng Rappang. *Disertasi*. Tidak Diterbitkan. Makassar: Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Undang-undang Nomor 2, Tahun 1989, Tentang *Sistem Pendidikan Nasional*

PP. No. 19 Tahun 2005, *Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*.