

KOMPETENSI KEPALA BAGIAN DI UNIVERSITAS TADULAKO

Wagiman Abuna

wagimanabu@yahoo.com

Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The research aimed at finding out and analyzing the competence of the section head in Tadulako University. The population of this research was 20 people as head of sections in Tadulako University. 4 of them were then selected as samples or informants and the head of personnel (BAUK) of Tadulako University was selected as the key informants. This was a qualitative research which data were collected through interview and documentation technique. The data were analyzed through (1) data editing, (2) data grouping, (3) meaning interpretation of the data, and (4) conclusions drawing and suggestions. The result showed the (1) The competence of the section head in motive factors, was not running properly, (2) The competence of the section head in traits factors had run properly, (3) The competence of the section head in factor of self-concept head run properly, (4) The competence of the section head in knowledge factor was not running properly. (5) The competence of the section head in skill factor had run properly.

Keywords: *Competence and Section Head*

PENDAHULUAN

Perguruan Tinggi sebagai salah satu instrumen Pendidikan Nasional di-harapkan dapat menjadi pusat penyelengga-raan dan pengembangan pendidikan tinggi serta pemeliharaan, pembinaan dan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan/ atau kesenian sebagai suatu masyarakat ilmiah yang dapat meningkatkan mutu kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan berne-gara.

Universitas Tadulako dalam menye-lenggarakan tugas pemerintahan di bidang pendidikan sangat membutuhkan kepemimpinan yang memiliki kompetensi yang pada akhirnya diharapkan akan menghasilkan prestasi kerja pegawai yang tinggi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Kompetensi kepala Bagian yang baik dari para pegawai di lingkungan Universitas Tadulako dalam pelaksanaan tugas sehari-hari mutlak diperlukan yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai secara maksimal. Berdasarkan uraian Latar belakang di atas, maka permasalahan dalam kajian ini adalah “Bagaimana Kompetensi Kepala Ba-gian di Universitas Tadulako?

Menurut Spencer dalam Dharma (2003; 109), kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (an underlying characteristic of an individual which is casually related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation). Berdasarkan defenisi tersebut, kata underlying characteristic mengandung makna kompetensi yang berarti bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat di prediksi pada berbagai keadaan tugas dan pekerjaan. Kata casually related berarti kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksikan perilaku dan kinerja. Sedangkan kata criterion-referenced mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksikan siapa yang berkinerja baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Menurut Spencer and Spencer (1993: 9-11) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, yaitu:

- 1) “Motives”, adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan.

- 2) "Traits", adalah karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap situasi atau informasi.
- 3) "Self – Concept", adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
- 4) "Knowledge", adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (knowledge) merupakan kompetensi yang kompleks.
- 5) "Skill", adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

METODE

Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif, karena menjelaskan tentang sesuatu yang terjadi saat ini yakni mengenai Kompetensi Kepala Bagian di Universitas Tadulako.

Teknik penentuan informan adalah menggunakan purposive sampling. Menurut Siregar (2010: 148) Kriteria-kriteria yang dipilih dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Pegawai Negeri Sipil Universitas Tadulako di Palu
- 2) Menjabat sebagai Kepala Bagian Universitas Tadulako di Palu
- 3) Sudah mempunyai masa jabatan kepala bagian di atas lima tahun

Dari kriteria tersebut di atas, maka jumlah informan yang diwawancarai dalam penelitian ini sebanyak 4 orang Kepala Bagian di Universitas Tadulako. Teknik pengumpulan data melalui (1) Pengamatan (Observasi) adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang ada pada obyek penelitian. Judistira (2009: 281); (2) Wawancara (Interview) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan responden (personal face to face interview). Sugiyono (2007: 21); (3) Dokumentasi, yaitu mengambil data-data yang berhubungan dengan penelitian misalnya, jumlah

Kepala Bagian, Tingkat Pendidikan Kepala Bagian dan Jenis Kelamin serta masa kerja Kepala Bagian di Universitas Tadulako.

Adapun teknik analisis data (1) Editing Data yaitu merupakan proses pemilihan, perumusan perhatian, pengabstraksian dan pen-transformasian data yang diperoleh di lapangan. Proses ini berlangsung dari awal sampai akhir penelitian; (2) Pengelompokan Data merupakan pengumpulan informasi yang disusun dan memberikan kemungkinan menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan; (3) Penafsiran Makna Data, Penafsiran makna data dalam penelitian ini dilakukan sebagai berikut, setelah data sudah dikelompokkan maka langkah selanjutnya adalah menafsirkan data dari hasil wawancara mengenai kompetensi Kepala Bagian Universitas Tadulako di Palu; (4) Penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan merupakan suatu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Makna-makna yang muncul dari data harus selalu diuji kebenarannya dan kesesuaiannya sehingga kesahihan data terjamin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kompetensi Kepala Bagian di Universitas Tadulako dalam penelitian ini difokuskan ada indikator kompetensi yang terdiri dari: Motif (motive), ciri-ciri (traits), konsep diri (self-concept), pengetahuan (knowled-ge) dan keterampilan (skill).

Motif (motive)

Motif (motive) dalam penelitian ini adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang menyebabkan tindakan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Berkaitan dengan Motif (motive) Kepala Bagian di Universitas Tadulako sudah baik walaupun belum maksimal, hal ini diakui oleh Rosdiana selaku Kabag Kepegawaian BAUK Untad yang diwawancarai pada hari Selasa, tanggal 02 Oktober 2012, pukul 10.00–10.45 WITA, sebagai berikut:

“Menurut pendapat saya pegawai disini, pada lingkungan Bagian Kepegawaian selalu ingin bekerja secara konsisten, hal ini dapat dilihat dari hasil evaluasi kami yang menunjukkan bahwa pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai selalu diselesaikan tepat waktu. Memang masih ada beberapa pegawai yang selalu terlambat dalam bekerja namun itu hanya sebagian kecil saja, sehingga secara umum dapat dikatakan motif pegawai sudah bagus walaupun belum maksimal”. (Wawancara di ruang kerja Kabag Kepegawaian BAUK Untad).

Pendapat informan kunci di atas sesuai dengan pendapat Spencer dan Spencer dalam Massiki (2007) yang mengatakan bahwa tidak semua aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja itu merupakan kompetensi, hanya motif-motif pribadi yang mendorong dirinya untuk mencapai kinerja yang superior yang merupakan kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi merupakan bagian dari kepribadian individu yang relatif dalam dan stabil yang dapat dilihat dan diukur dari pribadi individu yang bersangkutan di tempat kerja atau dalam berbagai situasi.

Ciri-Ciri (traits)

Ciri-Ciri (traits) dalam penelitian ini diartikan sebagai karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi yang diterima. (why and how we behave a certain way). Dalam mengukur ciri-ciri (traits) yang merupakan alat ukur kompetensi Kepala Bagian di Universitas Tadulako dalam penelitian ini, berikut ditampilkan hasil wawancara dengan Saefuddin yang menjabat sebagai Kabag Tata Usaha Fakultas Pertanian Untad pada hari Jum'at, 05 Oktober 2012, pukul 10.00 – 10.30 WITA sebagai berikut:

“Masih banyak pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan secara tuntas sehingga pekerjaan selalu me-numpuk dari hari ke hari, hal ini dapat dilihat dari banyak pelayanan kepada mahasiswa yang sering terlambat, mi-salnya tentang ijazah selalu

terlambat diberikan kepada mahasiswa walaupun sudah di wisuda berbulan-bulan lama-nya”. (wawancara dilaksanakan di ruang kerja Kabag Tata Usaha Fakultas Pertanian Untad).

Pendapat informan di atas sesuai dengan pendapat Rivai (2010: 311), kompetensi harus mereflesikan perilaku atau karakter yang diperlukan untuk keberhasilan organisasi di masa yang akan datang. Identifikasi perilaku yang diinginkan dan kompetensi orang-orang berdasarkan hasil kerja. Teknik beragam dapat digunakan misalnya inventarisasi tuntutan kompetensi kerja dan kompetensi atau sistim ahli yang memungkinkan suatu organisasi merespons terhadap pertanyaan yang diajukan. Identifikasi sejumlah para Kepala Bagian di Universitas Tadulako telah menunjukkan kompetensi dan perilaku yang muncul sebagaimana yang diharapkan oleh Universitas.

Konsep Diri (self-concept)

Dalam penelitian ini konsep diri (self-concept), adalah sikap-sikap (attitude) dan nilai-nilai (values) atau gambaran tentang diri sendiri seseorang. Dalam rangka menambah informasi konsep diri (self-concept) yang digunakan mengukur kompetensi Kepala Bagian di Universitas Tadulako, maka berikut ini ditampilkan hasil wawancara peneliti dengan informan Rainer pada hari Rabu, 03 Oktober 2012 bertempat di Ruang Kerja Kabag Pendidikan dan Kerjasama BAAKPSI Untad sebagai berikut:

“Secara umum dapat dikatakan bahwa pegawai disini baik kabag, kasubag maupun staf selalu mengedepankan sopan santun dalam melaksanakan pekerjaan setiap harinya. Hal ini dapat dilihat dari tidak banyak konflik antara sesama pegawai maupun antara atasan dan bawahan. Dalam penyelesaian masalah pekerjaan di kantor dapat dikatakan rata-rata sudah bagus, dimana apabila ada permasalahan yang tidak mampu diselesaikan sesama pegawai maka selalu dikonsultasikan dengan atasan tentang

solusi dalam menyelesaikan masalah dan saya rasa rata-rata pegawai sudah baik dalam proses menyelesaikan masalah". (Wawancara dilakukan pada pukul: 11 – 11.30 WITA).

Sehubungan dengan konsep diri (self-concept) maka Manullang (1991: 719) berpendapat untuk membangun kompetensi, pimpinan harus memahami pengukuran yang strategis yang sejalan dengan dua dimensi yaitu apa yang harus diukur dan bagaimana mengukurnya. Dalam menilai kompetensi Kepala Bagian maka harus memberikan reward kepada mereka yang memperlihatkan kompetensi yang baik seperti dapat dikatakan bahwa:

"Apa yang diberi reward dapat dilakukannya namun sangat sulit member reward jika anda tidak mengukurnya, dan sangat sulit mengukur sesuatu kecuali anda dapat menjalankannya dan menjelaskannya dengan baik".

Pengetahuan (Knowledge)

Pengetahuan (knowledge) dalam penelitian ini adalah suatu informasi yang dipunyai dalam bidang tertentu, baik yang didapat dari hasil belajar maupun pengalaman. Selanjutnya dalam rangka menambah informasi mengenai kompetensi pada faktor pengetahuan (knowledge) dalam penelitian ini, maka ditampilkan hasil wawancara peneliti dengan Andi Baso Bado, sebagai Kabag Tata Usaha Program Pascasarjana Untad pada hari Jum'at, 05 Oktober 2012, pukul 11.00 – 11.45 WITA, sebagai berikut:

"Selama saya disini, saya melihat bahwa pelayanan yang dilakukan di Pascasarjana ini sudah bagus ini menunjukkan bahwa para pegawai sudah sudah memahami proses pelayanan dengan baik. Kemudian untuk aturan-aturan baru yang dikeluarkan Universitas selalu dapat diikuti dengan baik, tidak pernah ada kendala yang berarti karena pegawai disini sebagian besar berpendidikan S2, sehingga Alhamdu-lillah semua kegiatan lancar-lancar saja. indikatornya dapat dilihat

bahwa tiap hari selalu ada mahasiswa melakukan Ujian Proposal, Ujian Hasil dan Ujian Tesis". (Wawancara di Ruang Kerja Asdir I Pascasarjana Untad).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas mengenai pengetahuan (knowledge) dapat dikatakan bahwa kompetensi untuk sudut pandang pengetahuan (knowledge) sudah baik, namun belum dilakukan secara maksimal. Hal ini terlihat dari hasil wawancara dengan salah seorang informan dan pengamatan penulis yang masih terlihat adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Nawawi (2011: 28), Kompetensi pegawai berkaitan dengan kinerja, dimana kesuksesan atau keberhasilan suatu kinerja didasari atas keberadaan kompetensi dari seseorang dalam bekerja. Dengan kata lain pencapaian suatu kinerja yang maksimal hanya akan terjadi apabila dilakukan oleh seseorang yang memiliki kemampuan atau yang konsisten dengan kebutuhan tuntutan pekerjaan dan lingkungan organisasi.

Keterampilan (Skill)

Dalam penelitian ini keterampilan (skill), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik atau mental tertentu. Dalam rangka mengukur Pengetahuan (knowledge) dalam penelitian ini berikut ditampilkan hasil wawancara peneliti dengan informan yaitu Rosdiana selaku Kabag Kepegawaian BAUK Untad pada hari Selasa, tanggal 02 Oktober 2012, pukul 10.00 – 10.45 WITA, sebagai berikut:

"Sebagian besar pekerjaan di kantor menggunakan komputer sehingga pegawai baik kabag maupun staf mampu mengoperasikan komputer, jadi dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai dapat mengoperasikan peralatan kantor atau komputer dengan baik. Mengenai pemahaman pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan ia bisa dikatakan sudah bagus karena selama ini pekerjaan selalu lancar-lancar saja.

Kemudian untuk prestasi kerja selama ini sepertinya Universitas belum memberikan reward kepada pegawai se-hingga kedepan diharapkan pihak Uni-versitas dapat memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi". (Wawancara di Ruang Kerja Kabag Kepegawaian BAUK Untad).

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil wawancara peneliti dengan informan di atas dapat dikatakan bahwa kompetensi Kepala Bagian yang berkaitan dengan keterampilan (skill) belum berjalan secara maksimal. Hal ini terlihat dari hasil wawancara dan hasil penelitian penulis yang dilakukan di Universitas Tadulako. Maka dapat dipahami bahwa dalam konteks kompetensi belum berjalan dengan baik. Hal tersebut senada dengan pendapat ahli, Rivai (2010: 310), bukti seseorang memiliki kompetensi yang baik ia akan ditunjukannya di tempat pekerjaan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan peneliti mengenai Kompetensi Kepala Bagian di Universitas Tadulako maka disimpulkan sebagai berikut:

Kompetensi Kepala Bagian di Universitas Tadulako dilihat dari faktor motif (motive) belum berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari masih banyak Kepala Bagian yang belum memahami visi dan misi Universitas Tadulako. Kemudian didukung hasil wawancara dengan informan yang dilakukan di lapangan.

Kompetensi Kepala Bagian di Universitas Tadulako dilihat dari segi ciri-ciri (traits) sudah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari hasil wawancara dengan informan yang menunjukkan bahwa pegawai baik kepala bagian maupun selalu menyelesaikan pekerjaan secara tuntas, pegawai tidak emosional dan selalu percaya diri dalam melakukan pekerjaan sehari-hari yang menjadi tanggung jawabnya.

Kompetensi Kepala Bagian di Universitas Tadulako dilihat dari faktor konsep diri

(self-concept) sudah berjalan dengan baik. hal ini terlihat dari para Kepala Bagian yang mengedepankan sopan santun dalam bekerja dan selalu mampu menyelesaikan setiap permasalahan yang muncul dalam kegiatan sehari-hari.

Kompetensi Kepala Bagian di Universitas Tadulako dilihat dari pengetahuan (knowledge), belum berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari masih banyaknya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja selama ini. Juga Kepala Bagian belum ada yang berpendidikan setingkat Doktor.

Kompetensi Kepala Bagian di Universitas Tadulako dilihat dari segi keterampilan (skill) sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa semua Kepala Bagian dapat mengoperasikan komputer dengan baik serta sudah memahami proses pekerjaan di kantor.

DAFTAR RUJUKAN

- Dharma, A. 2003. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Gana, K. Judistira. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: The Judistira Garna Foundation dan Promaco Akademika.
- Manullang, M. 1991. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Penerbit: Alumni.
- Massiki, Muhammad Najib. 2007. Analisis Pengaruh Komitmen dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai dan Dosen di Fakultas Teknik Untad. *Tesis*. Palu: Program Pascasarjana Universitas Tadulako, .
- Nawawi, Muh. 2011. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Tenaga Kesehatan Terhadap Kinerja Pusat Kesehatan Masyarakat Dalam Pelayanan Kesehatan di Kota Palu Sulawesi Tengah. *Disertasi*. Bandung: Program Doktor Universitas Padjadjaran.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manu-*

- sia untuk perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siregar, Syofian. 2010. *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Spencer, Lyle M. and Singne, M. Spencer. 1993. *Competence at Work: Models For Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk penelitian*. Edisi ke 12. Bandung: CV. Alfabeta.
- Universitas Tadulako. 2011. *Buku Informasi Untad Tengah Tahunan 2011*. Palu.