

ANALISIS KONDISI RIIL PERSEDIAAN DOSEN PADA POLITEKNIK NEGERI MANADO

Selfy Manueke*¹, Meiske W. Manopo*², Iyam L. Dua*³

Politeknik Negeri Manado; Jl. Raya Politeknik, Manado, (0431) 815212

¹Jurusan administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

²Jurusan administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

³Jurusan administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Email: *¹self22r@gmail.com, *²meiske.manopo@gmail.com, *³Iyampantulu@gmail.com

ABSTRACT

Manado State Polytechnic is one of the higher education institutions under the Ministry of Education, Culture, Research and Technology which currently provides vocational education with 6 (six) different fields of knowledge, namely Civil Engineering, Electrical Engineering, Mechanical Engineering, Accounting, Business Administration and Tourism. . In organizing educational activities, lecturers are one of the resources that must be considered because without lecturers, educational activities at the Polytechnic cannot be held. Based on initial observations, the current condition of lecturers as professional educators at this institution will experience a decline in the number within 10 years because most lecturers retire during that time. The purpose of this study is to analyze the real condition of the supply of permanent lecturers at the Manado State Polytechnic so that this institution can recruit and select lecturers according to the needs of each department. The method used is a qualitative method through interviews and document analysis to obtain information about the real condition of the supply of lecturers at the Manado State Polytechnic. The result achieved is an empirical analysis of the supply of lecturers in each department at the Manado State Polytechnic. It was found in this study that in the next 10 years period, 133 (46.83%) Manado State Polytechnic lecturers will retire, namely lecturers who are in the age range of 55-60 years and > 60 years. Therefore, the management of Manado State Polytechnic has to anticipate and plan its new recruitment and selection of lecturers in order to maintain the quality of its education.

Keywords: *Lecturers Supplies, Manado State Polytechnic*

1. PENDAHULUAN

Politeknik Negeri Manado adalah salah satu institusi pendidikan tinggi dibawah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi yang menyelenggarakan pendidikan vokasi dengan 6 (enam) bidang ilmu yang berbeda yaitu Teknik Sipil, Teknik Elektro, Teknik Mesin, Akuntansi, Administrasi Bisnis dan Pariwisata. Ke 6 Bidang ilmu tersebut kemudian diselenggarakan oleh 6 (enam) jurusan dengan nama jurusan yang sama dimana setiap jurusan memiliki program studi dan secara keseluruhan Politeknik

Negeri Manado memiliki 19 program studi. Dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan, dosen yang merupakan tenaga pendidik profesional adalah salah satu elemen penting yang harus diperhatikan, baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Pengamatan awal, kondisi terkini dosen sebagai tenaga pendidik profesional pada institusi ini akan mengalami penurunan jumlah yang signifikan dalam jangka waktu 10 tahun karena sebagian besar dosen akan pensiun, sementara itu rekrutmen dan seleksi dosen yang dilakukan institusi masih berjalan lambat.

Berdasarkan latar belakang diatas maka tim peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Analisis Kondisi Riil Persediaan Dosen pada Politeknik Negeri Manado. Permasalahan yang diteliti adalah seberapa banyak persediaan dosen dalam rangka mempertahankan kualitas pendidikan pada Politeknik Negeri Manado, sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kondisi riil persediaan dosen pada Politeknik Negeri Manado.

2. LANDASAN TEORI

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam kegiatan operasional organisasi atau institusi disamping sumber daya lainnya seperti keuangan, peralatan dan perlengkapan serta asset lainnya. Menurut Sumarsono (2003) sumber daya manusia merupakan jasa atau usaha kerja yang bisa diberikan dalam proses produksi. Sumarsono juga menyatakan bahwa dalam pengertian lain, sumber daya manusia menggambarkan kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan suatu barang dan jasa. Sedangkan, menurut Hariandja (2012), sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor lainnya selain modal, oleh sebab itu sumber daya manusia sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik sehingga efektivitas dan efisiensi organisasi semakin meningkat. Hal serupa dinyatakan oleh Badriyah (2015) bahwa sumber daya manusia adalah aset organisasi yang sangat krusial, dimana peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Selanjutnya, Sutrisno (2016) mengklaim bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya termasuk rasio, rasa, dan karsa.

Pada institusi pendidikan tinggi, dosen adalah salah satu sumber daya yang sangat berperan penting dalam menjalankan kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tanpa dosen kegiatan tersebut tidak akan terlaksana. Dosenlah yang bertugas untuk mentransformasi dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan menyebarkannya kepada masyarakat. Dosen juga yang membuat inovasi-inovasi yang dapat digunakan oleh masyarakat. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Selanjutnya, dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 3 ayat 1). Disamping tugas diatas, tugas dosen menurut Undang-Undang No 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi pasal 12, 1) Dosen sebagai anggota Sivitas Akademika memiliki tugas mentransformasikan Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi yang dikuasainya kepada Mahasiswa dengan mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran sehingga Mahasiswa aktif mengembangkan potensinya; 2) Dosen sebagai ilmuwan memiliki tugas mengembangkan suatu cabang Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi melalui penalaran dan penelitian ilmiah serta menyebarkannya; 3) Dosen secara perseorangan atau berkelompok wajib menulis buku ajar atau buku teks, yang diterbitkan oleh Perguruan Tinggi dan/atau publikasi ilmiah sebagai salah satu sumber belajar dan untuk pengembangan budaya akademik serta pembudayaan kegiatan baca tulis bagi Sivitas Akademika. Sedangkan, tanggung jawab atau kewajiban dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (Pasal 60 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005) yaitu 1) melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat; 2) merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; 3) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; 4) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran. 5) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai

agama dan etika; dan 6) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa. Berdasarkan uraian pekerjaan diatas maka untuk menjadi dosen, seseorang harus memenuhi beberapa persyaratan pokok. Persyaratan tersebut seperti tertuang dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (pasal 45 dan 46) yaitu 1) dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. 2) kualifikasi akademik yang dimiliki harus diperoleh dari perguruan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian. Dosen harus memiliki kualifikasi akademik minimum: a) lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana; dan b) lulusan program doktor untuk program pascasarjana. Setiap orang yang memiliki keahlian dengan prestasi luar biasa dapat diangkat menjadi dosen.

B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Hariandja, (2009), manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk memperoleh sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakannya, untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuan. Selanjutnya, Armstrong dalam Kaswan (2012) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar. Henry Simamora (2014) lebih lanjut mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah melaksanakan kegiatan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu sebagai anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Sedangkan Sutrisno (2012) lebih spesifik menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Selanjutnya, Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan,

pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Flippo, Edwin B, dalam Sundah (2018) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sementara itu, menurut Handoko, HT yang dikutip dalam Sundah (2018), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan baik individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki 2 (dua) fungsi pokok yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional (Hasibuan, 2017). Fungsi manajerial terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Sedangkan fungsi operasional terdiri dari pengadaan SDM (perencanaan, penarikan, seleksi, dan penempatan), pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, kompensasi, integrasi dan pemutusan hubungan kerja.

C. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang utama dan penting yaitu pengadaan sumber daya manusia (Sundah, 2018) karena fungsi ini adalah upaya yang dilakukan untuk mendapatkan jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh organisasi/institusi agar tujuan dapat tercapai. Perencanaan sumber daya manusia adalah proses perencanaan yang terstruktur guna mengoptimalkan sumber daya manusia sebagai asset utama yang penting untuk kelancaran dan keberhasilan suatu usaha (Sondang 2003). Ada beberapa langkah yang harus ditempuh ketika proses perencanaan sumber daya manusia akan dilakukan. Langkah-langkah dalam proses perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut ini (Maria Juwita, 2018)

1. Mengkaji Persediaan Tenaga Kerja /SDM Saat Ini.

Dalam memulai perencanaan SDM, langkah paling awal yang bisa dilakukan yaitu menilai ketersediaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan/organisasi.

Penilaian ini termasuk studi yang komprehensif dari berbagai aspek sumber daya manusia, seperti jumlah, *skill*, kompetensi, kualifikasi, pengalaman, usia, jabatan, kinerja, kompensasi, dan lain sebagainya. Pada tahap ini, bagian Sumber Daya Manusia juga bisa melakukan wawancara dengan tim manager untuk memahami tantangan dari sisi sumber daya manusia yang sedang dihadapi, serta kualifikasi yang dirasa penting untuk dimiliki oleh karyawan tim tersebut.

2. Kebutuhan Sumber Daya Manusia di Masa Mendatang.

Langkah perencanaan sumber daya manusia ini yaitu menganalisa kebutuhan tenaga kerja/SDM di masa mendatang. Pada langkah ini, berbagai variabel sumber daya manusia seperti pengurangan sumber daya manusia, lowongan yang akan dibuka, promosi jabatan, mutasi karyawan, pensiun dan lain sebagainya perlu dimasukkan ke dalam pertimbangan. Selain itu, variabel tidak terduga seperti pengunduran diri serta pemecatan juga perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam analisa.

3. Perkiraan Permintaan Sumber Daya Manusia

Bagian sumber daya manusia bisa mencocokkan tenaga kerja/SDM yang ada saat ini dengan perkiraan kebutuhan sumber daya manusia di kemudian hari dan membuat *demand forecast* (perkiraan permintaan). Pada langkah ini, penting juga untuk mengetahui strategi dan objektif bisnis jangka panjang, agar perkiraan permintaan bisa sesuai untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.

4. Strategi dan Implementasi Pencarian Sumber Daya Manusia

Setelah mengetahui kekurangan yang dibutuhkan dari evaluasi supply dan demand sumber daya manusia, Bagian Sumber Daya Manusia bisa mengembangkan strategi berdasarkan perkiraan permintaan sumber daya manusia yang sudah dibuat. Strategi yang dibuat tentunya harus bisa memberikan solusi bagi kekurangan masalah sumber daya manusia di perusahaan/organisasi. Bagian Sumber Daya Manusia bisa melakukan relokasi, rekrutmen, *outsourcing*, pelatihan, manajemen sumber daya manusia, hingga melakukan perubahan kebijakan terkait sumber daya manusia. Perusahaan/organisasi juga bisa menggunakan jasa konsultan untuk meminimalisir reaksi negatif, terutama mengenai masalah hukum dan legal.

D. Kajian Persediaan Sumber Daya Manusia

Kajian persediaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu langkah yang dilakukan organisasi berkenaan dengan perencanaan/pengadaan SDM. Organisasi perlu menganalisis persediaan SDM sebelum melakukan rancangan kebutuhan, perekrutan dan seleksi SDM. Menurut Maria Juwita (2018), dalam memulai perencanaan SDM, langkah paling awal yang bisa dilakukan yaitu mengkaji dan mendata persediaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan/organisasi. Kajian terhadap ketersediaan SDM ini meliputi studi yang komprehensif dari berbagai aspek SDM, seperti jumlah SDM, keterampilan, kompetensi, kualifikasi, pengalaman, usia, jabatan, kinerja, kompensasi, dan lain sebagainya. Pada tahap awal ini, bagian Sumber Daya Manusia juga dapat melakukan wawancara dengan tim manajer yang terkait untuk memahami tantangan dari sisi sumber daya manusia yang sedang dihadapi, serta kualifikasi yang dianggap perlu untuk dimiliki oleh karyawan dari tim tersebut.

Berkaitan dengan penelitian ini, langkah awal yang akan dilaksanakan adalah menganalisis persediaan dosen di Politeknik Negeri Manado, yang akan ditinjau dari berbagai segi seperti tingkat pendidikan dosen, sertifikasi dosen, jabatan akademik dosen, keahlian/kompetensi dosen, usia dan masa kerja dosen dan persediaan dosen dalam kurun waktu 10 tahun dan 10 tahun ke atas dan memperkirakan jumlah dosen yang dibutuhkan. Setelah menganalisis persediaan dosen, kemudian kajian tentang rekrutmen dan seleksi dosen akan dilakukan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Politeknik Negeri Manado dengan objek penelitian dosen pada setiap jurusan yang ada di lingkungan Politeknik Negeri Manado serta staf administrasi yang ada di bagian kepegawaian pada institusi ini. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Metode kualitatif digunakan untuk mengembangkan analisis naratif yang meyakinkan berdasarkan kesempurnaan, kekompleksan, dan terinci dibandingkan dengan logika statistik (Baker and Edwards, 2012). Data kualitatif diperoleh melalui wawancara dan analisis dokumen. Untuk menganalisis data kualitatif yang diperoleh melalui wawancara dan analisis

dokumen, alat analisis yang digunakan adalah naratif description (deskripsi naratif) yang digunakan dalam menganalisis ketersediaan sumber daya manusia (dosen). Dalam penelitian kualitatif, penentuan fokus dalam penelitian lebih didasarkan pada tingkat kebaruan informasi yang akan diperoleh dari situasi sosial (lapangan). Pada penelitian ini Tim Peneliti menetapkan fokus penelitian pada analisis persediaan dosen untuk merencanakan perekrutan dan seleksi dosen pada Politeknik Negeri Manado. Partisipan/informan yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah pimpinan jurusan yang berjumlah 23 orang dan staf administrasi yang berjumlah 2 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kondisi Riil Persediaan Dosen Tetap pada Politeknik Negeri Manado

Kondisi riil persediaan dosen tetap pada Politeknik Negeri Manado dapat diuraikan berdasarkan jumlah dosen pada setiap jurusan. Lebih detail lagi, kondisi persediaan dosen saat ini dijelaskan menurut beberapa karakteristik dosen yaitu usia dosen, tingkat pendidikan, jabatan akademik dan keahlian dosen, sebagai berikut:

4.1 Usia Dosen

Usia dosen adalah salah satu karakteristik yang menentukan dosen untuk melaksanakan tugasnya sebagai tenaga profesional berdasarkan undang-undang. Undang-Undang Guru dan Dosen menyatakan bahwa dosen dalam melaksanakan tugasnya memiliki batas usia 65 tahun apabila dosen tersebut tidak mencapai jabatan Guru Besar. Dosen yang memiliki jabatan Guru Besar dapat melaksanakan tugas sampai usia 70 tahun. Tabel 4.1 di bawah ini menggambarkan data dosen tetap berdasarkan pembagian kelompok usia yaitu ≤ 44 tahun, 45 – 54 tahun, dan 55-65 tahun. Data tersebut menunjukkan bahwa dari total 284 dosen, 133 dosen berada dalam rentang usia 55-60 tahun dan >60 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa sejumlah dosen tersebut akan memasuki masa pensiun pada periode 10 tahun ke depan. Usia dosen ini dapat menjadi patokan dalam merencanakan proses rekrutmen dosen.

Tabel 4.1 Data Dosen Tetap berdasarkan Usia

No .	Jurusan	Jumlah Dosen Tetap	USIA DOSEN			Usia dosen >60 Tahun
			<44 Tahun	45-54 Tahun	55 – 60 Tahun	
1.	Teknik Sipil	59	6	27	20	6
2.	Teknik Elektro	56	7	24	19	6
3.	Teknik Mesin	33	1	15	15	2
4.	Akuntansi	54	4	20	24	6
5.	Administrasi Bisnis	40	6	10	20	4
6.	Pariwisata	42	4	27	5	6
TOTAL		284	24	123	103	30

Sumber: Hasil Olahan dari Data Nominatif Dosen (Bagian Kepegawaian), 2022

4.2 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan dosen adalah salah satu syarat untuk menjadi dosen. Undang-Undang Guru dan Dosen Pasal 46 ayat 2 menyatakan bahwa untuk menjadi dosen, dosen harus memiliki kualifikasi akademik minimum a) lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana; dan b) lulusan program doktor untuk program pascasarjana. Tabel 4.2 berikut ini menggambarkan jumlah dosen menurut tingkat pendidikan. Semua dosen yang berjumlah 284 dosen telah berpendidikan magister (S2) dan 41 dosen dari total dosen yang ada telah berpendidikan doktor. Berdasarkan data tersebut, tingkat pendidikan semua dosen yang ada di Politeknik Negeri Manado telah memenuhi undang-undang yaitu 100% telah berpendidikan magister, bahkan 14.43% dosen telah berpendidikan doktor walaupun di Politeknik Negeri Manado belum ada program pascasarjana.

Tabel 4.2 Data Dosen Tetap berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Jurusan	TINGKAT PENDIDIKAN		Keterangan
		S2	S3	
1.	Teknik Sipil	59	14	
2.	Teknik Elektro	56	2	
3.	Teknik Mesin	33	5	
4.	Akuntansi	54	4	

5.	Administrasi Bisnis	40	10	
6.	Pariwisata	42	6	
JUMLAH		284	41	

Sumber: Hasil Olahan dari Data Nominatif Dosen (Bagian Kepegawaian), 2022

4.3 Jabatan Akademik

Jabatan akademik dosen merupakan jenjang karir yang harus dicapai oleh seorang dosen dalam perjalanan karirnya selama menjadi dosen. Jabatan akademik juga menjadi dasar dalam pemberian kompensasi atas tugas keprofesionalan yang dilaksanakan oleh seorang dosen.

Tabel 4.3 di bawah ini menggambarkan data jumlah dosen menurut jabatan akademik yang telah dicapainya. Data jumlah dosen menunjukkan bahwa dosen Politeknik Negeri Manado yang telah mencapai jabatan akademik tertinggi (Profesor) sebanyak 2 (dua) dosen. Kenaikan jabatan akademik ke tingkat tertinggi sedang diikuti oleh beberapa dosen yang telah menyandang doktor. Selanjutnya sebanyak 146 dosen telah mencapai jabatan akademik lektor kepala. Apabila dipersentasikan 51.40% dosen telah menduduki jabatan lektor kepala. Jabatan ini dapat meningkat seiring dengan ketambahan dosen yang sudah menduduki lektor yang meningkatkan jenjang jabatan akademiknya. Hanya 25 dosen yang masih memiliki jabatan asisten ahli karena para dosen tersebut masih tergolong dosen muda yang diangkat 2 atau 3 tahun terakhir.

Tabel 4.3 Data Dosen Tetap berdasarkan Jabatan Akademik

No.	Jurusan	Jabatan Akademik Dosen			
		Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	Profesor
1.	Teknik Sipil	9	25	24	1
2.	Teknik Elektro	1	22	33	
3.	Teknik Mesin	1	13	19	
4.	Akuntansi	7	20	27	
5.	Administrasi Bisnis	6	9	25	
6.	Pariwisata	1	22	18	1
Jumlah		25	111	146	2

Sumber: Hasil Olahan dari Data Nominatif Dosen (Bagian Kepegawaian), 2022

4.3 Keahlian Dosen

Keahlian dosen merupakan salah satu syarat menjadi dosen, yang artinya dosen harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidangnya seperti yang diamanatkan oleh Undang-Undang. Tabel 4.4 berikut ini menunjukkan keahlian dosen berdasarkan bidang keahlian jurusan masing-masing dan non bidang keahlian jurusan seperti MKWU (Mata Kuliah Wajib Umum).

Data pada Tabel di bawah ini menunjukkan bahwa prosentase dosen pada setiap jurusan paling banyak memiliki keahlian sesuai dengan bidang keahlian jurusan. Hal ini mengindikasikan bahwa sampai pada kondisi ini dosen yang ada di Politeknik Negeri Manado dapat mempertahankan kualitas pendidikan dengan memanfaatkan bidang keahlian dan keilmuan yang dimiliki masing-masing dosen. Namun pada 10 tahun ke depan apabila perekrutan tidak diantisipasi akan terjadi penurunan jumlah dosen karena harus pensiun sebanyak 46.83%. Hal ini juga dapat memberi dampak terhadap kualitas pendidikan Politeknik Negeri Manado.

Tabel 4.4 Data Dosen berdasarkan Bidang Keahlian

No.	Jurusan	Keahlian Dosen		JUMLAH
		Bidang Keahlian	Non Bidang Keahlian	
1.	Teknik Sipil	55 (93%)	4 (6.7%)	59
2.	Teknik Elektro	44 (78%)	12 (21.42%)	56
3.	Teknik Mesin	27 (81.81%)	6 (18.18%)	33
4.	Akuntansi	48 (88.88%)	6 (11.11%)	54
5.	Administrasi Bisnis	34 (85%)	6 (15%)	40
6.	Pariwisata	36 (85.71%)	6 (14.28%)	42
JUMLAH		244	40	284

Sumber: Hasil Olahan dari Data Nominatif Dosen (Bagian Kepegawaian), 2022

Berdasarkan analisis kondisi riil persediaan dosen diatas, maka dapatlah direncanakan kebutuhan jumlah dosen yang akan direkrut dan diseleksi sehingga ketersediaan dosen tetap dan kualitas pendidikan dapat dipertahankan.

5 PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas dapatlah disimpulkan bahwa persediaan dosen di Politeknik Negeri Manado sampai pada saat ini masih mencukupi baik dari segi usia dosen, tingkat pendidikan, jabatan akademik dan bidang keahlian namun pada 10 tahun ke depan akan terjadi penurunan dosen tetap yang cukup signifikan yang mengakibatkan ketersediaan dosen tidak akan mencukupi untuk mempertahankan kualitas pendidikan Politeknik karena sejumlah dosen yang sebelumnya telah memahami model pendidikan Politeknik akan pensiun.

B. Saran

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh dapatlah disarankan agar perencanaan sumber daya manusia dalam hal ini perekrutan dan seleksi dosen perlu direncanakan dengan sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan berbagai hal seperti kondisi riil persediaan dosen, kompetensi dan keahlian dari calon pelamar dosen yang sesuai dengan kebutuhan setiap jurusan atau program studi. Pengusulan formasi, perekrutan dan seleksi diupayakan dapat dikendalikan oleh pimpinan Politeknik Negeri Manado agar dapat memperoleh calon dosen yang benar-benar memiliki dedikasi yang tinggi dan mau belajar dari pengalaman para senior yang ada. Disamping itu, perlu diberikan pemahaman tentang pendidikan Politeknik kepada setiap dosen yang baru bergabung dengan Politeknik Negeri Manado

DAFTAR PUSTAKA

- Baker, S. E., & Edwards, R. 2012. *How many qualitative interviews is enough?* , 42.
- Badriyah, Mila (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Pustaka Setia).
- Gay, L. R., Mills, G. E., & Airasian, P. W. 2012. *Educational research: competencies for analysis and applications* (10th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Handoko. T.Hani 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja ,Marihot, T.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Produktivitas Pegawai*, Jakarta, PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Edisi Pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A.A., & Anwar, P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A., & Anwar, P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manueke dan Manopo, 2021. *Analisis Ketersediaan Dosen pada Jurusan Administrasi Bisnis, Jurnal Manajemen, Administrasi Bisnis dan Pemasaran*. Volume 3, Nomor 2, Agustus 2021.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 97 Tahun 2000 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka, Jakarta.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sundah, Daisy, Iriany, Erni. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Percikan Hati.
- Supomo, R dan Eti Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

ANALISIS PENILAIAN KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA TENAGA PENDIDIK DI POLITEKNIK NEGERI MANADO (STUDI KASUS JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS & JURUSAN TEKNIK SIPIL)

**Mariska Walean^{*1}, Barakati Karel Manginsihi^{*2}, Jemmry Winokan^{*3},
Efendy Rasjid^{*4}**

Politeknik Negeri Manado; Jl. Raya Politeknik, Manado, (0431) 815212

¹Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

² Jurusan Teknik Sipil, Politeknik Negeri Manado

³ Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

⁴ Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Email: ^{*1}ikawalea@gmail.com, ^{*2}barakatikarelmanginsihi@gmail.com, ^{*3}jemmrywinokan@gmail.com,
^{*4}rasjidefendy@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan secara faktual pelaksanaan kemampuan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas, menganalisis perbedaan pelaksanaan kemampuan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas, untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas, untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas dan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas, yang semua itu dilakukan kepada Tenaga Pendidik yang ada di Jurusan Administrasi Bisnis dan Jurusan Teknik Sipil pada Politeknik Negeri Manado. Metode penelitian yang digunakan “*Mixed Methode*” atau metode penelitian kombinasi, dimana metode ini menggabungkan penelitian kuantitatif dan kualitatif untuk digunakan secara Bersama-sama dalam suatu penelitian sehingga memperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliable dan objektif terhadap tiga variabel utama yaitu, kemampuan kerja dan motivasi kerja serta produktivitas kerja Tenaga Pendidik. Populasi yang diambil 32 sampel tenaga pendidik di Jurusan Teknik Sipil dan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado. Hasil analisis total skor sudah baik mendekati sangat baik sedangkan hasil analisis koefisien regresi mempunyai hubungan yang positif dan mempunyai hubungan secara simultan antara variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja yang kuat dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja tenaga pendidik yang ada di Jurusan Administrasi Bisnis dan Teknik Sipil Politeknik Negeri Manado. Hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja Tenaga pendidik pada Politeknik Negeri Manado. Dimana dapat disimpulkan jika kemampuan kerja dan motivasi kerja meningkat maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja tenaga pendidik yang ada di Jurusan Administrasi Bisnis dan Teknik Sipil Politeknik Negeri Manado.

Kata Kunci : Kemampuan, Motivasi, Produktivitas

A. PENDAHULUAN

Tenaga Pendidik harus membekali diri untuk memiliki kemampuan dan sanggup memotivasi dirinya untuk menunjukkan produktivitas kerja yang profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik dan harus siap menstransfer *knowledge*, *skill* dan *attitude* sesuai dengan kebutuhan untuk mampu menciptakan *competitive global* berdasarkan kebutuhan *stakeholder*. Untuk itu setiap institusi dituntut beradaptasi dengan perubahan yang terjadi khususnya di era digital teknologi sekarang ini agar bisa tetap eksis dalam persaingan global dalam upaya peningkatan produktivitas tenaga pendidik melalui peningkatan kemampuan kerja dan motivasi kerja bagi tenaga pendidik dalam mencapai tujuan serta visi institusi. Karena salah satu indikator keberhasilan institusi adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang handal serta tamatan yang berkualitas dan berdaya saing global.

Walaupun program pengembangan kemampuan kerja dan motivasi kerja telah dilakukan, namun permasalahan terkait dengan SDM masih saja terjadi dalam meningkatkan produktivitas kerja dalam menjalankan Tri Dharma perguruan tinggi, baik pengajaran, penelitian, maupun pengabdian. Disamping itu masih ada tenaga pendidik yang terkait dengan masalah personal pelanggaran aturan kedisiplinan sehingga berdampak terhadap produktivitas kerja dalam menjalankan tugas. Hal tersebut terlihat pada produktivitas kerja tenaga pendidik yang kadangkala belum maksimal sepenuhnya.

Dari hasil pengamatan di lapangan masih terdapat tenaga pendidik yang kurang produktif dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Fenomena ini merupakan akumulasi dari berbagai aspek internal dan eksternal tenaga pendidik. Indikasi internal dapat dilihat dari kurangnya kemampuan kerja serta motivasi kerja tenaga pendidik, maka hal tersebut menjadi suatu masalah dalam meningkatkan produktivitas kerja. Seperti yang terlihat identifikasi masalah berdasarkan hasil observasi di lapangan peneliti menemukan fakta-fakta empiris di Politeknik Negeri Manado sebagai berikut: 1) daya dorong tenaga kependidikan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan yang terbaru 2) belum maksimalnya pengetahuan dan ketrampilan dalam memanfaatkan teknologi informasi dalam melaksanakan pekerjaan, 3) tenaga pendidik yang bekerja tidak sesuai dengan kualitas dan kuantitas kerja yang diharapkan, 4) sikap kerja dan tanggung jawab kerja sering terabaikan, 5) mata kuliah yang diajarkan tidak sesuai kompetensi dan linearitas atau sesuai dengan keahlian, 6) tenaga pendidik tidak mampu bekerja secara efektif dan

efisien dengan pekerjaan yang diberikan, 7) pelatihan yang dilakukan tidak diterapkan secara optimal dilingkungan kerja, 8) tenaga pendidik yang tidak menyelesaikan pertemuan mengajar serta tidak tepat waktu, 10) kurangnya kemandirian dan kepercayaan diri tenaga pendidik dalam bekerja. 11) tenaga pendidik kurang menguasai teknologi informasi terhadap pekerjaan yang diberikan, 12) kurangnya keterlibatan dalam penelitian dan pengabdian serta pertemuan dalam forum ilmiah, 13) kurangnya kemampuan kerja dalam mentransfer pengetahuan dan ketrampilan kepada peserta didik, 14) masa kerja yang cukup mendekati umur pensiunan semakin berkurang motivasi kerjanya serta, 15) masih terdapat ketergantungan orang lain dalam menjalankan kemandirian dalam melakukan Tri Dharma.

Tujuan penelitian yaitu 1) mendeskripsikan secara faktual pelaksanaan kemampuan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas, 2) menganalisis perbedaan pelaksanaan kemampuan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas, 3) menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas, 4) menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas, 5) menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas, yang semua itu dilakukan kepada Tenaga Pendidik yang ada di Jurusan Administrasi Bisnis dan Jurusan Teknik Sipil pada Politeknik Negeri Manado.

B. LANDASAN TEORI

1. Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Wojowasito (2015), adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan kinerja kerjanya.

Menurut Zainun (2014) dalam Sariyathi (2018), bahwa kemampuan (ability) dimaksudkan sebagai kesanggupan (capacity) karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan mengandung berbagai unsur seperti keterampilan manual dan intelektual, bahkan sampai kepada sifat-sifat pribadi yang dimiliki.

Menurut (Wibowo, dalam Sumiati 2016), kemampuan kerja merupakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

2. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2018), indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut :

- a) Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- b) Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.
- c) Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.
- d) Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya.

3. Pengertian Motivasi

Menurut Robbins (2018:213), motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Menurut Kasmir dalam Natalia Susanto (2016), menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Bila kebutuhan telah terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan. Sekelompok kebutuhan yang belum terpuaskan akan menimbulkan ketegangan, sehingga perlu dilakukan serangkaian kegiatan untuk mencari pencapaian tujuan khusus yang dapat memuaskan kelompok kebutuhan tadi, agar ketegangan menjadi berkurang”.

Menurut Hasibuan dalam Prayogi, Nursidin (2018), menyatakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan”.

4. Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Siagian (2018), adalah sebagai berikut :

Daya Pendorong, b) kemauan, c) kerelaan, d) membentuk keahlian, e) membentuk ketrampilan, f) tanggung jawab

5. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2017), Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya.

Lebih lanjut di kemukakan oleh Komarudin (2012), Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung per jam per bulan, per mesin, per faktor produksi lainnya.

Menurut Guritno dan Waridin, (2015), juga mengartikan suatu institusi milik pemerintah yang berkompeten terhadap persoalan ketenaga kerjaan memberikan pengertian tentang produktivitas itu dari berbagai sudut.

6. Indikator Produktivitas

Menurut Simamora *dalam* Damayanti (2015), Indikator-indikator secara efisien dan efektif yang mempengaruhi produktivitas yaitu,

- a) Kuantitas kerja, merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan,
- b) Kualitas kerja, merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan,
- c) Ketepatan waktu, merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan.

C. METODE PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan “*Mixed Methode*” atau metode penelitian kombinasi (Sugiono, 2014), dimana metode ini menggabungkan penelitian kuantitatif dan kualitatif untuk digunakan secara bersama-sama dalam suatu penelitian sehingga memperoleh data yang lebih komprehensif, valid, *reliable* dan objektif terhadap tiga variabel utama yaitu, kemampuan kerja dan motivasi kerja serta produktivitas kerja tenaga pendidik. Sedangkan pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, wawancara dan kajian pustaka.

2. Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini dibagi menjadi dua bagian. Data kualitatif dikumpulkan dengan observasi, dan wawancara mendalam pada berbagai responden. Untuk mengumpulkan data kuantitatif digunakan kuesioner yang dijalankan kepada responden dalam hal ini tenaga pendidik Politeknik Negeri Manado.

3. Metode Pengambilan Sampel

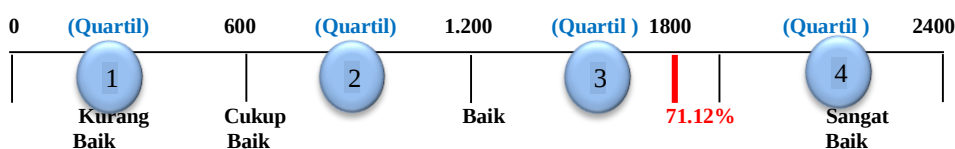
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga Pendidik Politeknik Negeri Manado yang berjumlah 32 orang. Metode pengambilan sampel menurut Sugiono (2014) dengan “*Probability Sampling*” dengan metode (*Proportional Random Sampling*).

4. Teknik Analisis Data

Peneliti menjelaskan prosedur analisis data, baik selama proses pengumpulan data maupun setelah data terkumpul. Prosedur analisis data pendekatan kualitatif dengan menggunakan analisis deskriptif terkait dengan tujuan penelitian. Untuk mengetahui secara kuantitatif peneliti menggunakan analisis : 1) Analisis statistik deskriptif, 2) Total Skor, menurut Arikunto, 2016, 3) Analisis Validitas dan Reliabilitas menurut Arikunto, 2016, 4) Analisis Regresi dan Korelasi sederhana dan Berganda, 5) Uji hipotesis 6) Uji beda rata-rata.

D. PEMBAHASAN

1. Gambaran Kemampuan kerja Tenaga Pendidik Jurusan Administrasi Bisnis dan Teknik Sipil Pada Politeknik Negeri Manado.



Gambar 1. Total Skor Kemampuan Kerja (X_1)

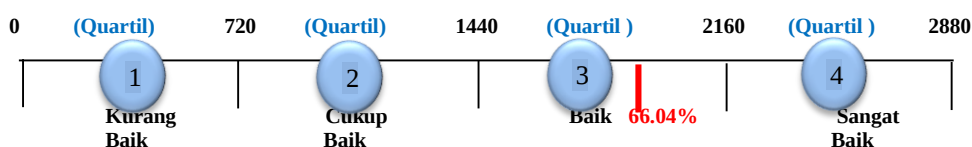
Dari Gambar 1 diatas total skor instrumen jawaban variabel kemampuan kerja (X_1) terletak di Quartil ketiga dengan angka yaitu 1707. Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 71,12% termasuk pada kategori “baik” dan sudah mendekati interval ”sangat baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan kerja sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 28,88% yang perlu ditingkatkan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga pendidik dalam menjalankan Tri Dharma. Hal ini

dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Kemampuan kerja menjadi hal yang sangat penting bagi Institusi dalam meningkatkan produktivitas kerja tenaga pendidik sehingga Institusi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja baik dari segi pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki oleh para tenaga pendidiknya. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang tenaga pendidik, maka produktivitas kerja tenaga pendidik di dalam Institusi Politeknik Negeri Manado khususnya tenaga pendidik yang ada di Jurusan Administrasi Bisnis dan Teknik Sipil akan tinggi pula. Institusi selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja tenaga pendidik melalui kegiatan jenjang pendidikan maupun pelatihan secara internal maupun eksternal agar setiap tenaga pendidik dapat memiliki potensi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan namun masih terdapat tenaga pendidik yang belum bisa mengimplementasikan kemampuan yang ada dalam dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan dalam menjalankan Tri Dharma seperti kemampuan serta kelincahan mental berpikir ilmiah dalam menerapkan metode mengajar dalam mencapai tujuan pembelajaran vokasional, kemampuan menerapkan ketrampilan pedagogik dalam mengajar dalam pemecahan masalah, masih terdapat tenaga pendidik yang tidak melaksanakan Tri Dharma, dalam pengajaran masih terdapat tenaga pendidik yang sering terlambat, pola pikir sebagai tenaga pendidik dalam berpikir ilmiah sering terabaikan serta tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tenaga pendidik harus diupayakan untuk menjadi seorang yang profesional. Dalam rangka meningkatkan kemampuan dapat diupayakan melalui: 1) Peningkatan jenjang pendidikan untuk mengasah dan meningkatkan pola pikir tenaga pendidik, 2) Peningkatan kemampuan kerja melalui pelatihan yang dilaksanakan secara rutin sesuai kompetensi, 3) Serta melakukan penilaian dan pengawasan kemampuan sehingga kualitas tenaga pendidik sesuai dengan harapan pihak institusi Politeknik Negeri Manado 4) Membuat program peningkatan kemampuan dan kualitas tenaga pendidik dari masing-masing jurusan, 6) Melaksanakan *reward* dan *punishment* tenaga pendidik. Untuk itu peneliti ingin mengkaji serta menganalisis kemampuan kerja Tenaga pendidik melalui indikator: 1) Kesanggupan kerja, 2) Pendidikan, 3) Masa Kerja. Hasil temuan penelitian dimana dari 3 indikator ternyata kemampuan kerja tenaga pendidik yang ada di Jurusan Administrasi Bisnis dan Jurusan Teknik Sipil pada

Politeknik Negeri Manado sepenuhnya sudah baik bahkan terdapat satu indikator yang sangat baik yaitu masa kerja namun masih ada gap dalam penerapannya perlu dimaksimalkan.

2. Gambaran Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Jurusan Administrasi Bisnis dan Teknik Sipil Pada Politeknik Negeri Manado.



Gambar 2. Total Skor Motivasi Kerja (X_2)

Dari Gambar 2 diatas total skor instrumen jawaban variabel motivasi kerja (X_2) terletak di Quartil ketiga dengan angka yaitu 1902. Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 66,04% termasuk pada kategori “baik” dan sudah mendekati interval ”sangat baik”. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sudah baik namun masih terdapat gap sebesar 33,96% yang perlu ditingkatkan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja tenaga.

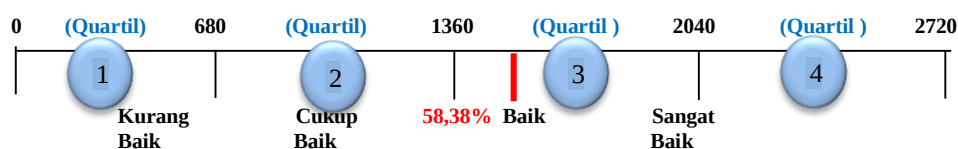
Motivasi dibutuhkan agar tenaga pendidik dapat bekerja lebih baik lagi, sehingga motivasi dapat dikatakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri tenaga pendidik yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Dalam hal ini Institusi harus memberikan motivasi agar tenaga pendidik dapat memberikan energi menjalankan Tri Dharma atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan setiap tenaga pendidik dapat mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

Gambaran motivasi kerja tenaga pendidik terlihat daya dorong kesempatan berkembang untuk melanjutkan studi belum maksimal, begitu pula eforia untuk memberikan masukkan kepada pimpinan terkait dengan peningkatan kualitas pendidikan belum sepenuhnya tenaga pendidik melibatkan diri, masih terdapat tenaga pendidik yang terlambat dalam mengajar, begitu juga konsistensi waktu dalam menyelesaikan tugas Tri Dharma masih terlambat seperti pengurusan BKD dan memasukkan nilai semester. Era digitalisasi saat ini menuntut tenaga pendidik yang memiliki produktivitas kerja yang unggul dan berkualitas tinggi dalam suatu Institusi dan akan berdampak positif bagi masa depan suatu Institusi, tentunya peningkatan produktivitas kerja tenaga pendidik harus

disertai dengan motivasi kerja yang tinggi dalam menunjang pekerjaan untuk menjalankan Tri Dharma. Dengan adanya dorongan dari pimpinan ataupun pihak Institusi Politeknik Negeri Manado dapat disinyalir membuat tenaga pendidik lebih bergairah dan semangat dalam mengerjakan pekerjaan. Namun belum sepenuhnya pelaksanaan motivasi kerja tenaga pendidik berjalan dengan baik pada pada Jurusan Administrasi Bisnis dan Teknik Sipil di Politeknik Negeri Manado. Untuk itu penelitian ini mengkaji serta menganalisis motivasi kerja Tenaga pendidik melalui indikator : 1) Daya Pendorong, 2) Kemauan, 3) Kerelaan, 4) Membentuk Keahlian, 5) Membentuk Keterampilan, 6) Tanggung Jawab.

Hasil temuan penelitian dimana dari 6 indikator ternyata motivasi kerja tenaga pendidik yang ada sepenuhnya sudah baik namun masih ada gap dalam penerapannya sehingga tidak sepenuhnya berjalan secara optimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis terhadap enam indikator motivasi kerja terdapat enam indikator baik yaitu sebagai berikut : 1) Daya pendorong yaitu 3,29 dikategorikan baik, 2) Kemauan yaitu 2,87 dikategorikan baik, 3) Kerelaan yaitu 3,49 dikategorikan baik, 4) Membentuk keahlian yaitu 3,74 dikategorikan baik, 5) Membentuk keterampilan yaitu 3,46 dikategorikan baik, 6) Tanggung Jawab yaitu 3,21 dikategorikan baik, namun secara keseluruhan Motivasi kerja tenaga pendidik dikategorikan baik dengan nilai 3,10.

3. Gambaran Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik Jurusan Administrasi Bisnis dan Teknik Sipil Pada Politeknik Negeri Manado.



Gambar 3. Total Skor Produktivitas Kerja (Y)

Dari Gambar 3 diatas total skor instrumen jawaban variabel produktivitas kerja (Y) terletak di Quartil ketiga dengan angka = 1588. Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 58,38% termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas kerja sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 41,29% yang perlu ditingkatkan. Terlihat hasil analisis diatas Produktivitas kerja Tenaga pendidik sudah baik mendekati sangat baik.

Produktivitas kerja tenaga pendidik merupakan suatu ukuran mengenai kemampuan seorang tenaga pendidik dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab dari Institusi. Produktivitas kerja pada umumnya dapat diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam

melaksanakan suatu pekerjaan menjalankan Tri Dharma pendidikan pada suatu institusi. Produktivitas kerja tenaga pendidik merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target pekerjaan. Setiap tenaga pendidik dalam suatu Institusi dituntut berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya untuk menjadi dosen profesional dalam menjalankan Tri Dharma sebaik mungkin.

Peningkatan produktivitas kerja terhadap tenaga pendidik telah di upayakan untuk peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia pada Institusi. Hasil pengamatan dan analisis produktivitas tenaga pendidik yang ada di Jurusan Administrasi Bisnis dan Teknik Sipil masih terdapat temuan sebagai berikut : 1) masih terdapat tenaga pendidik yang tidak tercapai target dalam menjalankan Tri Dharma seperti kehadiran dosen, keterlibatan dalam melaksanakan penelitian dan pengabdian pada masyarakat, 2) terdapat tenaga pendidik yang tidak tepat waktu dalam menjalankan Tri Dharma terutama ketepatan dalam waktu mengajar, 3) belum efektif dalam mengajar yang terkendala dengan fasilitas lab serta kemampuan jaringan internet kurang kuat dalam proses perkuliahan, 4) masih terdapat dosen yang kurang kemampuan dan ketrampilan dalam menjalankan tanggungjawabnya. Tenaga pendidik juga tidak memprioritaskan pekerjaan karena motivasi oleh pimpinan belum maksimal sehingga masih terdapat tenaga pendidik masih kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya

4. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Tenaga Pendidik Jurusan Administrasi Bisnis dan Teknik Sipil Pada Politeknik Negeri Manado.

Tabel 1. Summary Output Coefficients Variabel Kemampuan Kerja (X₁) terhadap Produktivitas Kerja Tenaga pendidik (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.689a	.447	.325	4.327	.347
a. Predictors: (Constant), Kemampuan kerja					
b. Dependent Variable: Produktivitas kerja					

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 26 Tahun 2022

Dari Tabel 1 diatas dapat dilihat hasil analisis korelasi didapat $r = 0,689$ dikategorikan mempunyai hubungan yang kuat dan positif antara variabel kemampuan kerja dan Produktivitas kerja. Besarnya pengaruh variabel bebas (kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square). Hasil uji koefisien determinasi pada tabel menunjukkan nilai R Square sebesar 0,447 mempunyai arti bahwa sebesar 44,70% variasi produktivitas kerja tenaga pendidik

dipengaruhi oleh variasi kemampuan didik, sedangkan sisanya sebesar 55,30% dijelaskan oleh faktor lain. Persamaan regresi antar variabel kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik adalah $Y = 20,20 + 0,55 X_1$ menunjukkan adanya pengaruh yang positif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Hal ini berarti jika produktivitas kerja meningkat, maka dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kemampuan kerja terhadap tenaga pendidik dalam menjalankan Tri Dharma dengan memperhatikan kekurangan-kekurangan terhadap hasil temuan mengenai Kemampuan kerja dalam hal ini : 1) peningkatan kemampuan berpikir tenaga pendidik, 2) meningkatkan tanggung jawab tenaga pendidik untuk menjalankan Tri Dharma Institusi, 3) Meningkatkan profesional kerja dengan membangun integritas dalam menjalankan kewajiban, 4) meningkatkan disiplin waktu mengajar serta kewajiban administrasi sebagai tenaga pengajar dalam menjalankan Tri Dharma. Sedangkan Colquitt (2009:337), menyatakan bahwa kemampuan adalah fungsi dari genetika dan lingkungan. Keseluruhan kemampuan dari seseorang secara umum dapat digolongkan kedalam tiga kategori yaitu: kemampuan kognitif, kemampuan emosional, dan kemampuan fisik. Secara bersamaan ketiga kemampuan ini menggambarkan apa yang bisa dilakukan seseorang.

Dari ketiga jenis kemampuan di atas, yang lebih dominan mempengaruhi produktivitas kerja tenaga pendidik dalam menjalankan Tri Dharma adalah kemampuan kognitif. Kemampuan kognitif adalah kemampuan yang berhubungan dengan penggabungan dan aplikasi dari pengetahuan dalam pemecahan masalah. Adapun meningkatkan kemampuan kerja dari tenaga pendidik seperti : 1) pelatihan, 2) Jenjang karier, 3) *reward* dan *punishment*, 4) sistem penilaian kemampuan kerja yang transparan dan 6) peningkatan jenjang pendidikan, dan 7) Keikutsertaan dalam lokakarya dan seminar ilmiah baik Nasional maupun International.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik

Tabel 2. Summary Output Coefficients Variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap Produktivitas Kerja Tenaga pendidik (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.654a	.427	.408	4.050	1.724
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Produktivitas kerja					

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 26 Tahun 2022

Hasil analisis korelasi dan regresi antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dalam penelitian ini didapat nilai koefisien korelasi $r = 0,654$ menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan kuat dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja tenaga pendidik. Nilai koefisien determinasi *R Square* yaitu $r^2 = 0,427$ menunjukkan bahwa variasi produktivitas kerja tenaga pendidik do 42,7% dipengaruhi oleh motivasi kerja, sedang sisanya 57,3% dipengaruhi faktor lain.

Persamaan regresi antar variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja adalah $Y = 12,503 + 0,625 X_2$, menunjukkan pengaruh yang positif. Hasil persamaan ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja ditentukan oleh motivasi kerja dengan konstanta sebesar 12,503 dan koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,625 signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi apabila motivasi kerja ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan sebesar 13,128 satuan produktivitas. Sebaliknya jika motivasi kerja dikurangi satu satuan maka akan menurunkan sebesar 11,878 satuan produktivitas kerja. Motivasi adalah dorongan atau rangsangan yang dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja tenaga pendidik. Motivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti: dorongan, *support system*, imbalan penghargaan atau pujian, menciptakan kompetisi. Tujuan dan harapan yang jelas, realistis serta mudah dicapai juga dapat dijadikan sebagai motivasi. Tenaga pendidik tidak akan termotivasi untuk mencapai level produktivitas yang tinggi apabila mereka merasa bahwa harapan itu tidak realitas dapat dicapai, motivasi kerja pada bidang Tri Dharma Institusi sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja tenaga pendidik sehingga dapat memberikan kemajuan Institusi terlebih khususnya pada Jurusan Administrasi Bisnis dan Jurusan Teknik Sipil melalui produktivitas kerja tenaga pendidik yang unggul dan berkualitas. Pemberian motivasi kerja pada tenaga pendidik menjadi suatu kebutuhan yang sangat penting maka dari itu peningkatan motivasi kerja memberikan dampak yang positif.

Untuk membahas pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja tenaga pendidik ternyata mempunyai korelasi yang kuat terhadap hasil kerja tenaga pendidik. Motivasi kerja sudah sepenuhnya baik diterapkan oleh pimpinan kepada tenaga pendidik untuk memberi dorongan dan dukungan mengenai peningkatan produktivitas kerja, namun permasalahan terkait dengan motivasi kerja masih saja terjadi.

Motivasi kerja yang diukur berdasarkan indikator: 1) daya pendorong, 2) kemauan, 3) kerelaan, 4) membentuk keahlian, 5) membentuk keterampilan, 6) tanggung jawab terbukti berpengaruh meningkatkan produktivitas kerja tenaga pendidik. Ini sejalan dengan pendapat dari Hasibuan (2014), motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang yang berarti dorongan atau yang menggerakkan.

5. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik.

Tabel 3. Model Summary Korelasi dan Regresi Berganda Kemampuan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga pendidik (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.661a	.438	.399	4.083	1.950
a. Predictors: (Constant), Kemampuan kerja, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Produktivitas kerja					

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 26 Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 3 di atas, hasil analisis korelasi dan regresi variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas kerja tenaga pendidik dalam penelitian ini dari nilai koefisien korelasi $r = 0,661$ menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* yaitu $r^2 = 0,399$ menunjukkan bahwa variasi produktivitas kerja tenaga pendidik 39,9% dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya 60,1% dipengaruhi faktor lain.

Persamaan regresi antar variabel kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), dan produktivitas kerja (Y) adalah $Y = 11,822 + 0,161 X_1 + 0,492 X_2$, menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja tenaga pendidik ditentukan oleh kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan. Koefisien regresi variabel kemampuan kerja sebesar 0,161 dan motivasi kerja sebesar 0,492 signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi, apabila kemampuan kerja dan motivasi kerja ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan sebesar 12,475 satuan produktivitas kerja tenaga pendidik.

Produktivitas kerja adalah hasil dari suatu proses yang mengungkapkan kecocokan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja. Produktivitas kerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh seberapa baiknya kemampuan kerja dan motivasi kerja yang berada di dalam diri tenaga pendidik. Motivasi yang baik dan terarah akan membawahkan dampak

yang positif terhadap produktivitas kerja karena tenaga pendidik lebih merasa bersemangat dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan serta mereka akan menunjukkan kemauan, keahlian, keterampilan serta kemandirian sehingga hasil pekerjaannya lebih banyak dan lebih dapat menikmati pekerjaannya. Begitu pula dengan kemampuan kerja dengan adanya pelatihan dan pendidikan yang dapat menopang serta menunjang tenaga pendidik dalam meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga tenaga pendidik akan lebih merasa percaya diri dan memiliki kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan. Produktivitas kerja tenaga pendidik mengacu pada bagaimana seorang tenaga pendidik berperilaku di tempat kerja dan seberapa baik tenaga pendidik melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Perilaku di sini dijabarkan sebagai efektivitas, kualitas, dan efisiensi kerja di tingkat tugas.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam kemampuan kerja dan motivasi kerja mampu dipersepsikan dengan baik dan berdampak nyata terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik. Produktivitas kerja tenaga pendidik yang diukur berdasarkan indikator: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektifitas dan, 5) Kemandirian. Indikator tersebut terbukti mampu menjawab masalah produktivitas kerja tenaga pendidik.

6. Perbedaan Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik di Jurusan Administrasi Bisnis dan Jurusan Teknik Sipil Politeknik Negeri Manado

Berdasarkan hasil analisis secara keseluruhan kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh dan mempunyai hubungan yang kuat terhadap peningkatan produktivitas kerja tenaga pendidik di Jurusan Administrasi Bisnis dan Jurusan Teknik Sipil Politeknik Negeri Manado. Artinya jika kemampuan kerja dan motivasi kerja yang ada pada tenaga pendidik baik tentunya akan membawah dampak terhadap peningkatan produktivitas kerja tenaga pendidik sehingga akan berdampak terhadap peningkatan kinerja institusi dalam menjalankan Tri Dharma institusi untuk mencapai tamatan yang unggul serta bertaraf internasional.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai total skor dan nilai rata-rata ketiga variabel kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), produktivitas kerja (Y), Jurusan Teknik Sipil lebih tinggi dari pada Jurusan Administrasi Bisnis. Begitu pula dengan hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan penyebaran data nilai Mean, Median, Nilai Maximum lebih tinggi Jurusan Administrasi Bisnis.

Sedangkan nilai kategori Jurusan Administrasi Bisnis mempunyai jawaban sangat baik lebih tinggi dari Jurusan Teknik Sipil. Begitu pula indikator kurang baik lebih banyak Jurusan Teknik Sipil lebih banyak yang harus di tingkatkan dari ketiga variabel kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), produktivitas kerja (Y).

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a) Kemampuan kerja masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan dengan lebih baik lagi. Hasil analisis jawaban responden total skor untuk variabel kemampuan kerja tenaga pendidik termasuk di kategori baik tapi masih terdapat kesenjangan maka untuk itu masih perlu ditingkatkan.
- b) Motivasi terhadap tenaga pendidik yang ada sudah maksimal tapi masih harus di tingkatkan karena dari hasil analisis jawaban responden total skor untuk variabel motivasi sudah termasuk di kategori baik namun masih terdapat kesenjangan maka untuk itu masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan.
- c) Produktivitas kerja tenaga pendidik masih perlu ditingkatkan dengan lebih baik lagi hasil kerja tenaga pendidik. Dari hasil analisis tentang jawaban total skor responden, menunjukkan bahwa produktivitas kerja tenaga pendidik dikategorikan baik tapi masih perlu ditingkatkan.
- d) Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Produktivitas kerja tenaga pendidik. Bila motivasi tenaga pendidik baik maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja tenaga pendidik.
- e) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja tenaga pendidik. Bila motivasi kerja berjalan dengan baik maka produktivitas kerja tenaga pendidik akan meningkat.
- f) Kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja tenaga pendidik. Bila kemampuan kerja dan motivasi kerja tenaga pendidik baik maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja tenaga pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja tenaga pendidik dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan motivasi kerja yang diterapkan pada institusi.

- g) Terdapat perbedaan kemampuan kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja pada ke-dua jurusan, dimana Jurusan Teknik Sipil mempunyai nilai total skor lebih tinggi dibandingkan dengan Jurusan Administrasi Bisnis.

2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a) Jurusan sebaiknya memberikan sanksi hukuman terhadap Tenaga pendidik yang melakukan pelanggaran dalam menjalankan Tri Dharma sesuai peraturan yang ada.
- b) Sebaiknya pemimpin harus lebih berperan aktif lagi dalam memonitoring para Tenaga pendidik dalam proses pembelajaran sehingga proses belajar mengajar baik di kelas maupun di laboratorium dapat berjalan dengan baik.
- c) Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan rasa nyaman tenaga pendidik dalam bekerja seperti menjaga hubungan yang baik antar tenaga pendidik dengan Kepala Laboratorium, Ketua Program Studi dan dengan Pimpinan.
- d) Jurusan sebaiknya membuat suatu jadwal pengevaluasian dalam memantau setiap Tenaga pendidik melalui rapat Program Studi dan Rapat Jurusan serta wajib memberikan *reward* dan *punishmen* kepada tenaga pendidik.
- e) Pimpinan harus selalu memotivasi tenaga pendidik serta membuat program peningkatan kemampuan tenaga pendidik berupa peningkatan jenjang pendidikan, keikutsertaan dalam pelatihan, seminar serta pengabdian pada masyarakat.
- f) Pimpinan harus mengevaluasi Beban Kerja Dosen (BKD) dalam meningkatkan produktivitas kerja tenaga pendidik sesuai dengan aturan dan target yang ditetapkan oleh Jurusan masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT.Bina Aksara.
- Damayanthi, IGA Eka & Sierrawati, Ni Luh Made. 2013. *Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Individual*. Skripsi: Denpasar, Bali.

- Danim, Sudarwan. 2014. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Guritno, Bambang dan Waridin, 2015. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas kerja*. Jurnal Riset Bisnis Indonesia.
- Handoko T. Hani, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan S.P. Malayu, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Robbins. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian P.Sondang, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012. *Produktivitas kerja Tenaga Pendidik: Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarna L, 2014. *Produktivitas dan Tantangan Dunia Kerja*, Penerbit Jakarta: Bina Aksara.
- Swasto, Bambang, 2013. *Pengaruh Sumber Daya Manusia (Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dan Imbalan)*. FIA UB, Malang.
- Wibowo, 2019, *Manajemen Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Panggabean, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Rineke Cipta.
- Prayogi, Nursidin. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan*. Prosiding Seminar nasional multi disiplin ilmu universitas asahan 2018, 216 – 222.

PENDEKATAN MANAJEMEN STRATEGI DALAM PENGEMBANGAN USAHA KULINER RUMAHAN DI SEA SATU

Fresi Beatrix Lendo^{*1}, Edryl Pongghong^{*2}, Irvans Tiwatu^{*3}, Diana Maramis^{*4}

Politeknik Negeri Manado; Jl. Raya Politeknik, Manado, (0431) 815212

¹Jurusan administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

²Jurusan administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

³Jurusan administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

⁴Jurusan administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Email: ^{*1}fresilendo@gmail.com, ^{*2}Thiochenzy084@gmail.com, ^{*3}christiantiwatu@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian yang akan dilakukan sepanjang tahun 2022 ini bertujuan untuk menyusun rencana strategi untuk pengembangan usaha kuliner rumahan di Sea Satu. Rencana strategi disusun berdasarkan pendekatan manajemen strategi yang kemudian akan diolah menggunakan analisis SWOT. Pandemi COVID-19 jelas memberikan dampak terhadap turunnya perekonomian Indonesia. Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) adalah bagian penting dalam perkembangan perekonomian. Walau dikategorikan sebagai kelompok usaha kecil, akan tetapi UMKM merupakan pemberi kontribusi yang besar dalam mendorong pengembangan perekonomian Indonesia. Salah satu kendala yang sering terjadi dan menjadi penyebab gagalnya UMKM adalah kualitas manajemen yang rendah. Jika perusahaan bisa memanfaatkan pendekatan manajemen strategi dengan baik maka kemampuan untuk mendapatkan untung akan jauh lebih besar dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memanfaatkan pendekatan manajemen strategi. Dari hasil penelitian yang dilakukan terdapat lima strategi alternatif yang bisa diambil oleh pemilik usaha kuliner yakni, penetrasi pasar, pengembangan pasar, pengembangan produk, diversifikasi dan juga penciutan.

Kata kunci: Manajemen strategi, usaha kuliner rumahan, SWOT

A. PENDAHULUAN

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) adalah bagian penting dalam perkembangan perekonomian. Walau dikategorikan sebagai kelompok usaha kecil, akan tetapi UMKM merupakan pemberi kontribusi yang besar dalam mendorong pengembangan perekonomian Indonesia. Salah satu keunggulan yang dimiliki oleh UMKM adalah kemudahan untuk mengadaptasi dan mengimplementasikan suatu teknologi dan inovasi dalam bisnis. UMKM menjadi sarana untuk menambah pendapatan dan juga mengurangi pengangguran serta disisi lainnya UMKM menjadi wadah untuk meningkatkan kreatifitas masyarakat. Salah satu kendala yang sering terjadi dan menjadi penyebab gagalnya

UMKM adalah kualitas manajemen yang rendah. Jika perusahaan bisa memanfaatkan pendekatan manajemen strategi dengan baik maka kemampuan untuk mendapatkan untung akan jauh lebih besar dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memanfaatkan pendekatan manajemen strategi (Agwu, 2018). Perusahaan perlu memiliki strategi bisnis yang dijalankan secara efisien agar bisa menjalankan bisnis dengan sukses (Ariani & Utomo, 2017).

Dampak pandemi COVID-19 pada masyarakat Sea Satu bisa dilihat dari beberapa usaha kuliner rumahan yang kemudian mulai bermunculan semenjak banyak anggota masyarakat yang memiliki banyak waktu luang di rumah karena *work from home*. Usaha kuliner rumahan yang awalnya hanya sebagai bentuk mengisi waktu luang karena banyak yang harus bekerja dari rumah justru kemudian menjadi bisnis yang menjanjikan dengan pendapat bulanan yang tidak sedikit. Uraian diatas kemudian menjadi landasan bagi peneliti dalam melakukan penelitian tentang pendekatan manajemen strategi dengan harapan hasil dari riset yang akan dilakukan bisa memberikan kontribusi bagi UMKM di Desa Sea Satu khususnya untuk usaha kuliner rumahan. Dengan judul penelitian: Pendekatan Manajemen Strategi Dalam Pengembangan Usaha Kuliner Rumahan.

B. LANDASAN TEORI

Lingkungan bisnis selalu berubah. Untuk bisa bertahan dan mampu berkompetisi dalam persaingan, suatu organisasi perlu untuk meningkatkan kinerja usaha mereka agar lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis. Manajemen strategi bisa berfungsi sebagai suatu alat strategis untuk meningkatkan kinerja perusahaan agar bisa lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis (Abosede et al, 2016). Dengan memanfaatkan manajemen strategi maka suatu organisasi bisa mendapatkan suatu keunggulan bersaing, yang merupakan suatu kunci dalam pengembangan suatu UKM/UMKM (Munandar, 2016). Dalam pelaksanaannya, terdapat 4 tahap proses manajemen strategi yakni: organisasi harus melakukan analisa lingkungan, melakukan formulasi strategi, 5 melakukan implementasi strategi dan tahap yang terakhir adalah organisasi harus melakukan evaluasi dan control terhadap strategi yang sudah di implementasikan (Wheelen & Hunger, 2012). Sehingga kemudian dapat disimpulkan adalah bahwa pendekatan manajemen strategi bisa digunakan oleh UKM/UMKM untuk bisa merumuskan suatu strategi yang baru agar supaya bisa memiliki posisi yang unggul

dibanding pesaingnya. Analisis SWOT dapat memberikan 4 tipe strategi yang bisa dijadikan sebagai dasar pengembangan UKM/UMKM (Rahman & Rahmah, 2018). Keempat tipe strategi tersebut yakni:

1. Strategi SO, kekuatan dan peluang UKM/UMKM menjadi landasan untuk penentuan strategi.
2. Strategi WO, penyusunan strategi untuk mengatasi kelemahan UKM/UMKM untuk mendapatkan peluang yang maksimal.
3. Strategi ST, menggunakan kekuatan UKM/UMKM untuk menjadi dasar agar mampu mengendalikan ancaman.
4. Strategi WT, penyusunan strategi bagi UKM/UMKM untuk melakukan perbaikan agar mengurangi atau mengminimalisir kelemahan dan menghindar dari ancaman.

C. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif melalui observasi dan wawancara mendalam terhadap pelaku UKM/UMKM usaha kuliner rumahan di Desa Sea Satu sebagai sampel dalam penelitian ini, yang kemudian akan disajikan dalam bentuk data. Agar mampu memberikan gambaran yang jelas, data-data yang terkumpul akan disusun dengan kata-kata secara rinci dan tersistematis. Dua tahapan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif

Untuk mengidentifikasi factor internal dan factor eksternal UMK/UMKM di Desa Sea Satu yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Lingkungan internal dan eksternal sendiri terdiri dari beberapa variable.

2. Analisis SWOT Kualittaif

Menurut Marimin (2004) dengan menggunakan pendekatan analisis kualitatif SWOT perusahaan bisa menghasilkan alternatif strategi dengan melihat hubungan antar factor SWOT. Sammut-Bonnici & Galea (2015) menyebutkan dengan adanya alternatif strategi perusahaan akan bisa memiliki beberapa cara untuk meningkatkan kinerja mereka. Data yang sudah diolah dengan menggunakan analisis deskriptif dan juga analisis SWOT kualitatif akan memudahkan pelaku usaha untuk menyusun strategi alternatif yang bisa digunakan untuk mengembangkan usahanya.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

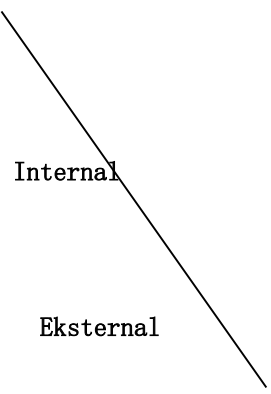
Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan mengidentifikasi faktor internal dan faktor eksternal yang mempengaruhi jalannya usaha bisnis kuliner. Menurut Naipinit, dkk (2013) ada sembilan faktor atau variable yang bisa digunakan untuk mengidentifikasi faktor internal suatu bisnis. Sembilan faktor tersebut adalah daya tarik, akses, akomodasi, keamanan, fungsi pemasaran, fungsi manajemen, fungsi keuangan, fungsi riset dan pengembangan. Sedangkan untuk faktor eksternal meliputi pelanggan, ekonomi, politik dan hukum, sosial dan budaya, pesaing, pendatang baru dan yang terakhir adalah produk pengganti atau produk substitusi (Putri, dkk, 2014). Faktor internal dan faktor eksternal kemudian akan dijadikan sebagai landasan bagi penulis dalam melakukan wawancara mendalam dengan pelaku usaha kuliner di Desa Sea Satu

Matrix SWOT

Alat yang digunakan untuk membantu pelaku usaha dalam menyusun faktor-faktor apa saja yang bisa digunakan sebagai strategi pemasaran biasa disebut dengan matrix SWOT. Dalam matrix swot dapat digambarkan dengan jelas, kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh perusahaan dapat diolah dengan sebegitu baik untuk memenuhi setiap peluang bisnis yang ada dan untuk menghindari ancaman yang bisa merugikan bisnis.

Tabel Matrix SWOT

 Internal Eksternal	STRENGTHS –S	WEAKNESSES –W
	1. Cita rasa yang enak 2. Kemampuan pemilik usaha dalam memanfaatkan media social (facebook dan whatsapp) 3. Alat dan bahan-bahan yang digunakan terjamin kualitasnya 4. Pemilik usaha secara konsisten melakukan upaya pengembangan diri	1. Variasi kue masih kurang 2. Customer belum terlalu fasih menggunakan facebook 3. Belum ada laporan keuangan tentang pendapatan dan pengeluaran per bulannya
OPPORTUNITIES –O	STRATEGI – SO	STRATEGI – WO

1. Banyak ibu-ibu yang tertarik mengikuti system arisan kue 2. Ekonomi yang semakin baik walau masih covid19 3. Kebiasaan masyarakat untuk memberikan kue saat acara	1. Selalu menggunakan alat dan bahan untuk menciptakan cita rasa kue yang enak 2. Lebih gencar lagi dalam memanfaatkan media social facebook. Melakukan pemasaran diberbagai market place di Manado, agar cakupan bisnis jadi lebih luas	1. Kloter arisan bisa lebih dari satu, dengan variasi kue lebih banyak dan iuran per bulan lebih murah 2. Membuat laporan keuangan secara sederhana agar supaya semakin jelas tentang keuntungan
THREATS – T 1. Variasi produk kue masih sedikit 2. Banyak pesaing yang juga menawarkan system arisan 3. Harga alat dan bahan dasar pembuatan produk dipengaruhi oleh isu-isu ekonomi, politik dan hukum	STRATEGI – ST 1. Mempertahankan cita rasa yang menjadi keunggulan selama ini, dan mulai menambah jenis kue yang lain untuk dipasarkan 2. Sistem arisan bisa dibuka semakin banyak kloter, untuk memenuhi jumlah peminat	STRATEGI – WT 1. Selalu aktif membagikan postingan dimedia social tentang arisan yang ditawarkan dengan promo-promo yang menarik

Setelah dilakukannya analisis lewat matri SWOT maka pemilik usaha akan mendapatkan 5 strategi alternatif yakni, penetrasi pasar, pengembangan pasar, pengembangan produk, diversifikasi dan penciutan.

1. Penetrasi Pasar dan Pengembangan Pasar

Selain tetap menjaga cita rasa yang dimiliki, upaya yang bisa dilakukan oleh pemilik usaha adalah dengan mulai menciptakan jenis-jenis kue yang baru dan semakin gencar dalam mempromosikan produk di media social facebook. Banyak grup-grup jual beli online yang bisa dimanfaatkan oleh pemilik usaha.

2. Pengembangan Produk

Dalam upaya untuk mengembangkan produk baru, pemilik usaha pernah melakukan kursus untuk membuat kue ulang tahun. Yang harus dilakukan oleh pemilik usaha sekarang ada dengan semakin gencar memasarkan kue ulang tahun selain kue tradisional lainnya.

3. Diversifikasi Konsentrik

Strategi yang bisa dilakukan oleh pemilik usaha dalam upaya untuk mengembangkan bisnis adalah dengan memberikan gratis ongkos delivery untuk setiap customer yang memesan produk, walau berada diluar wilayah Desa Sea.

4. Penciutan

Strategi yang bisa dilakukan oleh pemilik usaha adalah dengan efisiensi biaya. Mulai memperhatikan produk unggulan dan bukan produk unggulan. Untuk produk bukan unggulan, ada baiknya untuk tidak menstok banyak bahan dasar agar supaya untuk menghindari masalah tidak terpakai.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Setelah dilakukannya penelitian terhadap pelaku usaha kuliner rumahan di Desa Sea Satu, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Usaha kuliner rumahan milik Ibu Yunita, tidak mendapat pengaruh yang negative walau keadaan ekonomi tidak stabil semenjak Covid 19. Justru usaha kuliner rumahan milik Ibu Yunita, mendapatkan pengaruh yang positif karena usaha kuliner rumahan menjadi semakin berkembang semenjak Covid 19.
2. Sebagai pemilik usaha kuliner rumahan, kemampuan Ibu Yunita dinilai sangat bagus dalam mengelola dan menjalankan bisnisnya. Terbukti dengan kemampuan Ibu Yunita dalam mengelola keuangan usaha yang dijalankan serta mampu memanfaatkan media social facebook dan whatsapp dengan baik walaupun belum secara maksimal.
3. Selain membuat kue dengan cita rasa yang enak, system arisan kue yang ditawarkan oleh Ibu Yunita dinilai sangat baik hal ini dibuktikan dengan banyaknya anggota yang mengikuti arisan Ibu Yunita meskipun banyak pesaing lainnya yang juga menawarkan produk arisan yang sama

2. Saran

Mengacu pada kesimpulan yang sudah dijabarkan oleh penulis, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Tetap mempertahankan bisnis yang sedang berjalan saat ini, sambil terus berupaya untuk mengembangkan jenis-jenis kue tambahan dan semakin memperluas area promosi.
2. Untuk mengontrol keuangan bisnis yang dijalankan, disarankan untuk pemilik usaha untuk membuat laporan keuangan secara berkala. Selain itu, untuk memperluas bisnis, pemilik usaha bisa mempromosikan produk yang dijual dengan bergabung dengan grup jual beli online yang ada di Manado, sehingga promosi tidak hanya terpaku di wilayah Desa Sea Satu dan sekitarnya saja.
3. Untuk menampung peminat arisan kue, disarankan pemilik usaha untuk membuka lebih dari satu kloter arisan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abosedo, A.J., Obasan, K.A., dan Alese, O.J. (2016). *Strategic Management and Small and Medium Enterprises (SMEs) Development: A Review Literature*. International Review of Management and Business Research (IRMBR) Journal, 5 (1). 315 – 335.
- Agwu, ME. (2018). *Analysis of the Impact of Strategic Management on the Business Performance of SMEs in Nigeria*. Academy of Strategic Management Journal, (17) 19396104.
- Ariani, A., & Utomo, M. (2017). *Kajian Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kota Tarakan*. Jurnal Organisasi dan Manajemen, 13(2), 99-118.
- David, Fred R. 2004. *Manajemen Strategis : Konsep-konsep*. Jakarta: PT Indeks.
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Strategis*. Bandung: ALFABETA.
- Ghazinoory, S., Abdi, M., & Azadegan-Mehr, M. (2011). *SWOT methodology: a state-of-the-art review for the past, a framework for the future*. Journal of Business Economics and Management, 12(1), 24–48. <https://doi.org/10.3846/16111699.2011.555358>.
- Marimin. (2004). *Teknik dan Aplikasi Pengambilan Keputusan Kriteria Majemuk*. Jakarta: Grasindo.

- Munandar. (2016). *The Strategy Development and Competitive Advantages of Micro Small Medium Enterprise Business Institution Toward Regional Development*. AdBispreneur, 1(2), 103-112.
- Naipinit, Aree., dkk. (2013). *SWOT Analysis of Religious Tourism in the Roi Kaen Sarn Sin Cluster of Northeastern Thailand*. Asian Social Science. 13: 2017-2025.
- Ningrum, A. E. K. ., Juita, A. I. ., Yolanda, F. ., Hersa, N. ., & Suriyanti, L. H. . (2021). *Analisis Manajemen Strategi bagi UMKM di Pekanbaru Agar Dapat Bertahan di Masa Pandemi Covid 19*. Jurnal Pendidikan Tambusai, 5(2), 2888–2895. <https://doi.org/10.31004/jptam.v5i2.1314>.
- Putri, Nyimas E, dkk. (2014). *Perencanaan Strategi Pengembangan Restoran Menggunakan Analisis SWOT dan Metode QSPM (Studi Kasus Restoran Big Burger Malang)*. Long Range Planning, 11, 3, 2429-2440.
- Rahman. J.F, dan Rahmah, D.M. (2018). *Identifikasi Proses dan Strategi Bisnis pada Kadatuan Koffie Menggunakan Analisis SWOT*. Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen, 7 (3). 161 – 169.
- Saleh, S. (2016). *PELAYANAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN*. Jurnal Eklektika, 4(1), 3–19.
- Sammut-Bonnici, T., & Galea, D. (2015). *SWOT Analysis*. In Wiley Encyclopedia of Management (pp. 1–8). Chichester, UK: John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom120103>.
- Tambunan, T., 2002. *Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia: Beberapa Isu Penting*. Salemba, Jakarta.
- Taufiqurokhman. (2018). *Manajemen Strategik*. Jakarta Pusat: Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Dr. Moestopo Beragama.

ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN OBYEK WISATA AIR TERJUN TUNAN KECAMATAN TALAWAAN, KABUPATEN MINAHASA UTARA

Inka M.S Tumengkol*¹, Gratia N Kaparang*², Rolyke Tulangow*³

Politeknik Negeri Manado, Jl. Raya Politeknik Kelurahan Buha Manado (0431) 815212

¹ Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

² Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

³ Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Email *¹ inkamarrysteviarthyumengkol@gmail.com, *² Granat.liem@gmail.com,
*³ rolyketulangow@yahoo.com

ABSTRAK

Air Terjun Tunan merupakan salah satu potensi alam Sulawesi Utara yang mempunyai pemandangan menakjubkan, berlokasi di Desa Talawaan, Minahasa Utara. Air Terjun Tunan adalah obyek wisata yang potensial, namun kurang mendapat perhatian dari pemerintah daerah, sehingga ada beberapa masalah yang menjadi kendala dalam pengembangan obyek wisata Air Terjun Tunan. Dengan adanya permasalahan tersebut, maka peneliti ingin menganalisis lebih jauh tentang strategi pengembangan obyek wisata Air Terjun Tunan, agar dapat memperbaiki keadaan di lokasi obyek wisata tersebut. Pendekatan penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik analisis SWOT. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa cara, yaitu: wawancara (*depth-interview*), observasi, dokumentasi. Narasumber dalam penelitian ini ditentukan secara *purposive*, yaitu informan kunci yang dianggap paling mengetahui situasi di lokasi wisata. Luaran Penelitian terdiri dari Tiga bagian yaitu laporan akhir penelitian, Jurnal Publikasi memiliki ISSN dan HKI. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara maka diperoleh informasi tentang kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dimiliki oleh obyek wisata Air Terjun Tunan. Dalam penelitian ini, informan memaparkan beberapa strategi dalam pengembangan obyek wisata Air Terjun Tunan sesuai analisis SWOT yakni dengan melihat matriks informasi geografi pariwisata dengan menghasilkan empat alternatif strategi yaitu analisis strategi SO (*Strength and Opportunities*), analisis strategi WO (*Weaknesses and Opportunities*), analisis strategi ST (*Strength and Treats*) dan analisis Strategi WT (*Weaknesses and Treats*).

Kata Kunci: Strategi Pengembangan, Obyek Wisata, Analisis SWOT

A. PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan salah satu sektor potensial yang dimiliki Sulawesi Utara sebagai salah satu sumber daya ekonominya. Perencanaan pariwisata sangat penting dilakukan karena saat ini dan di masa depan akan terus terjadi pergeseran minat wisata. Motif, minat, selera, tuntutan, dan perilaku wisatawan terus menerus berubah dan

perlu direspon dengan tepat. Dengan terbatasnya ketersediaan produk wisata yang berkualitas, ditambah dengan meningkatnya persaingan produk dan jasa di pasar wisata. Perencanaan akan pengembangan wisata mutlak dilakukan. Perencanaan yang baik diharapkan tentunya akan menghasilkan peningkatan daya saing dari suatu produk wisata. Potensi wisata di Sulawesi Utara cukup beragam karena kekayaan alam yang dimiliki provinsi ini, diantaranya wisata alam, wisata bahari dan wisata budaya. Minahasa Utara merupakan bagian dari Sulawesi Utara, dimana di sana banyak terdapat obyek wisata yang sering dikunjungi oleh wisatawan, baik mancanegara maupun lokal. Salah satunya ada Air Terjun Tunan di Kecamatan Talawaan, Kabupaten Minahasa Utara. Air Terjun Tunan adalah obyek wisata yang mempunyai pemandangan menakjubkan. Terletak di wilayah pedesaan yang dapat dijangkau dari Ibukota Manado, obyek wisata Air Terjun Tunan menjadi salah satu daya tarik yang akan memikat hati wisatawan. Daya tarik utama Air Terjun Tunan ialah tumpahan air dari tebing setinggi 86 meter. Aliran airnya cukup deras dan masih jernih karena airnya langsung dari pegunungan. Di bagian bawah Air Terjun terdapat kolam dengan kedalaman 1,5 meter yang dapat dijadikan tempat berenang. Lokasi obyek wisata Air Terjun Tunan berada di Desa Talawaan, Kecamatan Talawaan, Minahasa Utara. Untuk menuju ke obyek wisata Air Terjun Tunan, wisatawan membutuhkan waktu kurang lebih 60 menit ditempuh dari pusat kota Manado. Sedangkan dari Bandara Internasional Samratulangi, kira-kira harus melalui perjalanan sekitar 45 menit.

Air Terjun Tunan merupakan salah satu objek wisata potensial, namun kurang perhatian dari pemerintah daerah, masih banyak kendala di dalam pengelolaan obyek wisata tersebut, diantaranya: masalah akses jalan di dekat lokasi obyek wisata masih perlu dibenahi, jarak dari tempat parkir ke lokasi air terjun cukup jauh, pondok-pondok yang digunakan untuk tempat berteduh dari hujan maupun panas banyak kerusakan, kamar mandi juga perlu perbaikan dan pemeliharaan agar bisa digunakan, lingkungan sekitar air terjun kotor dan banyak sampah, lantai licin ketika hujan. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka akan dilakukan penelitian dengan judul “Analisis Strategi Pengembangan Obyek Wisata Air Terjun Tunan Kecamatan Talawaan Kabupaten Minahasa Utara”.

B. LANDASAN TEORI

Menurut Young dalam Salusu (2015:71) mendefinisikan strategi adalah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan.

Pengertian Pariwisata menurut Hunziker dan Kraft dalam Muljadi (2012:8) Pariwisata adalah “Keseluruhan hubungan dan gejala-gejala yang timbul dari adanya orang asing dan perjalanannya itu tidak untuk bertempat tinggal menetap dan tidak ada hubungannya dengan kegiatan untuk mencari nafkah”

Menurut Barreto dan Giantari (2015:34) Pengembangan pariwisata adalah suatu usaha untuk mengembangkan atau memajukan objek wisata agar, objek wisata tersebut lebih baik dan lebih menarik ditinjau dari segi tempat maupun benda-benda yang ada didalamnya untuk dapat menarik minat wisatawan untuk mengunjunginya.

Ada lima pendekatan perencanaan pengembangan pariwisata menurut Ridwan (2012:40) yang perlu diketahui dan diaplikasikan dalam pembangunan dan pengembangan pariwisata, yaitu:

1. Pendekatan Pemberdayaan Masyarakat Lokal

Pariwisata Indonesia adalah pariwisata berasal dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat. Untuk itu dalam perencanaan pengembangan pariwisata harus melibatkan masyarakat setempat (lokal) khususnya yang berada di sekitar obyek dan daya tarik wisata. Karena masyarakat setempat merupakan pemilik dan juga mereka lebih mengetahui mengenai obyek dan daya tarik wisata tersebut.

2. Pendekatan Berkelanjutan

Perencanaan pengembangan pariwisata berkelanjutan pada hakekatnya adalah pengembangan pariwisata yang harus menjaga kelestarian lingkungan sumber daya alam (ekologi) dan budaya yang ada di daerah obyek wisata (pengembangan)

3. Pendekatan Kesistem-an

Pariwisata merupakan multisektoral, dimana kegiatan pariwisata terbentuk dan berbagai sektor dan unsur-unsur yang saling terkait satu sama lain di dalam mendukung serta memajukan suatu pariwisata.

4. Pendekatan Kewilayahan

Kegiatan pariwisata berada di dalam ruang wilayah atau dapat dikatakan bahwa aktivitas pariwisata membutuhkan ruang yang berada di dalam wilayah. Di dalam wilayah terdapat sektor dan unsur-unsur pembentuk pariwisata yang telah terintegrasi dengan sistem kewilayahan.

Fandeli dalam Asriandy (2016) mengungkapkan bahwa obyek wisata adalah perwujudan daripada ciptaan manusia, tata hidup, seni budaya, serta sejarah bangsa dan tempat atau keadaan alam yang mempunyai daya tarik untuk dikunjungi wisatawan.

Menurut Ridwan (2012), Obyek Wisata segala sesuatu yang memiliki keunikan, keindahan dan nilai yang berupa keanekaragaman kekayaan alam, budaya dan hasil buatan manusia yang menjadi sasaran atau tujuan kunjungan wisatawan.

Berdasarkan definisi di atas, maka objek wisata adalah tempat yang dikunjungi dengan berbagai keindahan yang didapatkan, tempat untuk melakukan kegiatan pariwisata, tempat untuk bersenang-senang dengan waktu yang cukup lama demi mendapatkan kepuasan, pelayanan yang baik, serta kenangan yang indah di tempat wisata.

Analisis SWOT

Model analisis yang dapat digunakan dalam kondisi ini yaitu analisis SWOT. Analisis SWOT merupakan kajian sistematis terhadap faktor-faktor kekuatan (*strenght*) dan kelemahan (*weakness*) internal perusahaan dengan peluang (*oportunities*) dan ancaman (*threats*) lingkungan yang dihadapi perusahaan. Analisis SWOT juga merupakan sarana bantu bagi perencana strategi guna memformulasikan dan mengimplementasikan strategi-strategi untuk mencapai tujuan. Analisis SWOT pula menggunakan pendekatan matriks. Matriks ini mengkombinasikan kekuatan dan kelemahan dengan peluang dan ancaman untuk menentukan alternatif strategi perusahaan, ada empat macam strategi yang bisa diidentifikasi dengan matriks SWOT:

a. Strategi *Oportunities Strenght* (OS) atau peluang kekuatan (PEKU). Strategi ini memanfaatkan peluang yang ada dengan jalan mengoptimalkan kekuatan internal perusahaan.

- b. Strategi *Opportunities Weakness* (OW) atau Peluang Kelemahan (PEKA), strategi ini menitikberatkan pada memperbaiki kelemahan organisasi dengan cara mengambil manfaat dari peluang yang ada.
- c. Strategi *Threat-Weakness* (TW) atau Ancaman Kelemahan (AKA). Strategi ini mengatasi kelemahan yang ada dengan cara menghindari ancaman.
- d. Strategi *Threat-Strength* (TS) atau Ancaman Kekuatan (AKU). Strategi ini menggunakan kekuatan perusahaan dengan menghindari ancaman yang ada.

C. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam atau mengandung makna (Sugiyono, 2012). Lokasi Penelitian dilaksanakan di Desa Talawaan, Kecamatan Talawaan, Kabupaten Minahasa Utara. Letak Lokasi obyek wisata Air Terjun Tunan dari Politeknik Negeri Manado kurang lebih berjarak 10 km. Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2012:226), dilakukan dengan cara wawancara (*depth-interview*), observasi langsung, dokumentasi. Teknik Analisis Data dilakukan dengan menggunakan SWOT yaitu menganalisis faktor eksternal yang terdiri dari peluang dan ancaman serta faktor internal yang terdiri dari kekuatan dan kelemahan. Kemudian faktor-faktor yang teridentifikasi tersebut disusun dalam suatu matriks internal dan eksternal. Matriks ini bertujuan untuk memperoleh strategi bisnis yang lebih detail, parameter yang digunakan meliputi parameter kekuatan internal dan pengaruh eksternal yang dihadapi.

D. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara maka diperoleh informasi tentang kekuatan (*Strengths*) obyek wisata Air Terjun Tunan adalah memiliki pemandangan yang masih asri dan natural karena di sekitarnya masih dikelilingi hutan-hutan dengan berbagai jenis pohon rindang. Harga tiket masuk pada obyek wisata Air Terjun Tunan terbilang sangat terjangkau yaitu Rp. 5.000 /orang; ditambah Rp. 5.000 bagi pengendara sepeda motor atau Rp.10.000 untuk pengendara mobil, bus, dan angkutan besar lainnya. Objek wisata Air Terjun Tunan termasuk salah satu objek wisata yang aman, karena tidak ada kasus pencurian dan tindak kekerasan lainnya. Kelemahan (*Weakness*) obyek wisata Air Terjun Tunan yaitu masih terdapat beberapa akses jalan ke obyek wisata tersebut yang rusak, sehingga di waktu hujan terdapat genangan air. Kemudian, jalan setapak untuk

menuju ke air terjun tersebut, jika hujan licin, karena batu alam sudah berlumut. Di samping itu, perjalanan dari gerbang masuk menuju air terjun cukup jauh, sehingga sulit diakses oleh orang-orang lanjut usia maupun anak kecil, fasilitas yang ada seperti wc, tempat duduk dan gazebo tidak terawat, sehingga ada beberapa yang sudah rusak, banyak yang buang sampah sembarangan sehingga terjadi pencemaran sampah di sekitar objek wisata. Di Obyek Wisata Air Terjun Tunan belum ada listrik dan jaringan internet, padahal kedua hal tersebut sudah menjadi kebutuhan di zaman sekarang. Peluang (*Opportunities*) pada Obyek wisata Air Terjun Tunan yakni menciptakan lapangan kerja baru pada masyarakat setempat agar bisa melakukan aktivitas wiraswasta dengan pengunjung obyek wisata tersebut. Ancaman (*Threats*) obyek wisata Tunan adalah kurangnya kesadaran masyarakat sekitar obyek wisata Air Terjun Tunan akan pentingnya keberadaan obyek wisata tersebut. Kemudian berkembangnya obyek wisata lain yang berada dekat dengan obyek wisata Air Terjun Tunan. Bisa terjadi kerusakan lingkungan akibat pengembangan strategi yang semesta.

Strategi yang dilakukan dalam pengembangan obyek wisata Air Terjun Tunan sesuai analisis SWOT yakni dengan melihat matriks informasi geografi pariwisata adalah dengan menghasilkan empat alternatif strategi yaitu Alternatif strategi SO (*Strength and Opportunities*) dengan membangun dan memperbaiki sarana dan pemeliharaan prasarana wisata dan memperbaiki jalan menuju ke obyek wisata. Analisis Strategi WO (*Weaknesses and Opportunities*) dengan meningkatkan promosi dan memperbaiki program pengembangan yang lebih baik untuk menarik pengunjung sehingga siap untuk menghadapi persaingan antar obyek wisata yang ada di lokasi setempat, melakukan koordinasi dengan pihak swasta untuk menanamkan modal sehingga dapat membantu kelanjutan pembangunan lokasi obyek wisata Air Terjun Tunan, melakukan pemberdayaan, penyuluhan agar menumbuhkan dan meningkatkan kesadaran masyarakat dan pihak pengelola wisata tentang pentingnya sadar wisata. Analisis Strategi ST (*Strength and Treats*) mengoptimalkan potensi alam dan keunikan objek wisata dengan mempertahankan dan memelihara objek wisata secara berkesinambungan untuk menghadapi persaingan objek wisata, pengembangan dan pembangunan objek wisata yang ramah lingkungan dengan melakukan kontrol yang tegas terhadap pelaku wisata yang tidak sesuai serta dapat mengancam kerusakan obyek wisata. Analisis Strategi WT (*Weaknesses and Treats*) peningkatan kualitas tenaga kerja

professional dalam pengelolaan dan pemeliharaan obyek wisata secara berkesinambungan sehingga mengurangi kerusakan lingkungan akibat pengembangan yang seenaknya, melakukan pengawasan dan pemeliharaan fasilitas-fasilitas yang telah ada dilokasi obyek wisata.

E. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai Analisis Strategi Pengembangan Obyek Wisata Air Terjun Tunan Kecamatan Talawaan, Kabupaten Minahasa Utara, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Obyek wisata Air terjun Tunan Kecamatan Talawaan, Kabupaten Minahasa Utara merupakan kawasan yang cukup indah dengan kesejukan air dan suasana sekitarnya yang masih asri dan natural.
- b. Alternatif strategi yang akan digunakan adalah meningkatkan citra produk obyek wisata agar dapat bersaing dengan obyek wisata yang lain, meningkatkan kebersihan dan perawatan terhadap fasilitas-fasilitas yang sudah ada, menambah fasilitas/ sarana pendukung wisata yang masih kurang, merealisasikan pengembangan obyek wisata oleh pemerintah, meningkatkan kualitas lingkungan kawasan wisata, dan melakukan kegiatan promosi yang efektif.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat diajukan sebagai berikut:

- a. Pemerintah seharusnya membenahi fasilitas-fasilitas yang dapat memberikan kenyamanan pada wisatawan, seperti memperbaiki gazebo, tempat duduk, toilet, menyediakan tempat sampah, dan lain-lain.
- b. Menjaga kelestarian dan kebersihan di sekitar lingkungan obyek wisata Air Terjun Tunan Kecamatan Talawaan Kabupaten Minahasa Utara agar tercipta kesehatan dan penyelamatan lingkungan dari kerusakan-kerusakan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.J Muljadi. (2012). *Kepariwisata Dan Perjalanan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Barreto, M Dan Giantari (2015) *Strategi Pengembangan Obyek Wisata Air Panas Di Desa Marobo, Kabupaten Bobonaro, Timor Leste*. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana.
- Moleong, Lexy. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Ian, Asriandy (2016). *Strategi Pengembangan Wisata Air Terjun Bissapu di Kabupaten Bantaeng*. Skripsi
- Rangkuti, Freddy. (2016). *Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT (Cara Perhitungan Bobot, Rating dan OCAI)*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ridwan, Muhammad. (2012) *Perencanaan Dan Pengembangan Pariwisata*. Jakarta: PT.Softmedia
- Salusu. (2015) *Pengambilan Keputusan Stratejik Untuk Organisasi Publik Dan Organisasi Non Profit*. Jakarta:PT. Gramedia Widiasarana Jakarta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R& D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

PENGARUH PEMBELAJARAN INDIVIDU DI MASA PANDEMIC TERHADAP PRESTASI BELAJAR MAHASISWA JURUSAN TEKNIK MESIN POLITEKNIK NEGERI MANADO

Cindy Sandra Lumingkewas*¹, Jerry Purnama*², Marthen Pua*³, Agnes Wakarry⁴

Politeknik Negeri Manado; Jl. Raya Politeknik, Manado, (0431) 815212

¹Jurusan Teknik Mesin Politeknik Negeri Manado

²Jurusan Teknik Mesin Politeknik Negeri Manado

³Jurusan Teknik Mesin Politeknik Negeri Manado

⁴Jurusan Teknik Mesin Politeknik Negeri Manado

Email: cindylumingkewas@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh pembelajaran individu terhadap Prestasi Belajar mahasiswa di masa pandemic sehubungan pembelajaran daring karena *work from home* yang diberlakukan. Hal ini menjadi masalah utama, di saat pemberlakuan system e-learning yang masih terkendala saat mahasiswa mengeksplasasinya, sehingga masing-masing mahasiswa berupaya mendalami media belajar online sesuai kebutuhan pembelajaran. Penggunaan beragam media belajar online, menyebabkan mahasiswa untuk mempelajari dan mendalami media belajar online secara mandiri dan akan mempengaruhi prestasi belajarnya.

Penelitian dilakukan terhadap mahasiswa Jurusan Teknik Mesin Politeknik Negeri Manado dengan sampel 137 orang mahasiswa yang mewakili populasi 200 orang mahasiswa. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen, Uji Linieritas, Analisis Regresi Sederhana, dan Uji Hipotesis (Uji t) dengan bantuan software SPSS v.25. Hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh bahwa variabel pembelajaran individu (X) memiliki nilai signifikan 0.000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Pembelajaran Individu (X) berpengaruh terhadap Prestasi Belajar (Y), diterima.

Kata kunci : Pembelajaran Individu. Prestasi Belajar

A. PENDAHULUAN

Timbulnya penyakit *coronavirus diseases* 2019 atau yang disebut juga dengan Covid-19, di hampir seluruh belahan dunia termasuk di Indonesia. Dalam kasus pandemi Covid-19 ini disebabkan oleh virus corona yang menyerang manusia dan berjangkit, yang telah ada sejak akhir tahun 2019. Pandemi sendiri merupakan sebuah epidemi yang telah menyebar ke berbagai negara, yang menyerang banyak orang. Sementara epidemi sendiri adalah sebuah istilah yang telah digunakan untuk mengetahui peningkatan jumlah kasus penyakit secara tiba-tiba pada suatu populasi area tertentu. Untuk mencegah penyebaran virus Corona ini, diwajibkan untuk menerapkan kebiasaan 3 M (mencuci tangan,

memakai masker, menjaga jarak), demi menghindari perpindahan virus yang memang sulit terlihat secara kasat mata namun bisa fatal jika sudah terpapar (Susilo *et al*, 2020).

Pandemi Covid-19 telah mengubah berbagai aspek kehidupan manusia saat ini, termasuk di bidang pendidikan. Ini menuntut semua elemen pendidikan untuk beradaptasi dan melanjutkan pembelajaran dengan cara yang baru. Mulai dari tingkat pendidikan TK, SD, SMP, SMA, Perguruan Tinggi S1, S2 dan S3 pun kemudian beradaptasi dengan cara dan proses belajar jarak jauh atau daring atau online dengan menggunakan fasilitas internet (Pal & Patra, 2021)

Segenap civitas akademika Politeknik Negeri Manado juga harus menyesuaikan diri dengan lingkungan yang terdampak pandemic Covid-19, dengan mengubah cara dan proses belajar mengajar dengan sistem jarak jauh, melalui pembelajaran daring dengan berupaya semaksimal mungkin untuk tetap menjalankan tugas dan kewajiban masing-masing pihak. Gaya belajar mengajar melalui pembelajaran daring seperti demikian sudah dijalani masuk 4 semester. Pelaksanaan pembelajaran menggunakan e-learning membutuhkan metode dan strategi untuk membantu siswa untuk menyerap bahan pelajaran. Namun, untuk pendidikan vokasi, khususnya dalam pelaksanaan praktikum, strategi khusus dan alat yang diperlukan, sehingga siswa masih dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya meskipun pembelajaran dilakukan secara virtual (Ana, 2020).

Sistem pembelajaran *e-learning* yang dipakai oleh mahasiswa untuk menjalankan pembelajaran daring yang disesuaikan dengan kebutuhan praktik di bengkel, mendorong dan memacu mahasiswa untuk mencari cara pembelajaran daring yang dirasakannya cocok dengan materi yang akan dipelajari sepanjang semester yang berjalan. Dorongan untuk mencari media pembelajaran online yang dirasakan cocok ini membuat mahasiswa harus mempelajari sendiri atau minta bantuan kelompoknya masing-masing. Mahasiswa berharap proses belajar mengajar melalui media online yang dirasakannya cocok tersebut akan membantu dalam proses mengajar jadi efektif sehingga dapat meningkatkan prestasi belajar (Iivari, *et al.*, 2020). Namun sebelumnya peneliti sudah melakukan bincang-bincang ringan dengan mahasiswa, sehingga peneliti memandang penting untuk meneliti bagaimana pengaruh pembelajaran individu dalam proses belajar mengajar di masa pandemic khususnya kepada prestasi belajar mahasiswa.

Perubahan lingkungan yang terjadi harus diantisipasi mahasiswa dengan melakukan adaptasi (Schultz. D dan Schultz, S, 1994). Salah satu adaptasi yang dapat dilakukan adalah dengan menggunakan pembelajaran individu, karena disaat pandemic Covid -19 melanda dunia, yang mengakibatkan pengurangan bahkan pelarangan system tatap muka langsung di kampus, merupakan perubahan lingkungan yang harus diantisipasi dengan adaptasi untuk pembelajaran secara daring melalui media belajar online yang harus di pelajari tiap mahasiswa dengan baik (Ana, 2020).

Pembelajaran Organisasi terdiri dari individu yang menciptakan, mentransfer dan / atau membawa pengetahuan mereka kepada organisasi, yang dapat dianggap sebagai investasi jangka panjang oleh organisasi. Proses belajar dimulai pada tingkat individu; individu menyebarkan pengetahuan kritis kepada organisasi terutama melalui interaksi dengan individu lainnya secara meluas (Wright, 1997).

Peter Senge (1990) menegaskan bahwa pembelajaran tidak banyak berhubungan dengan mengambil informasi, sebaliknya, pembelajaran adalah proses meningkatkan kapasitas. Belajar adalah tentang membangun kemampuan bertindak untuk menciptakan apa yang sebelumnya tidak bisa individu ciptakan. Hal ini berarti penting bagi mahasiswa untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuannya untuk belajar secara individu bertatapmuka secara daring, sebagai adaptasi mahasiswa dimasa pandemic (Schultz. D dan Schultz. S, 1994).

Marquardt (2002) menyatakan bahwa belajar adalah proses yang terus menerus dan strategis yang terintegrasi dengan pekerjaan. Belajar didefinisikan sebagai proses di mana individu memperoleh pengetahuan dan wawasan baru yang menghasilkan perubahan perilaku dan tindakan. Mahasiswa terus mencari cara berinteraksi dengan dosen bahkan secara kontinu dan memilih media belajar online tertentu yang dirasakan paling cocok bahkan matakuliah praktek sekalipun. Salah satu adaptasi yang dapat dilakukan adalah dengan menggunakan pembelajaran dengan tuntunan teknisi dan laboran sebagai asisten dari dosen pengampu mata kuliah praktek.

Hal ini sejalan dengan pendapat Brenda B. Scot (2011) mendefinisikan pembelajaran dalam organisasi sebagai proses bertingkat dimana anggota secara individu dan kolektif memperoleh pengetahuan dengan berpikir dan bertindak bersama, dimana pengetahuan diperoleh, atau dibuat, dan diterapkan oleh individu. Pada gilirannya, pengetahuan individu dibagi, digabungkan, diperluas, diuji, dan diterapkan di antara

individu untuk menjadi pengetahuan kelompok atau masyarakat. Pembelajaran merupakan sebuah fenomena dimana organisasi pendidikan memperoleh keuntungan dari mahasiswayang terampil dan mau terus belajar. Sekarang ini, pembelajaran individu tidak menjamin pembelajaran organisasi, tetapi pembelajaran organisasi tidak akan terjadi tanpa pembelajaran individu.

Pengalaman belajar mengarah pada kemampuan individu/karyawan, yang menunjukkan bahwa pembelajaran individu merupakan kompetensi yang paling penting bagi keberhasilan individu yang belajar (Mehrabi et al., 2013).

Untuk itu fokus utama penelitian ini adalah bertujuan untuk menguji pengaruh pembelajaran individu dimasa pandemic terhadap Prestasi Belajar mahasiswa jurusan Teknik Mesin Politeknik Negeri Manado. Penelitian ini terasa penting untuk meneliti bagaimana tiap mahasiswa menjalani pembelajaran individu dan mempelajarinya secara mandiri, sebagai proses pembelajaran tingkat individu dan untuk kemudian secara bersama-sama dengan mahasiswa menjelma menjadi kelompok yang belajar.

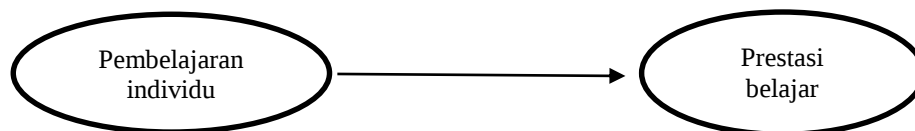
B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian explanatory yakni penelitian yang menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Melalui pendekatan kuantitatif ,penelitian ini mengumpulkan data dengan metode survei,melalui pengisian kuesioner lewat *google form*. Sampel sebanyak 137 orang mahasiswa dari populasi 200 mahasiswa Teknik Mesin di Politeknik Negeri Manado. Diawali dengan uji validitas dan reliabilitas kuesionar tersebut , dan mendapati bahwa semua kuesioner adalah valid dan reliabel sebagai alat ukur untuk variabel Pembelajaran Individu dan Komitmen Organisasi. Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert 5 point. Data yang terkumpul, kemudian ditabulasi, seterusnya dianalisis dengan analisa regresi sederhana.(Sugiyono,2015)

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Oyarce,C.E. M.(2009)	<i>“Environmental Hostility, Individual Learning, and Intra-preneurship as Predictors of Organizational Learning: A Study Applied to Two Selected Mining Companies in Chile”</i>	Menyelidiki bagaimana pembelajaran individu mempengaruhi kemajuan organisasi	Menyelidiki hanya pembelajaran individu sebagai variabel yang langsung mempengaruhi Prestasi Belajar

2	Hasibuan, MTD, et al (2020)	<i>Hubungan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Akademik Pada Mahasiswa yang Menjalani Pembelajaran Daring Selama Pandemi Covid-19</i>	• Menyelidiki prestasi belajar di masa pandemic	• Menyelidiki pengaruh pembelajaran individu langsung terhadap prestasi belajar.
3	Lilis Sakuroh (2016)	"Pengaruh Pemberdayaan dan Pembelajaran Organisasi terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiah Al-Amin, Tangerang Selatan".	• Menyelidiki bagaimana pembelajaran mempengaruhi prestasi belajar	• Menyelidiki hanya pembelajaran individu sebagai variabel yang langsung mempengaruhi prestasi belajar

Kerangka konseptual penelitian ini disusun dalam rangka menyelidiki sejauh mana pengaruh pembelajaran individu terhadap Prestasi Belajar mahasiswa jurusan Teknik Mesin Politeknik Manado melalui pengembangan pembelajaran individu, dimana tiap mahasiswa mencari dan mempelajari metode tatap muka secara online melalui media belajar online yang sesuai dan cocok untuk proses belajar mengajar disaat pandemic.



C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Individual Learning (X)	X1	.678**	Valid
	X2	.656**	Valid
	X3	.595**	Valid
	X4	.830**	Valid
	X5	.899**	Valid
	X6	.840**	Valid
	X7	.789**	Valid
	X8	.771**	Valid
	X9	.716**	Valid
	X10	.534**	Valid
	X11	.691**	Valid
	X12	.782**	Valid

	X13	.572**	Valid
	X14	.802**	Valid
	X15	.636**	Valid
	X16	.788**	Valid
	X17	.733**	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Tabel Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Individual Learning	0.944	Reliabel
Prestasi belajar	0.623	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Tabel Informasi Demografi

Karakteristik	Frekuensi (N = 137)	Persentase (%)
Gender		
Pria	134	98
Wanita	3	2
Angkatan		
2018	68	49.6
2019	69	50.4
Urutan Media Belajar Online		
WA grup		
Zoom		
e-learning		
Google meet		
Google class room		

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Tabel Distribusi Persepsi Responden Dan Rata-Rata Skor Variabel Pembelajaran Individu (X) dan Variabel Prestasi Belajar(Y)

Variabel	Item Pertanyaan	Jumlah Responden										Rata-Rata
		5		4		3		2		1		
		F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
Pembelajaran Individu (X)	X1	23	17	91	66	14	10	7	5	3	2	3,90
	X2	26	19	80	58	19	14	13	9	0	0	3,87
	X3	15	11	77	56	31	22	15	11	0	0	3,67
	X4	25	18	83	60	9	7	18	13	3	2	3,79

	X5	38	28	68	49	13	9	16	12	3	2	3,88
	X6	49	36	64	46	13	9	9	7	3	2	4,07
	X7	37	27	59	43	25	18	14	10	3	2	3,82
	X8	24	17	59	43	33	24	19	14	3	2	3,59
	X9	8	6	57	41	40	29	24	17	9	7	3,22
	X10	24	17	86	63	14	10	11	8	3	2	3,85
	X11	5	4	78	56	32	23	23	17	0	0	3,47
	X12	0	0	78	57	31	22	26	19	3	2	3,33
	X13	2	1	62	45	49	36	22	16	3	2	3,28
	X14	7	6	85	61	24	17	19	14	3	2	3,54
	X15	19	14	69	50	36	26	11	8	3	2	3,65
	X16	11	8	90	66	20	14	14	10	3	2	3,67
	X17	8	6	95	69	24	17	11	8	0	0	3,72
Rata Rata Individual Learning												3,66
Prestasi Belajar (Y)	Y1	6	4	63	46	27	20	42	30	0	0	3,24
	Y2	8	6	83	60	32	23	12	9	3	2	3,59
	Y3	15	11	59	43	40	29	21	15	3	2	3,45
	Y4	21	15	83	60	20	15	11	8	3	2	3,78
	Y5	6	4	19	14	42	31	68	49	3	2	2,69
	Y6	3	2	11	8	21	16	75	54	28	20	2,17
	Y7	0	0	0	0	18	13	84	61	36	26	1,87
Rata Rata Prestasi Belajar												3,07

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Berdasar hasil analisis deskriptif tabel Distribusi Persepsi Responden Dan Rata-Rata Skor Variabel Pembelajaran Individu , dapat dijelaskan bahwasanya variabel Pembelajaran Individu dipersepsikan baik (rata-rata variabel 3.66). Hasil analisis deskriptif terhadap variabel Prestasi, belajar didapat nilai rata-rata variabel sebesar 3.07 dan dipersepsikan baik.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji persamaan regresi sederhana pada penelitian ini dimaksudkan untuk melihat sejauh mana kemampuan suatu model menerangkan variasi variabel independen. Dengan metode Regresi Linear sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel Persamaan Uji Regresi sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11,231	1,389		,000
	X	,214	,022	,642	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui sebuah persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 11,231 + 0,204 X$$

Makna dari persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

- Constant = 11,231 menunjukkan angka positif yang artinya apabila semua variabel bebas (independen) bernilai konstan maka Prestasi Belajar sebesar 11,231 kali.
- Pembelajaran Individu memiliki nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,204 yang dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Pembelajaran Individu satu satuan maka variable Prestasi belajar akan mengalami kenaikan angka sebesar 0.204 kali

Uji T (Pengaruh secara Parsial)

Uji T atau uji pengaruh secara parsial (individu) adalah suatu uji hipotesis yang menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel bebas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel (terikat) dependen. Caranya dengan melakukan uji pengaruh parsial dengan melihat nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen. Bila nilai probabilitas signifikansinya kurang dari 0.05 (Sig.< 0.05) maka variabel independen tersebut secara parsial mempengaruhi variabel dependen namun apabila nilai probabilitas signifikansinya lebih dari 0,05 (Sig>0,05) maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, tabel di atas menjelaskan tentang nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen.

Pengujian Hipotesis Individual learning berpengaruh terhadap Prestasi Belajar dapat diketahui variabel Individual Learning memiliki nilai signifikan sebesar 0.000. Nilai

tersebut lebih kecil dari 0.05, maka dapat dikatakan variabel individual learning berpengaruh terhadap prestasi belajar. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa pembelajaran individu berpengaruh terhadap Prestasi Belajar mahasiswa diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model yang terbentuk dalam variabel bebas (independen) mampu menerangkan variasi dari variabel dependen. Untuk mengetahui seberapa besar persentasenya dapat dilihat pada tabel berikut pada bagian adjusted R square yang menunjukkan koefisien determinasi dari variabel independen:

Tabel Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	.407	2,82737

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel dapat diketahui besarnya adjusted R square adalah 0.642 atau 64.2%. Hal ini berarti 64.2% variasi Y dapat dijelaskan dengan variasi dari variabel bebas (independen) yaitu X. Sedangkan sisanya sebesar 35.8% (100%-64.2%), dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang dilakukan terkait pengaruh Pembelajaran Individu terhadap Prestasi Belajar, maka dapat diambil kesimpulan Pembelajaran Individu memiliki hubungan positif signifikan terhadap Prestasi Belajar mahasiswa di Politeknik Negeri Manado disaat pandemic Covid 19. Analisis regresi menunjukkan bahwa bahwa pengaruh Pembelajaran Individu terhadap Prestasi Belajar mahasiswa di Politeknik Negeri Manado, disaat pandemic adalah sebesar 20.4 %, suatu nilai yang tetap menunjukkan semangat mahasiswa secara individu untuk mempelajari cara kerja baru sehubungan masa pandemic, walaupun tidak besar nilainya.

Berdasarkan hasil analisis pada analisis deskriptif dapat dijelaskan bahwasanya variabel Pembelajaran Individu dipersepsikan baik (rata-rata variabel 3.66). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan Pembelajaran Individu adalah penting bagi para mahasiswa, sekaligus menunjukkan kemampuan mahasiswa untuk memenuhi apa yang menjadi pemenuhan proses belajar mengajar (PBM) secara daring bagi para mahasiswa di masa pandemic ini. Dimana mahasiswa berupaya mempelajarinya sendiri maupun belajar dari rekan lingkungannya. Hal ini terlihat pada indikator yang paling berpengaruh terhadap Pembelajaran Individu adalah X6 (Mencoba hal yang baru dalam proses belajar selama masa pandemic). Saya mencoba hal baru dalam proses mengajar selama WFH, sebesar 4,07 (persepsi sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki kemauan untuk berinovasi serta kreatif dalam menyelesaikan tugas tugas pembelajaran di masa pandemic, yang diharuskan belajar dari rumah (WFH), dan merupakan pembelajaran jarak jauh.

DAFTAR PUSTAKA

- Ana, A.(2020). Trends in Expert System Development: A Practicum Content Analysis in Vocational Education for Over Grow Pandemic Learning Problems. *Journal of Science & Technology*, Volume 5 Issue 2.
- Bukhari M. (1983). Teknik-Teknik Evaluasi Dalam Pendidikan. Bandung: Jemmars.
- Hasibuan MTD, Mendrofa,Silaen, Tarihoran (2020). Hubungan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Akademik Pada Mahasiswa yang Menjalani Pembelajaran Daring Selama Pandemi Covid-19. *Indonesian Trust Health Journal*, No.3, Issue 2.
- Hong, J. (1999). Structuring for Organizational Learning. *The Learning Organization*, 6, pp. 173-185.
- Ivari, N., Sharma, S., & Ventä-Olkkonen, L. (2020). Digital transformation of everyday life – How COVID-19 pandemic transformed the basic education of the young generation and why information management research should care? *International Journal of Information Management*, 55, 102183
- Marquardt, M. J (2002). *The learning organization : mastering the 5 elements for corporate learning*. Davies-Black Publishing, Inc.Palo Alto, CA.
- Merriam, S. B. (2001). Andragogy and self-directed learning: Pillars of adult learning theory. In S. B. Merriam (Ed.), *New directions for adult and continuing education*, No. 89 (pp. 3-13). San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Nana Sudjana.(2009). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosadakarya.
- Nurhayanti.K, Pramitari, Budiada. (2021). Efektivitas Pembelajaran Daring Pada Pendidikan Vokasi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, Volume 7 Nomor 2 2021

- Oyarce, C.E.M. (2009). Environmental Hostility, Individual Learning, and Intrapreneurship as Predictors of Organizational Learning: A Study Applied to Two Selected Mining Companies in Chile. *Dissertation*. Texas A&M University.
- Pal, D. & Patra, S. (2021). University Students' Perception of Video-Based Learning in Times of Covid-19: A TAM/TTF Perspective. *International Journal of Human-Computer Interaction*, Vol. 37, No. 10, 903–921.
- Porter, L. W., Steer, R. M., Mowday, R., and Boutin, P. V. (1974). Organizational commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59 (2).
- Redding, J. (1994). *Strategic readiness: The making of the learning organization*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sakuroh, L. (2016). Pengaruh Pemberdayaan dan Pembelajaran Organisasi terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiah Al-Amin, Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol. 7, No. 1.
- Schultz, D. and S. Schultz, (1994). *Psychology and work today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. 1994: New Jersey: Prentice Hall.
- Scott, B.B. (2011). Organizational Learning: A Literature Review. *Discussion Paper*. 2011-02. IRC Research Program.
- Senge, P. (1990). *The fifth discipline*. New York: Doubleday
- Siti Pratini. (2005). Psikologi Pendidikan. Yogyakarta: Studing
- Sugiyono (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan ke-26. CV Alfabeta Bandung.
- Susilo, A., C.M Rumende, C Pitoyo, W D Santoso, Mira Yulianti, Herikurniawan, Robert Sinto, Gurmeet Singh, Leonard Nainggolan, Erni Nelwan, Lie Khie Chen, Alvina Widhani, Edwin Wijaya, B Wicaksana, M Maksu, Firda Annisa, Chyntia OM Jasirwan, Evy Yuniastuti (2020). Coronavirus Disease 2019: Tinjauan Literatur Terkini. *Jurnal Penyakit Dalam Indonesia* Vol. 7, No. 1.
- Wright, D.L. (1997). The Effects of Organizational and Individual Learning on Job Satisfaction and Organizational Commitment. Unpublished Doctorial *Dissertation*, Louisiana Tech University.
- Umar, Husain, (2010), *Metodologi Penelitian*, Cetakan ketiga, Bumi Aksara, Jakarta.

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI KELAPA DAN TURUNANNYA STUDI KASUS PADA PT. DIMEMBE NYIUR AGRIPRO

Via Nanda Helmalia Putri*¹, Intan Ramdhani Wahidin*², Brigita Beliza Belsalve Kusuma*³, Celsilia Prisilia Rumambi*⁴

Politeknik Negeri Manado; Jl. Raya Politeknik, Manado, (0431) 815212

¹ Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

² Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

³ Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

⁴ Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Email: nhelmaliavia10@gmail.com thisisintanr@gmail.com brgtbeliza@gmail.com chlsxeon@gmail.com

ABSTRAK

Sulawesi Utara mendapat penghargaan Abdi Bakti Tani Tahun 2021 karena masuk dalam Kategori Nilai Ekspor Komoditas Pertanian Tertinggi. Hal ini akan memberi semangat kepada petani serta industri kelapa dan turunannya. Keberhasilan tersebut tentunya tidak lepas dari peranan para karyawan pada industri kelapa dan turunannya. Para karyawan ini seharusnya mendapat perhatian, karena peningkatan ekspor berkaitan erat dengan pekerjaan mereka. Dengan kata lain, naiknya ekspor mengindikasikan adanya kenaikan pada kinerja karyawan, dan akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Apabila naiknya ekspor hanya meningkatkan kinerja karyawan, tapi tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja, maka akan berdampak negatif terhadap karyawan industri kelapa dan turunannya. Sehubungan dengan itu kami akan melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Industri Kelapa Dan Turunannya”, dengan studi kasus pada PT. Dimembe Nyiur Agripro sebagai perusahaan penghasil produk bahan makanan dari kelapa dan turunannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada industri kelapa dan turunannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka digunakan metode analisis korelasi. Hasil penelitian hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro dapat disimpulkan sebagai berikut: a) Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro memiliki hubungan positif; b) Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro memiliki keeratan hubungan yang lemah (sebesar 0,34); c) Total skor kepuasan kerja terendah adalah Upah dan total skor kepuasan kerja tertinggi adalah Contingent Rewards; dan d) Total skor kinerja karyawan terendah adalah Waktu dan total skor kinerja karyawan tertinggi adalah Kualitas.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Data pada sistem IQFAST Karantina Pertanian Sulawesi Utara, daerah ini telah memperoleh divisa dari ekspor pertanian sebesar Rp3,74 triliun. Hal ini membawa

Sulawesi Utara mendapat penghargaan bidang pertanian Abdi Bakti Tani Tahun 2021 karena masuk dalam Kategori Nilai Ekspor Komoditas Pertanian Tertinggi Periode Januari 2020 – Juni 2021. Peningkatan ekspor yang terjadi saat ini diharapkan akan memberi semangat kepada petani dan industri penghasil produk bahan makanan dari kelapa dan turunannya di Sulawesi Utara. Hal tersebut bisa terjadi apabila: naiknya permintaan tersebut berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan dan mendorong naiknya tingkat kepuasan kerja karyawan pada industri kelapa dan turunannya. Sebaliknya jika naiknya permintaan tersebut tidak berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan tidak mendorong naiknya tingkat kepuasan kerja karyawan pada industri kelapa dan turunannya, maka akan mengakibatkan hilangnya motivasi, kurangnya minat, frustrasi, produktivitas yang buruk, ketidakhadiran dan bahkan tingkat *turnover* yang tinggi.

Sulawesi Utara memiliki 5 eksportir bidang industri bahan makanan dari kelapa dan turunannya. Dari lima perusahaan tersebut, PT. Dimembe Nyiur Agripro merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi tepung kelapa yang dikeringkan (Desiccated Coconut) serta bahan makanan dari kelapa dan turunannya.

Dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut: Bagaimana hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada industri kelapa dan turunannya. Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada industri kelapa dan turunannya.

B. LANDASAN TEORI

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko dalam Sutrisno (2016) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah : 1) Kesempatan untuk maju; 2) Keamanan kerja; 3) Gaji; 4)

Perusahaan dan manajemen; 5) Pengawasan; 6) Faktor intrinsik dari pekerjaan; 7) Kondisi kerja; 8) Aspek sosial dalam pekerjaan; 9) Komunikasi; dan 10) Fasilitas.

Teori Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa teori tentang kepuasan kerja dalam perusahaan yaitu:

1. Teori keseimbangan (Equity Theory);
2. Teori Perbedaan (Discrepancy Theory);
3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory);
4. Teori Pandangan Kelompok (Social Reference Group Theory);
5. Teori Dua Faktor dari Herzberg;
6. Teori Pengharapan (Expectancy Theory)

Dampak Ketidakpuasan Kerja

Bastian dalam Fahmi (2016) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2016) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Efektivitas dan efesiensi.
2. Otoritas dan tanggung jawab.
3. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan
4. Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

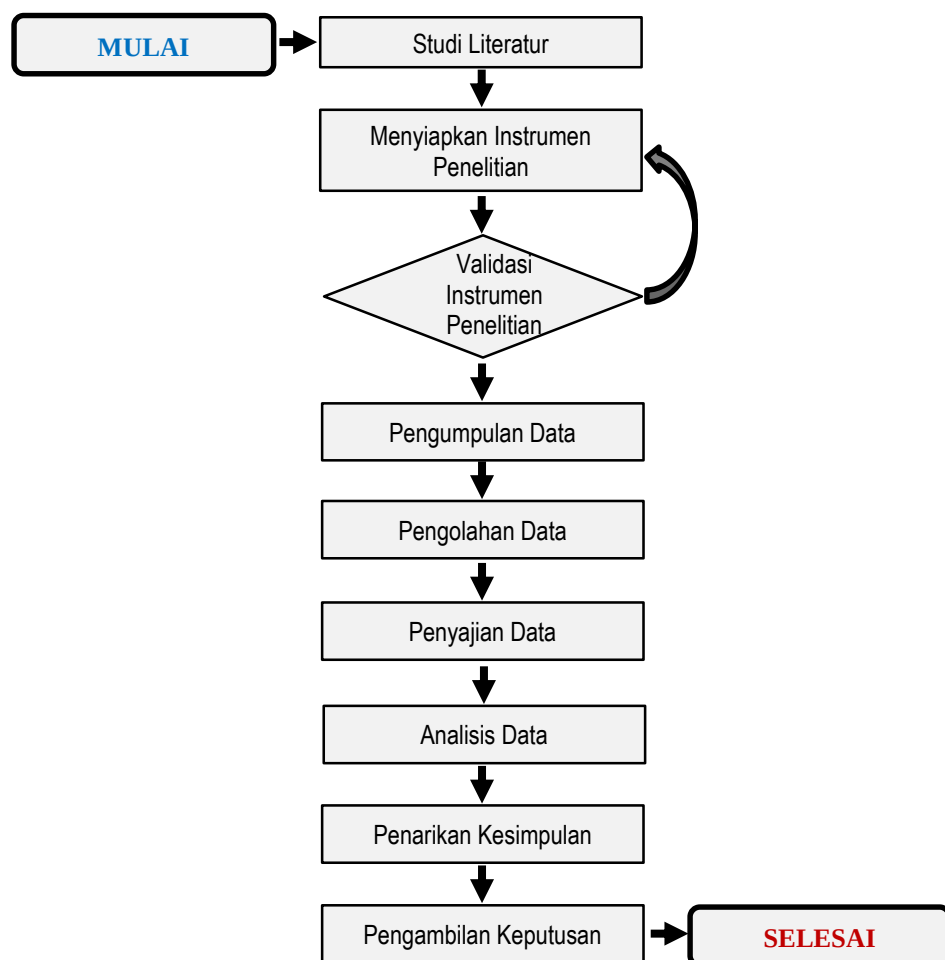
Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Jhon Miner dalam Edison et.al (2017) untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolok ukur yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Waktu
4. Kerja Sama.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei, untuk mencari fakta-fakta dari gejala yang ada serta mencari keterangan-keterangan secara faktual. Fakta-fakta yang disurvei pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Industri Kelapa Dan Turunannya. Dengan mempertimbangkan berbagai kondisi saat ini, maka peneliti melakukan studi kasus pada PT. Dimembe Nyiur Agripro sebagai perusahaan penghasil produk bahan makanan dari kelapa dan turunannya. Selanjutnya pelaksanaan penelitian dilakukan mengikuti diagram alir berikut ini.



Gambar 1. Diagram Alir Pelaksanaan Penelitian

(Sumber: Diolah 2022)

Pengumpulan Data

Survei tentang Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Dimembe Nyiur Agripro dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

Metode Penarikan Sampel

Dengan mempertimbangkan jumlah karyawan dan jenis pekerjaan PT. Dimembe Nyiur Agripro maka kami menggunakan metode pengambilan sampel acak berstrata (Stratified Random Sampling). Untuk itu ditetapkan pengambilan sampel sebesar 60% dari setiap unit kerja.

Analisa Data

Data pada kuesioner ditabulasi dan dilakukan pengolahan data serta dianalisis dengan menggunakan analisis statistik untuk mendapatkan nilai koefisien korelasi. Dengan mengetahui nilai koefisien korelasi dari variabel yang diteliti, peneliti dapat menjelaskan hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Dimembe Nyiur Agripro. Sehubungan dengan itu peneliti menggunakan analisis korelasi peringkat spearman. Formula yang digunakan untuk menilai tingkat hubungan antara variabel X dan variabel Y tersebut adalah sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \left(\frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)} \right)$$

Dimana,

r_s = Ukuran atas derajat hubungan

$\sum D^2$ = Peringkat data

n = Jumlah Sampel

Dengan menggunakan analisis korelasi peringkat spearman akan diperoleh beberapa kesimpulan dari hubungan antar variabel X dan variabel Y, yaitu :

- a. Arah hubungan antar variabel, yaitu: Peningkatan *independent variable* (X) akan meningkatkan *dependent variable* (Y) apabila koefisien korelasinya bertanda positif. Sebaliknya, jika koefisien korelasinya bertanda negatif maka peningkatan *independent variable* (X) akan menurunkan *dependent variable* (Y).
- b. Koefisien korelasi r_s dapat menjelaskan tingkat keeratan hubungan antar variabel, yaitu : *Independent variable* (X) memiliki keeratan hubungan yang kuat dengan *dependent variable* (Y) apabila nilai koefisien korelasinya mendekati angka 1. Sebaliknya, jika koefisien korelasinya mendekati angka 0 maka *independent variable* (X) memiliki keeratan hubungan yang lemah dengan

dependent variable (Y). Untuk kepentingan dalam menjelaskan koefisien korelasi peneliti menetapkan skala dengan pernyataan sebagai berikut :

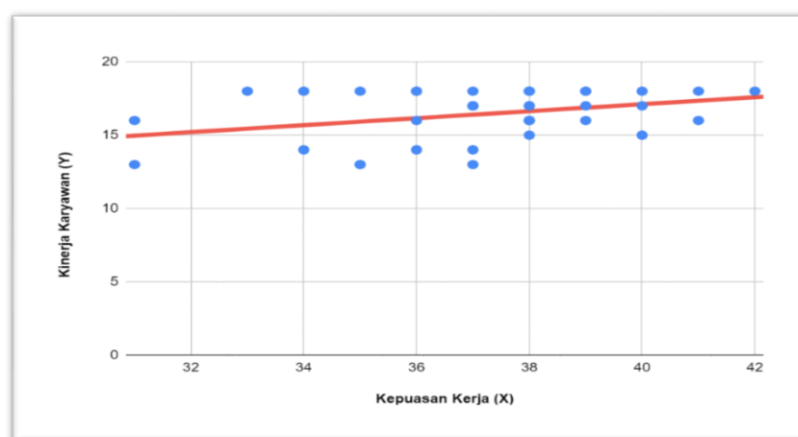
Variasi Nilai	Pernyataan
= 1	Sempurna
> 0,8 sampai dengan <1	Sangat Kuat
> 0,6 sampai dengan 0,8	Kuat
> 0,4 sampai dengan 0,6	Cukup
> 0,2 sampai dengan 0,4	Lemah
> 0,0 sampai dengan 0,2	Sangat Lemah
= 0,0	Tidak Ada Hubungan

D. HASIL & PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dengan menggunakan kuesioner tentang Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro (terlampir), dihasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut.

- Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro memiliki hubungan positif. Artinya, setiap kenaikan Kepuasan Kerja akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro. Demikian juga sebaliknya, setiap penurunan Kepuasan Kerja akan diikuti oleh penurunan Kinerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro. Gambar berikut ini mengilustrasikan adanya hubungan positif dari Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Dimembe Nyiur Agripro.



Gambar 2. Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Di PT. Dimembe Nyiur Agripro

- b. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro memiliki keeratan hubungan sebesar 0,34. Artinya, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro memiliki keeratan hubungan yang lemah.
- c. Total skor Kepuasan Kerja menurut indikator penelitian adalah : 1) Upah sebesar 148; 2) Promosi sebesar 157; 3) Supervisi sebesar 155; 4) Benefit sebesar 178; 5) Contingent Rewards sebesar 189; 6) Operating Procedur sebesar 172; 7) Co-workes sebesar 160; 8) Nature of work sebesar 182; dan 9) Communication sebesar 148. Total skor kepuasan kerja terendah adalah Upah dan total skor kepuasan kerja tertinggi adalah Contingent Rewards.
- d. Total skor Kinerja Karyawan menurut indikator penelitian adalah : 1) Kualitas sebesar 176; 2) Kuantitas sebesar 165; 3) Waktu sebesar 156; dan 4) Kerjasama sebesar 161. Total skor kinerja karyawan terendah adalah Waktu dan total skor kinerja karyawan tertinggi adalah Kualitas.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disajikan pada bagian sebelumnya, bahwa: Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro memiliki hubungan positif dengan keeratan hubungan yang lemah (sebesar 0,34). Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini bahwa: Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro memiliki hubungan positif, telah dapat dibuktikan.

Lemahnya keeratan hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro disebabkan oleh rendahnya skor pada beberapa indikator Kepuasan Kerja. Total skor Kepuasan Kerja yang diurutkan dari terendah adalah : 1) Upah sebesar 148 atau 74,0%; 2) Communication sebesar 148 atau 74,0%; 3) Supervisi sebesar 155 atau 77,5%; 4) Promosi sebesar 157 atau 78,5%; 5) Co-workes sebesar 160 atau 80,0%; 6) Operating Procedur sebesar 172 atau 86,0%; 7) Benefit sebesar 178 atau 89,0%; 8) Nature of work sebesar 182 atau 91,0%; dan 9) Contingent Rewards sebesar 189 atau 94,5%.

Rendahnya skor pada beberapa indikator Kepuasan Kerja berdampak pada rendahnya skor pada beberapa indikator Kinerja Karyawan. Total skor Kinerja

Karyawan yang diurutkan dari terendah adalah: 1) Waktu sebesar 156 atau 78,0%; 2) Kerjasama sebesar 161 atau 80,5%; 3) Kuantitas sebesar 165 atau 82,5%; dan 4) Kualitas sebesar 176 atau 88,0%. Apabila kondisi seperti ini berlanjut terus, tentunya akan berdampak buruk terhadap industri kelapa dan turunannya di Sulawesi Utara.

Hal ini tidak sesuai dengan target penelitian ini, yaitu: Adanya peningkatan kinerja karyawan sebagai akibat dari naiknya permintaan, akan berdampak pada naiknya tingkat kepuasan kerja karyawan pada industri kelapa dan turunannya.

Untuk bisa sesuai dengan target penelitian ini, tim peneliti merekomendasikan adanya peningkatan pada indikator Kepuasan Kerja, yaitu : Upah dan Communication.

Saat ini Upah dan Communication berada di urutan terendah jika di bandingkan dengan indikator Kepuasan Kerja lainnya. Apabila hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Dimembe Nyiur Agripro memiliki hubungan positif dengan keeratan hubungan yang cukup (saat ini lemah), maka peningkatan kinerja karyawan sebagai akibat dari naiknya permintaan, dapat mendorong naiknya tingkat kepuasan kerja karyawan pada industri kelapa dan turunannya. Kondisi seperti ini akan mengakibatkan bertambahnya motivasi karyawan, peningkatan minat, peningkatan produktivitas. Dengan demikian industri kelapa dan turunannya di Sulawesi Utara semakin hari semakin baik.

E. PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro (terlampir) dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro memiliki hubungan positif serta keeratan hubungan yang lemah yaitu sebesar 0,34. Total skor kepuasan kerja terendah adalah Upah dan total skor kepuasan kerja tertinggi adalah Contingent Rewards. Total skor kinerja karyawan terendah adalah Waktu dan total skor kinerja karyawan tertinggi adalah Kualitas.

Saran

Untuk bisa sesuai dengan target penelitian ini, tim peneliti merekomendasikan adanya peningkatan pada indikator Kepuasan Kerja, yaitu : Upah dan Communication. Saat ini Upah dan Communication berada di urutan terendah jika di bandingkan dengan indikator Kepuasan Kerja lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariah, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Adiatma.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, E, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group
- Wijono, S, 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Media Group.

KAJIAN KOMPETENSI SOFT SKILL DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

Miguel Gregory Junior Togo*¹, Jeaneta Rumerung*², Martine Lapod*³

Politeknik Negeri Manado; Jl. Raya Politeknik, Manado, (0431) 815212

¹Jurusan administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

²Jurusan administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

³Jurusan administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Email: *¹migueltogo2@gmail.com, *²rumerungi310167@gmail.com, *³tonatahuna@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja instansi pemerintah sering menjadi sorotan publik dalam hal memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja ASN di Sekretariat Daerah Provinsi SULUT dituntut untuk bersikap profesional, berkepribadian dan memiliki berbagai kemampuan pribadi yang menunjang tercapainya kinerja yang optimal. Kinerja pegawai kurang maksimal dan sering menjadi sorotan masyarakat karena pelayanan publik yang diberikan staf pegawai kurang memberikan kepuasan maksimal kepada masyarakat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Kompetensi soft skill pegawai di bidang administrasi pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara dan Implementasi Kompetensi soft skill di bidang administrasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Ditinjau dari pendekatan analisisnya penelitian ini diklasifikasikan kedalam penelitian kualitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Metode penelitian deskriptif dengan tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang di selidiki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan beberapa aspek kompetensi soft skill : komunikasi, kerja sama dan saling menghormati, motivasi dan etos kerja, kecerdasan emosional, manajemen waktu dan organisasi, kepemimpinan secara optimal dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Soft Skill*, Kinerja Pegawai, Administrasi

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam organisasi baik instansi pemerintah maupun dunia usaha dan industri untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia di era revolusi industri 4.0 yang memiliki daya saing tinggi diharapkan dapat menjawab kebutuhan organisasi khususnya di instansi pemerintah. Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat.

Sebagai sumber daya manusia yang memiliki peran strategis, ASN dituntut untuk memiliki kualitas kerja yang dapat menunjang program pemerintah untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera. Pemerintah berupaya meningkatkan kinerja ASN melalui peraturan dan kebijakan yang dikeluarkan instansi terkait peraturan Badan Kepegawaian Negara pada Peraturan Pemerintah RI No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja ASN. Upaya pemerintah dalam meningkatkan kinerja pegawai harus sejalan dengan kesesuaian tingkat kompetensi yang dimiliki ASN dengan kebutuhan bidang kerja.

Soft skill adalah seperangkat kemampuan yang mempengaruhi bagaimana kita berinteraksi dengan orang lain seperti yang disebutkan oleh Widhiarso (2009). Soft skill memuat komunikasi efektif, berpikir kreatif dan kritis, membangun tim, serta kemampuan lainnya yang terkait kapasitas kepribadian individu.

Setiap instansi/organisasi termasuk pemerintahan daerah Provinsi Sulawesi Utara membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi pada berbagai bidang keahlian pekerjaan, sikap profesional, beretika dan kepribadian yang baik di lingkungan kerja. Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai instansi pembina manajemen kepegawaian senantiasa berupaya mewujudkan lingkungan yang mendukung tegaknya sistem merit yang mengedepankan kualifikasi, kompetensi dan kinerja, khususnya dalam penentuan pengisian jabatan di birokrasi.

Untuk melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan administrasi perkantoran, pegawai diuntut untuk bekerja cepat, tanggap, cerdas dan cekatan. Pegawai harus memiliki kompetensi *soft skill* dengan kepribadian yang baik dan menarik di lingkungan kerja/kantor. Pegawai harus memiliki penampilan yang menarik, bersikap sopan dan santun dalam berhubungan dengan pegawai di bagian lain maupun masyarakat yang terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Permasalahan yang terjadi pada aktivitas kerja pegawai di sekretariat daerah khususnya pada dua biro yang di observasi menggambarkan sering terjadi konflik antar pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, pelayanan yang kurang maksimal kepada masyarakat yang terkait dengan aktivitas kerja pegawai. Seperti permasalahan di biro umum dalam pengelolaan naskah dinas. Berdasarkan Peraturan Menteri Pemberdayagunaan Aparatur Negara Nomor 80 Tahun 2012 tentang tata naskah dinas instansi pemerintah, maka pengertian naskah dinas adalah komunikasi tulis sebagai alat komunikasi kedinasan yang yang dibuat dan/atau dikeluarkan oleh pejabat yang

berwenang di lingkungan instansi pemerintah dalam rangka penyelenggaraan tugas pemerintahan. Tata naskah dinas meliputi pengaturan jenis, format, penyampaian, pengamanan, pengabsahan, distribusi dan penyimpan naskah dinas serta media yang digunakan dalam komunikasi kedinasan. Pengelolaan naskah dinas belum dilaksanakan dengan baik karena pegawai yang bertugas melaksanakan pekerjaan mengelola naskah dinas sering melakukan kesalahan dan tidak mengikuti SOP yang berlaku.

B. LANDASAN TEORI

Berikut ini adalah definisi soft skill menurut beberapa ahli : “Soft Skill menurut Aribowo dan Illah Sailah (2008:17) adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (termasuk dengan dirinya sendiri). Atribut Soft Skill dengan demikian meliputi nilai yang dianut, motivasi, perilaku, kebiasaan, karakter dan sikap. Atribut Soft Skill ini dimiliki oleh setiap orang dengan kadar yang berbeda-beda, dipengaruhi oleh kebiasaan berfikir, berkata, bertindak dan bersikap. Namun, atribut ini dapat berubah jika yang bersangkutan mau merubahnya dengan cara berlatih membiasakan diri dengan hal-hal yang baru.

Seperti juga yang di kemukakan oleh Iyo Mulyono (2011:99) bahwa : “Soft Skill merupakan komplemen dari Hard Skill. Jenis keterampilan ini merupakan bagian dari kecerdasan intelektual seseorang, dan sering dijadikan syarat untuk memperoleh jabatan atau pekerjaan tertentu”. Kemampuan ini muncul dikarenakan yang bersangkutan secara mandiri mampu menggerakkan proses-proses internal untuk terus belajar berusaha, dan menemukan sesuatu yang memberi keuntungan bagi pekerjaannya ataupun bagi pengembangan diri. Sehingga dengan demikian, Soft Skill penting untuk dikuasai karena diperlukan oleh seseorang untuk mengembangkan dirinya dalam melakukan pekerjaan.

“Soft Skill adalah kunci menuju hidup yang lebih baik, sahabat lebih banyak, sukses lebih besar, kebahagiaan yang lebih luas, tidak punya nilai, kecuali diterapkan dalam kehidupan sehari-hari baru bernilai Menurut Aji (2013:11) Soft Skill yang dimiliki oleh setiap orang dengan jumlah dan kadar yang berbeda-beda yang dipengaruhi oleh kebiasaan berfikir, berkata, bertindak dan bersikap”. Robbins yang dialih bahasakan oleh Benyamin Molan (2014:45) mengemukakan bahwa : Soft Skill sering juga disebut keterampilan lunak adalah keterampilan yang digunakan dalam hubungan dan bekerjasama dengan orang lain”.

Elfindri yang dikutip oleh Amzar Yulianto (2015:18) mengemukakan bahwa :
“Soft Skill merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta. Dengan mempunyai Soft Skill membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa di tengah masyarakat. Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun dan keterampilan spiritual”

- **Indikator Soft Skill**

Soft skill adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (Interpersonal skills) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (Intrapersonal skills) yang mampu dikembangkan untuk kerja secara maksimal. Konsep tentang Soft Skill sebenarnya merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (emotional intelligence). Secara garis besar Soft Skill bisa digolongkan ke dalam dua kategori yaitu :

1. Intrapersonal skill yang mencakup: kesadaran diri (percaya diri, penilaian diri, sifat & preferensi, kesadaran emosional) keterampilan diri dan (perbaikan, kontrol diri, kepercayaan, kelayakan, manajemen waktu, proaktif, hati nurani). Sedangkan,
2. Interpersonal skill yang mencakup: kepedulian sosial (kesadaran politik, mengembangkan orang lain, memanfaatkan keragaman, orientasi pelayanan, empati dan keterampilan sosial (kepemimpinan, pengaruh, komunikasi, manajemen konflik, kerjasama, kerja tim, sinergi).

Soft skill membantu mengembangkan hubungan manusia dan menciptakan rasa budaya dan komunitas ditempat kerja. Dengan demikian Soft skill benar-benar berdampak positif pada pekerjaan yang akan dihasilkan. Dibawah ini beberapa sifat yang harus ada pada diri seseorang ketika masuk ke dalam dunia pekerjaan.

1. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional mencakup banyak karakteristik penting dari soft skill, mulai dari penyelesaian konflik, keterampilan sosial, kesadaran diri, dan empati. Seseorang dengan kecerdasan emosional tinggi memiliki kemampuan menafsirkan, memahami, mengola emosi diri dan orang-orang yang bekerja dengannya.

2. Komunikasi

Keterampilan komunikasi sangat krusial ditempat kerja. Keterampilan ini tidak hanya membantu menciptakan lingkungan yang terbuka dan ramah, tetapi juga memastikan karya yang dihasilkan terarah dan jelas. Cara berkomunikasi dengan baik akan lebih efisien, lebih teratur, dan lebih selaras dengan ide dan sudut pandang masing-masing anggotanya.

Memiliki keterampilan komunikasi bukan hanya berarti pandai berbicara; keterampilan ini lebih dari sekedar komunikasi lisan. Kemampuan mengkomunikasikan ide-ide rumit dengan mudah dan menyampaikan pesan penting dengan jelas dan singkat, baik secara lisan, tertulis, atau lainnya akan meminimalkan kesalahan yang bisa terjadi.

3. Motivasi dan Etos Kerja

Motivasi dapat dan harus di pengaruhi oleh pencapaian pribadi dan professional, perlu mengetahui bahwa tim benar-benar peduli dengan pekerjaan mereka. Apabila tidak setia pada pekerjaan yang dilakukan dan tidak berdedikasi pada tujuan tim mereka tidak akan bekerja dengan kemampuan terbaik. Etika bekerja sangat mirip dengan motivasi.

4. Kerjasama dan Saling Menghormati

Menjadi tim yang baik berarti melakukan upaya sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan bersama. Ini berarti mengesampingkan egoisme dan benar-benar peduli dengan orang-orang yang berkolaborasi satu sama lain, mengambil segala langkah dengan kompak dan mengutamakan kepentingan tim di atas kepentingan sendiri, bersikap terbuka, jujur, dan menunjukkan kemampuan untuk bisa diandalkan serta setia dalam segala hal. Rasa saling menghormati dengan rekan-rekan kerja sangat penting, ini artinya menghargai pandangan dan pendapat yang berbeda, menghargai tanggung jawab masing-masing, serta menghargai setiap pekerjaan yang dilakukan.

5. Manajemen Waktu dan Organisasi

Mempercayai tim untuk menuntaskan pekerjaan dengan cepat dan tanpa mengurangi mutu pekerjaan merupakan hal yang sangat penting. Manajemen waktu bukanlah sekedar datang tepat waktu dan menyerahkan setiap pekerjaan yang sudah diselesaikan.

Manajemen Waktu adalah tentang mengetahui cara memprioritaskan, menjadwalkan, dan memanfaatkan waktu yang dimiliki sebaik mungkin. Manajemen

waktu tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga akan berdampak pada mutu pekerjaan yang dihasilkan. Seseorang yang benar-benar tertata akan memiliki kemampuan untuk menciptakan serta mematuhi sistem dan struktur yang membantu terciptanya efisiensi.

6. Kepemimpinan

Keterampilan kepemimpinan benar-benar penting dalam jabatan apapun. Tim akan termotivasi, bersemangat, dan berorientasi pada tujuan ketika memiliki seseorang yang bisa mengarahkan dan memimpin suatu instansi/organisasi ke pertumbuhan dan perkembangan yang lebih maju.

C. METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Deskriptif adalah menggambarkan dan menguraikan masalah yang dihadapi dan terjadi pada suatu instansi. Serta mencari solusi tentang permasalahan tersebut. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Metode Deskriptif Kualitatif

Penulis melihat secara langsung di instansi untuk meneliti dan mengamati apa yang menjadi permasalahan pada instansi tersebut.

2. Studi Pustaka

Penulis mencari data-data yang diambil dari buku-buku dan internet yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

Data yang digunakan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah sebuah data yang langsung didapatkan dari sumber dan diberi kepada pengumpul data atau peneliti. Penulis memperoleh langsung data dari Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara pada Biro Administrasi Pimpinan dan Biro Kesejahteraan Rakyat.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil dari sumber lain oleh peneliti. Biasanya data-data ini berupa diagram, grafik, atau tabel sebuah informasi.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kompetensi Soft skill Pegawai di Bidang Administrasi Perkantoran pada Biro Administrasi Pimpinan dan Biro Kesejahteraan Rakyat

Dunia kerja membutuhkan orang-orang yang tidak hanya lulus dengan predikat nilai yang tinggi tetapi juga dibutuhkan kemampuan untuk berkomunikasi, integritas dan kemampuan bekerjasama dengan orang lain. Kualitas-kualitas yang tidak terlihat wujudnya namun sangat diperlukan dalam dunia kerja disebut juga dengan soft skill. Soft skill sebagai perilaku interpersonal dan intrapersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja humanis, termasuk diantaranya kemampuan berkomunikasi, bersosialisasi, bekerja dalam tim, ketahanan mental, disiplin, adil, bertanggung jawab dan lain sebagainya.

Pekerjaan yang ada di Bidang Administrasi Perkantoran pada Biro Administrasi Pimpinan sering kali tidak mengikuti prosedur yang sudah menjadi ketentuan dalam instansi/organisasi. Hal tersebut membuat masyarakat menilai bahwa Pegawai yang ada pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab serta pelayanan kepada masyarakat tidak kompeten dan kurang maksimal. Seperti batalnya kedatangan Gubernur Sulawesi Utara yang sudah dipastikan hadir pada agenda kegiatan yang dibuat oleh sebuah kelompok masyarakat yang sudah disampaikan secara lisan oleh Bapak Gubernur sendiri bahwa akan hadir untuk memenuhi undangan, akan tetapi surat tertulis dari masyarakat tidak di tindak lanjuti kepada Gubernur dengan prosedur yang ada, akibat dari komunikasi yang tidak tersampaikan dengan baik antara satu sama lain dampaknya masyarakat merasa kecewa dengan pelayanan yang ada pada Biro Administrasi Pimpinan.

2. Implementasi Kompetensi Soft Skill Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan dan Biro Kesejahteraan Rakyat

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan dan Biro Kesejahteraan Rakyat masing-masing menunjukkan kinerja yang kurang baik dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang ada. Untuk itu perlu dilakukan pengembangan Soft Skill agar dapat diterapkan dengan maksimal dalam bekerja. Penerapan kompetensi soft skill untuk peningkatan kinerja pegawai bisa dikembangkan lewat beberapa indikator seperti;

1. Komunikasi

Komunikasi sangat penting dalam dunia pekerjaan baik komunikasi secara lisan, maupun tulisan. Tanpa komunikasi yang baik semua pekerjaan tidak akan terarah dan jelas. Biro Administrasi Pimpinan dan Biro Kesejahteraan Rakyat menunjukkan pekerjaan yang tidak berjalan dengan baik dan tidak mengikuti prosedur dikarenakan komunikasi yang tidak baik, sering terjadi konflik antar pegawai dalam melakukan setiap tugas pekerjaan yang ada.

Hal itu tentu memicu penurunan kinerja pegawai dalam melakukan setiap aspek pekerjaan. Melihat hal tersebut perlu dilakukan peningkatan dalam keterampilan interpersonal pegawai, harus menyadari betapa pentingnya menjalin komunikasi satu dengan yang lain, harus menghindari konflik-konflik perdebatan saat melakukan tugas pekerjaan terutama saat berkomunikasi. Penerapan komunikasi ini sangat penting untuk dikembangkan dan disadari oleh setiap pegawai karena lewat komunikasi yang baik, saling berkonfirmasi maka pekerjaan akan lebih terorganisir dan bisa meminimalisir terjadinya kesalahan dalam pekerjaan.

2. Kerjasama dan Saling menghormati

Kerjasama dan saling menghormati hendaknya menjadi budaya dalam bekerja. Terlebih lagi setiap orang memiliki gaya bekerja dan juga kepribadian yang berbeda-beda. Dari pengamatan yang dilakukan pada Biro Administrasi Pimpinan dan Biro Kesejahteraan Rakyat penulis melihat kurangnya penerapan kerjasama dan sikap saling menghargai antara satu dengan yang lain. Penerapan soft skill ini tidak berjalan dengan baik karena masing-masing merasa bisa melakukan tugas pekerjaan tanpa bantuan dari siapapun yang ada pada masing-masing biro.

Melihat hal ini tentu *Social Skill* dalam keterampilan interpersonal dari pegawai harus lebih di tingkatkan untuk peningkatan kinerja. Sesama pegawai bisa saling membantu dalam proses pengelolaan administrasi, dokumen, distribusi sampai penyimpanan naskah-naskah sesuai dengan SOP yang berlaku, memperlihatkan sikap menghargai kepada pimpinan yang lebih muda, menghargai setiap pendapat, perbedaan, menerima kritik, saran dan masukan agar dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan lebih baik.

3. Motivasi dan Etos Kerja

Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja. Etos Kerja merupakan sikap atau pandangan mendasar manusia untuk menilai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya. Dari pengamatan yang dilakukan pada Biro Administrasi Pimpinan dan Biro Kesejahteraan Rakyat masih kurangnya motivasi dan etos kerja dari pegawai yang ada dengan mengabaikan dan tidak mengikuti prosedur pekerjaan yang sudah menjadi ketentuan.

Hal ini perlu disadari oleh setiap pegawai karena motivasi dan etos kerja juga penting dalam peningkatan diri. *Self Skill* dalam keterampilan interpersonal pegawai harus lebih ditingkatkan untuk peningkatan kinerja. Pegawai harus bekerja cepat, tanggap, cerdas dan cekatan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada, mempunyai semangat, inisiatif, keproaktifan, memberikan pelayanan prima kepada masyarakat menjadi hal utama dalam pekerjaan. Maka dari itu Motivasi dan Etos Kerja harus lebih diterapkan dalam peningkatan kinerja, agar pegawai memahami bahwa kerja keras itu ada hasilnya.

4. Kecerdasan Emosional

Kemampuan dalam mengekspresikan dan mengendalikan emosi sangat penting tetapi demikian juga kemampuan untuk memahami dan menanggapi emosi orang lain. *Self Awareness* ini berperan sangat penting dalam proses menghadapi kehidupan sosial yang harus berinteraksi dengan orang lain.

Pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan dan Biro Kesejahteraan Rakyat harus menyadari bahwa tidak adanya kecerdasan emosional tidak akan bisa menjalankan hidup sebagai individu yang berinteraksi dengan lingkungan sekitar. Dalam melakukan pekerjaan hendaknya pegawai yang ada pada masing-masing biro harus memperlihatkan sikap saling mengerti, saling memahami, berinteraksi satu sama lain, menumbuhkan koneksi secara emosional, saling peduli dan membangun relasi yang baik.

5. Manajemen Waktu dan Organisasi

Jelas seperti yang diketahui bahwa Manajemen waktu merupakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan produktivitas terhadap waktu. Semua pekerjaan akan tertata rapih ketika seseorang dapat mengelolah manajemen waktu dengan sangat baik sebaliknya juga ketika seseorang tidak bisa mengelolah waktu dengan baik

akan berdampak buruk bagi segala aspek dalam kehidupan. Melalui pengamatan yang dilakukan pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan dan Biro Kesejahteraan Rakyat di dapat beberapa pegawai tidak bisa mengelola manajemen waktu dengan baik. Hal tersebut berdampak pada hasil kinerja yang diperlihatkan pada masing-masing biro seperti penumpukan tugas, hasil pekerjaan yang tidak memuaskan, menjadikan diri malas bekerja dan tentu berdampak juga bagi instansi/organisasi yang ada.

Kebutuhan manajemen waktu diakui dan dianggap penting bukan hanya sebagai sebuah unsur motivasi kinerja karyawan dan produktivitas, melainkan juga sebagai dasar dari semua kinerja organisasi. Pentingnya penerapan soft skill ini harus diterapkan kepada setiap pegawai yang ada untuk menyadari bahwa manajemen waktu akan sangat berpengaruh pada proses pekerjaan seperti, disiplin, datang kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu, menentukan skala prioritas pekerjaan dan hal-hal positif lainnya.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, kelompok dan organisasi. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola sebuah organisasi dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif sehingga tujuan organisasi bisa dicapai.

Penerapan soft skill ini harus lebih ditingkatkan pada pegawai yang ada di Biro Administrasi Pimpinan dan Biro Kesejahteraan Rakyat dikarenakan penulis melihat bahwa masih kurangnya jiwa kepemimpinan dari para pegawai yang ada. *Social Skill* dalam keterampilan interpersonal pegawai harus lebih ditingkatkan untuk mengetahui bagaimana masing-masing pegawai bisa melatih kepemimpinan nya untuk berkeja baik secara individu, kelompok maupun dalam organisasi agar bisa saling memberi pengaruh untuk peningkatan kinerja yang lebih baik.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Kajian Kompetensi Soft Skill Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Baik pegawai yang ada pada Biro Administrasi Pimpinan dan Biro Kesejahteraan Rakyat masih belum memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Masih banyak pegawai tidak menyadari bahwa pelayanan yang diberikan tidak diterima dengan baik oleh masyarakat.
2. Kurangnya keaktifan berkomunikasi antara sesama pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawab. Komunikasi yang tidak terarah dan tidak jelas membuat terjadinya konflik antar pegawai membuat kesalahpahaman dalam proses bekerja. Akibatnya masyarakat merasakan dampak kekecewaan dari pelayanan yang diberikan.
3. Masih kurangnya kesadaran diri dari masing-masing pegawai mengenai Motivasi dan Etos kerja dalam melakukan pekerjaan. Pegawai lambat dalam merespon, kurang tanggap, dan cekatan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada, Akibat dari hal tersebut tidak adanya dorongan semangat untuk berkerja dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.
4. Pengelolaan Manajemen waktu dan yang kurang baik dari setiap pegawai. Terlihat dari pekerjaan yang dilakukan tidak memberikan hasil yang baik, pelayanan yang tidak maksimal dan pekerjaan yang tidak mengikuti prosedur.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Kajian Kompetensi Soft Skill Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara, maka penulis dapat memberikan masukan seperti berikut:

1. Melihat dari hasil penelitian yang dilakukan masih ada beberapa indikator yang belum diterapkan oleh pegawai-pegawai yang ada maka dari itu perlunya pengembangan dan pelatihan soft skill untuk setiap pegawai yang ada pada Biro Administrasi Pimpinan dan Biro Kesejahteraan Rakyat agar bisa memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, baik dari segi pelayanan, bantuan dan segala keperluan yang menjadi kebutuhan masyarakat.
2. Diharapkan kepada setiap pegawai yang ada pada Biro Administrasi Pimpinan dan Biro Kesejahteraan Rakyat untuk bisa lebih meningkatkan intrapersonal skill dari masing-masing berupa, manajemen waktu, kemampuan mengambil keputusan, jujur dan pengendalian emosi agar bisa bekerja memberikan sepenuhnya yang terbaik.

3. Memperbaiki hubungan komunikasi antara satu dengan yang lain agar bisa saling berkontribusi, berkolaborasi dengan baik, menghindari berbagai konflik antar pegawai sehingga meminimalisir setiap kesalahan dalam melakukan pekerjaan baik pegawai yang ada pada Biro Administrasi Pimpinan dan Biro Kesejahteraan Rakyat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aly, Abdullah. (2016). *Pengembangan Pembelajaran Karakter Berbasis Soft Skills*. 1(1): 40-51.
- Amzar Yulianto, Widarto. (2015). *Pengaruh Keaktifan Siswa Berorganisasi Terhadap Peningkatan Soft Skills dan Prestasi Belajar Siswa*. *Jurnal Pendidikan Vokasional Teknik Mesin UNY*. Vol 3. No 5. 2015.
- Rilman and A. Djamaris. (2013). *Analisis Faktor Kompetensi Soft Skill Mahasiswa yang dibutuhkan Dunia Kerja Berdasarkan Persepsi Manajer dan HRD Perusahaan*. [Isi_Artikel_940295708239.pdf \(mercubuana.ac.id\)](http://www.mercubuana.ac.id/Isi_Artikel_940295708239.pdf).
- Ana Rokhayati, Roni Kambara, Mahdani Ibrahim.(2017). *Pengaruh Soft Skill dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan sebagai Variabel Moderator*. (Studi empiris pada PT. Krakatau Tirta Industri Cilegon. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM/article/view/3147/2391>.
- Davidson, Jeff. (2001). *Penuntun 10 Menit Manajemen Waktu*. Yogyakarta. Didik Suryanto, Waras Kamdi.
- Sutrisno Sutrisno.(2013). *Relevansi Soft skill yang dibutuhkan Dunia Usaha/Industri Dengan yang di Belajarkan di sekolah menengah Kejuruan*. <http://dx.doi.org/10.17977/tk.v36i2.3811>.
- Hendriana, H., Rohaeti, E.E., & Sumarmo, U. (2017). *Hard Skills dan Soft Skills Matematik Siswa*. Bandung: Refika Aditama.
- Iyo Mulyono. (2011). *Dari Karya Tulis Ilmiah Sampai dengan Soft Skills*. Bandung : YRAMA WIDYA.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: terbitan PT Remaja Rosdakarya.
- Muhamad Chamdani. (2017). *Penerapan Mind Map Pada Mata Kuliah Perkembangan Belajar Peserta Didik Untuk Pengembangan Soft Skill Mahasiswa PGSD*. *Dwijacendekia Jurnal Riset Pedagogik* 1(1) 2017 61-72.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

ANALISIS KEPUASAN PELANGGAN KENDARAAN TOYOTA TIPE AVANZA PADA PT HASJRAT ABADI CABANG TENDEAN

Christian Wungkar*¹, Nancy Mandey*²

Politeknik Negeri Manado, Jl. Raya Politeknik Manado, (0431)-815212

¹Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

²Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Email: *¹ryanchristianwu@gmail.com, *²nhjmandey@gmail.com

ABSTRACT

Service is important in achieving company goals, companies that are able to provide the best service will foster customer satisfaction with the performance of the services provided and can increase sales. This study aims to determine customer satisfaction of Toyota Avanza type vehicles at PT Hasirat Abadi Tendea branch and to determine customer satisfaction implementation of Toyota Avanza type vehicles that should be used at PT Hasirat Abadi Tendea branch. This type of research is quantitative research with descriptive method. The sample used is a purposive sampling. Analysis of the data used is the percentage. Based on the results of this study, it can be concluded that there are indicators that need to be improved and indicators that need to be improved, indicators that need to be improved include keeping promises with customers and punctuality in an agreement with customers. The company must improve employee performance, especially in indicators of employees keeping promises in an agreement. and employees provide punctuality at the time of the agreement with the way the company needs to conduct socialization, guidance or job training on how to serve customers well

Keywords : Analysis, Customer Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi merupakan peningkatan dalam kemampuan suatu negara dalam memproduksi barang atau jasa (waktu tertentu). Pertumbuhan ekonomi suatu negara erat kaitannya dengan tingkat kesejahteraan rakyatnya, karena factor yang mempengaruhi perkembangan dan pertumbuhan ekonomi ialah sumber daya manusia, alam, modal, social budaya, dan teknologi. Ekonomi suatu negara dapat dikatakan bertumbuh jika kegiatan ekonomi masyarakatnya berdampak pada kenaikan produksi barang dan jasa. Pertumbuhan ekonomi tahun ini mengalami perlambatan pertumbuhan di karenakan ada bencana covid 19 di Cina yang ikut mempengaruhi pertumbuhan ekonomi dari semua factor di negara negara yang lain, perusahaan juga terdampak dari

kejadian tersebut yang juga menurunkan tingkat penjualan. Perusahaan yang menjalankan bisnis baik perusahaan manufaktur maupun perusahaan jasa pasti memiliki pelanggan. Pelanggan merupakan unsur penting dalam menjalankan bisnis dan menggerakkan perekonomian oleh sebab itu banyak perusahaan yang mengutamakan kepuasan pelanggan dalam mengelola bisnis, karena kepuasan pelanggan memberikan banyak dampak yang besar bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Manfaat yang diberikan antara lain meningkatkan loyalitas terhadap produk, menjadi titik diferensiasi, menambah pendapatan, dan citra baik. Jika pelanggan suka terhadap produk, maka pelanggan tersebut memiliki kemungkinan untuk membeli produk atau jasa, bahkan jika mereka loyal mereka bisa merekomendasikan produk atau jasa kepada orang lain atas inisiatif sendiri. Setiap perusahaan saling bersaing salah satu yang dapat menjadi pembeda utama antara perusahaan dalam persaingan bisnis yaitu kepuasan pelanggan, perusahaan yang mampu menjadikan pelanggan sebagai kunci dalam menjalankan bisnisnya dapat bertahan dalam situasi bisnis kompetitif. Perusahaan pun harus memposisikan diri sebagai pelanggan. Berpikirlah mengapa perusahaan mau merekomendasikan barang atau jasa kepada orang lain. Pelayanan yang baik umumnya dapat menciptakan kepuasan yang tinggi. Kepuasan dijadikan sebagai titik diferensiasi bagi pelanggan baru. Pelanggan Yang puas dengan produk atau jasa, akan terus menggunakan produk tersebut, Pelanggan yang benar benar puas akan lebih banyak mengeluarkan uang untuk produk jika dibandingkan dengan pelanggan yang tidak puas. Selain menambah pendapatan, pelanggan yang puas akan menambah citra produk, atau jasa menjadi lebih baik dan lebih dikenal masyarakat, mereka akan menceritakan pengalaman mereka menggunakan produk kepada orang lain tanpa disuruh. sebaliknya jika tidak puas maka akan mengurangi citra produk. PT Hasjrat Abadi Cabang Tende merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan umum yang menjual bermacam macam barang, dan salah satu produk yang dijual ialah kendaraan dengan merek Toyota. Dalam penelitian ini, penulis memilih kendaraan dengan tipe Avanza sebagai objek penelitian, mengetahui apakah kendaraan dengan tipe ini telah memenuhi harapan pelanggan dalam penggunaannya dan pelayanan dalam proses pembelian maupun pelayanan servis. Cara untuk mengetahui apakah kendaraan ini sesuai dengan harapan pelanggan adalah dengan mencari tahu apakah masyarakat puas dengan semua factor yang berhubungan

pelayanan hingga setelah proses pembelian. Mengetahui apakah pelanggan puas merupakan cara agar perusahaan tidak terjebak pada stagnasi pertumbuhan penjualan. Berdasarkan data gabungan industri kendaraan (Gakindo), *wholesales* maret 2022, mencapai 98.000 unit, sementara angka penjualan retail sepanjang bulan yang sama mencapai 89.000 unit. Penjualan terbesar masih dipegang oleh merek Toyota yang melakukan penjualan sebanyak 33.000 unit, angka ini lebih kecil dari penjualan sejak tahun 2017 yang mampu menjual sebanyak 36.000 unit di tahun tersebut secara keseluruhan. Sejak diluncurkan untuk pertama kali 11 desember 2003, Avanza selalu merajai pasar penjualan kendaraan terlaris yang ada di Indonesia, namun demikian hal tersebut tak dapat menjadi tolak ukur kepuasan pelanggan, setidaknya terdapat 200 keluhan dalam satu tahun penjualan sebanyak 47.000 unit se Indonesia dan 30 keluhan untuk 126 unit terjual di PT Hasjrat Abadi Cabang Tendea, keluhan ini didapati biasanya berhubungan dengan, perbaikan atau servis, kehilangan atribut, dan keluhan terhadap kualitas pelayanan pada saat proses pembelian dan pelayanan dalam servis kendaraan yang dilakukan oleh karyawan. Setelah penulis melakukan pengamatan di lapangan, ada beberapa masalah yang penulis temui antara lain kualitas pelayanan yang diberikan kurang maksimal seperti respon yang kurang cepat dan juga kurang tanggap, belum semua karyawan mendengar keluhan dari pelanggan, karyawan tidak memberikan ketepatan waktu dan seringkali ingkar janji dalam suatu kesepakatan. Dari masalah di atas, maka penulis merasa perlu untuk meneliti permasalahan ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kepuasan pelanggan kendaraan Toyota tipe Avanza pada PT Hasjrat Abadi cabang Tendea, dan untuk mengetahui implementasi kepuasan pelanggan kendaraan Toyota tipe Avanza pada PT Hasjrat Abadi Cabang Tendea. Landasan teori yang digunakan ialah .

1. Pengertian manajemen pemasaran

(Kotler dan Keller 2017) manajemen pemasaran diartikan sebagai seni dan ilmu memilih pasar sasaran dan meraih, mempertahankan, serta menumbuhkan pelanggan dengan menciptakan, menghantarkan, dan mengkomunikasikan nilai pelanggan yang unggul.

2. Pengertian Jasa

(Fandy Tjiptono 2014). Jasa ialah setiap tindakan atau kinerja yang ditawarkan oleh satu pihak ke pihak yang lain yang secara prinsip tidak berwujud dan menyebabkan perpindahan kepemilikan.

2. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Hasjrat Abadi Cabang Tende, dengan waktu penelitian selama 5 bulan dimulai dari bulan februari sampai bulan juli 2022. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan metode yang digunakan ialah analisis deskriptif, jenis data yang digunakan adalah data primer seperti melalui wawancara atau kuisioner dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari organisasi atau perorangan dan bentuknya dapat berupa pustaka yang mendukung penelitian ilmiah seperti literatur, majalah, surat kabar, atau buku referensi. Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya melalui observasi Yaitu prosedur pengumpulan data dan informasi dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, dalam hal ini penempatan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Kuisioner Yaitu kumpulan pernyataan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang dalam hal ini disebut responden, dan cara jawab juga dilakukan dengan tertulis Responden dalam penelitian ini yaitu pelanggan kendaraan tipe Avanza yang ada di kota Manado. dan kajian Pustaka Yaitu penulis mencari referensi referensi yang berkaitan dengan penempatan kerja dan kinerja karyawan dari berbagai sumber. Populasi dalam penelitian ini adalah populasi tak terbatas, populasi yang tidak memungkinkan peneliti menghitung jumlah populasi secara keseluruhan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan pertimbangan pertimbangan tertentu yang berdasarkan pada : pelanggan yang memiliki kendaraan Toyota tipe Avanza dan pelanggan yang melakukan servis di PT Hasjrat Abadi Cabang Tende. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data dalam bentuk presentase, dengan data yang diolah sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh Moh Ali (1984: 184).

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif persentase. Metode ini digunakan untuk mengkaji variable berdasarkan indikator yang meliputinya. Uji instrumen ini dilakukan untuk Menganalisa butir soal yang layak digunakan dalam pengambilan data. maka dilakukanlah pengambilan data tentang faktor kepuasan pelanggan terhadap kendaraan Toyotas Avanza di kota Manado. Pengambilan data dilakukan kepada 56 orang sebagai sampel penelitian yang berhasil diukur menggunakan angket sebanyak 8 butir pertanyaan.

Pelayanan yang di rasakan oleh para pengguna kendaraan Toyota yang melakukan pembelian maupun servis berkala di kota Manado adalah sebagai berikut.

<i>Jenis Kelamin</i>	<i>%</i>	<i>Jumlah</i>
<i>Pria</i>	25,00	14
<i>Wanita</i>	75,00	42

<i>Usia</i>	<i>%</i>	<i>Jumlah</i>
<i>20-30</i>	71,43	40
<i>31-40</i>	21,43	12
<i>41-50</i>	5,36	3
<i>Diatas 50</i>	1,79	1

<i>Status</i>	<i>%</i>	<i>Jumlah</i>
<i>Mahasiswa</i>	21,43	12
<i>Bekerja</i>	78,57	44

Jumlah responden berdasarkan jenis

kelamin, usia, dan status pekerjaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

responden yang diperoleh berdasarkan jenis kelamin pria sebanyak 14 orang responden, dan wanita sebanyak 42 orang responden, untuk usia responden yang paling banyak berada si antara usia 20-30 tahun yang berjumlah 40 responden, 12

orang responden dengan usia 31 sampai 40 tahun, 3 orang responden dengan usia 41 sampai 50 tahun, dan 1 orang responden dengan usia diatas 50 tahun, dan status pekerjaan responden ialah 12 orang dengan status mahasiswa dan 44 orang responden dengan status bekerja.

a. Karyawan memberikan pelayanan dengan cepat.

Berdasarkan hasil analisis diatas kategori puas menjadi jawaban terbanyak, diikuti dengan kategori sangat puas di nomor dua terbanyak, dan kategori tidak puas berada pada pilihan ketiga, dapat di lihat bahwa jawaban yang diperoleh menunjukkan bahwa para pengguna kendaraan Toyota Avanza di kota manado cenderung puas dengan pelayanan yang sudah diterapkan oleh perusahaan, dimana kecepatan pelayanan yang diterapkan di Pt Hasjrat Abadi Cabang Tendeand dalam hal servis kendaraan dan pelayanan lainnya tergolong cepat yang menyebabkan pelanggan merasa puas. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ririn Kurniawati 2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Ketelitian dan kecepatan pelayanan terhadap kepuasan pelanggan ahas galur honda motor. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan ketelitian pelayanan dan kecepatan pelayanan secara bersama sama terhadap kepuasan pelanggan.

b. Karyawan memberikan respon dengan tanggap.

Berdasarkan hasil analisis diatas kategori puas menjadi jawaban terbanyak, diikuti dengan kategori tidak puas sebagai jawaban terbanyak kedua, kategori sangat puas di nomor tiga dan kategori netral di nomor empat, perolehan jawaban masih menunjukkan

kepuasan dari pihak pelanggan terhadap pelayanan respon dengan tanggap yang diberikan oleh perusahaan, perusahaan dengan respon yang tanggap memungkinkan tingkat kepuasan dalam pelayanan makin meningkat, dalam hal segera meresponi keinginan pelanggan dikarenakan karyawan memperhatikan dengan sungguh sungguh maksud yang hendak disampaikan oleh pelanggan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wahyu Dianto 2013) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis kepuasan pelanggan waroeng steak & shake Jl. Cendrawasih no 30 Yogyakarta, yaitu tingkat kepuasan pelanggan dapat ditinjau dari aspek daya tanggap karyawan dalam meresponi keinginan pelanggan.

c. Karyawan mendengarkan keluhan pelanggan.

Berdasarkan hasil analisis diatas kategori puas menjadi jawaban terbanyak, diikuti dengan kategori sangat puas dan netral sebagai jawaban terbanyak ke dua, dan katgeori tidak puas di nomor tiga; untuk indikator ke tiga dapat dilihat banyaknya responden yang memilih jawaban puas adalah terbanyak, melebihi indikator yang lain, dari hasil yang diperoleh, dapat dinyatakan bahwa pelayanan yang diberikan karyawan dalam hal mendengarkan keluhan atau komplain dari pihak pelanggan sangat tinggi, kepedulian dan perhatian terhadap pelanggan merupakan kekuatan yang telah dibangun oleh perusahaan. ini menunjukkan pelayanan yang diberikan oleh karyawan dalam membantu pelanggan untuk dapat memperoleh informasi sangat besar, respon karyawan terhadap keluhan yang datang dari pihak pelanggan akibat ketidak puasan kinerja atau kualitas pelayanan yang diberikan dengan cara menanggapi dan memberikan atensi terhadap keinginan pelanggan sehingga dapat tercipta loyalitas pelanggan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Marina Marlian 2016) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kualitas pelayanan, penanganan komplain, citra dan kepuasan terhadap bank BRI unit bunga Palembang, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh terhadap loyalitas nasabah, dan penangananna komplain berpengaruh terhadap loyalitas nasabah.

d. Karyawan melayani tanpa keberatan disaat ada pelanggan yang sering bertanya.

Berdasarkan hasil analisis diatas dengan jawaban terbanyak ada pada indikator puas, indikator sangat puas dan netral di nomor dua terbanyak, indikator tidak puas pada nomor tiga; hasil analisis menunjukkan pelayanan yang diberikan oleh karyawan dalam

membantu pelanggan untuk dapat memperoleh informasi dinilai memuaskan, salah satu peran karyawan dalam perusahaan ialah sebagai sumber informasi bagi pelanggan, yang memungkinkan pelanggan untuk terus terhubung dengan karyawan, sikap adalah faktor penting dalam proses penyampaian informasi dua arah, sikap dapat menjadi penentu lawan bicara merasa senang dengan percakapan, penyampaian informasi dengan sikap yang baik oleh karyawan dapat meningkatkan kepuasan pelanggan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Febi Silvia 2018) dalam penelitiannya yang berjudul pelayanan prima dan kepuasan pelanggan di kantor pelayanan perbendaharaan negara (kkpn) makassar ii, hasil penelitian ini mendapati kuatnya penampilan dan sikap merupakan cerminan sosok dan citra diri yang sangat berperan terhadap penilaian orang lain terhadap seseorang. Keahlian atau keterampilan yang baik dan kualitas kerja yang tinggi sangat dibutuhkan, dan kesan yang buruk dapat menutupi keahlian yang paling sempurna sekalipun.

e. Karyawan menepati janji dalam suatu kesepakatan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dengan jawaban terbanyak ada pada kategori tidak puas, jawaban dengan kategori puas terbanyak kedua, kategori jawaban netral pada nomor tiga, dan kategori sangat puas pada nomor empat, berdasarkan hasil untuk indikator pertanyaan karyawan menepati janji dalam suatu kesepakatan, diketahui responden menjawab tidak puas dengan pelayanan yang diberikan, hal ini menunjukkan kurangnya kepedulian yang diberikan oleh karyawan terhadap pelanggan dalam menyepakati suatu perjanjian, pentingnya sikap ini sebagai salah satu bentuk etika kerja didalam perusahaan, komitmen terhadap suatu kesepakatan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dewi Purwaningsih 2021) dalam penelitiannya yang berjudul pentingnya komitmen dalam berwirausaha, hasil penelitian ini mendapati bahwa komitmen yang tinggi dalam menjalankan sebuah usaha dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang mengakibatkan meningkatnya jumlah penjualan akibat kepuasan yang timbul.

f. Karyawan memberikan ketepatan waktu pada saat perjanjian.

Berdasarkan hasil analisis diatas dengan jawaban terbanyak ada pada kategori tidak puas, jawaban dengan kategori puas di nomor dua terbanyak, kategori netral pada nomor tiga, kategori sangat puas di nomor empat, dan kategori sangat tidak puas di nomor lima; banyaknya responden yang menjawab tidak puas juga dapat dilihat pada indikator pertanyaan karyawan memberikan ketepatan waktu pada saat perjanjian, ini menunjukkan

kurang nya integritas dan disiplin pada karyawan PT Hasjrat Abadi cabang Tendean. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maria Regina Picaully 2018) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepercayaan pelanggan terhadap niat pembelian gadget di shopee Indonesia, hasil penelitian ini mendapati kurangnya integritas yang dimiliki oleh penjual juga ikut mengurangi kepercayaan pelanggan terhadap produk yang dijual dikarenakan perbedaan antara apa yang dijanjikan dengan realita yang sebenarnya.

g. Jika karyawan melakukan kesalahan, karyawan meminta maaf.

Berdasarkan hasil analisis diatas dengan jawaban terbanyak ada pada kategori puas, diikuti dengan kategori tidak puas sebagai jawaban terbanyak kedua, kategori sangat puas di nomor tiga, kategori netral di nomor empat, dan kategori sangat tidak puas di nomor lima; dari hasil perolehan jawaban responden di atas dapat dilihat bahwa pelayanan untuk indikator ini sudah memenuhi tingkat kepuasan pelanggan dimana karyawan yang didapati melakukan kesalahan selama proses pelayanan dan menerima komplain dari pelanggan, karyawan akan meminta maaf dan mencari jalan keluar bersama untuk menyelesaikan masalah yang ada, memberikan klarifikasi terhadap informasi yang kurang jelas dan bersedia di berikan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam sop bidang pekerjaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Oza Syafriani 2016) dalam penelitiannya yang berjudul penanganan keluhan tamu oleh karyawan *front office* di *grand rocky* hotel bukittinggi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penanganan keluhan tamu oleh karyawan *front office* sudah meminta maaf kepada tamu dengan sikap rendah hati, karyawan melakukan klarifikasi, solusi, dan persetujuan untuk mengambil tindakan merubah kesalahan agar tidak terulang kembali.

h. Karyawan akan menanggapi pelanggan dengan penuh kesabaran.

Berdasarkan hasil analisis diatas dengan jawaban terbanyak ada pada kategori puas, kategori tidak puas sebagai jawaban terbanyak berikutnya, kategori netral di nomor tiga, dan kategori sangat puas di nomor empat; dari jawaban yang berhasil dikumpulkan, dapat diketahui bahwa karyawan yang melayani pelanggan, melayani dengan penuh kesabaran, pelanggan memiliki sifat dan karakter yang berbeda beda yang juga memiliki kebutuhan yang berbeda beda, seperti pelanggan yang banyak bertanya, pelanggan yang menginginkan kecepatan, dan pelanggan yang memiliki tempramen yang tinggi atau mudah marah. Karyawan yang ada di PT Hasjrat Abadi Cabang Tendean memberikan

pelayanan dengan kesungguhan, sikap yang baik saat merespon dan berbicara agar dapat memenuhi keinginan pelanggan lewat ketersediaan *customer service* yang tersedia di seluruh outlet PT Hasjrat Abadi, online maupun offline. Hal ini serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zanuar Faial Ahmad 2018) dalam penelitiannya yang berjudul analisis kualitas layanan konsumen pada rumah makan “waroeng *steak and shake*” Yogyakarta, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan selalu bersikap sopan dan sabar kepada konsumen dan karyawan waroeng *steak and shake* memiliki kesungguhan dalam merespon permintaan konsumen.

3. PENUTUP

A. Kesimpulan

Pelayanan yang diberikan oleh perusahaan dalam hal ini PT Hasjrat Abadi, telah memenuhi beberapa indikator kepuasan yang diinginkan oleh pelanggan, namun masih ada beberapa indikator yang belum sesuai dengan apa yang di harapkan oleh pelanggan, antara lain karyawan yang menepati janji, dan indikator ketepatan waktu. Kedua indikator tersebut masih belum maksimal diterapkan oleh karyawan dalam melayani pelanggan. Sedangkan indikator karyawan memberikan pelayanan dengan cepat, karyawan memberikan respondengan tanggap, karyawan mendengarkan keluhan pelanggan, karyawan melayani tanpa keberatan disaat ada pelanggan yang sering bertanya, jika karyawan melakukan kesalahan karyawan meminta maaf, karyawan menanggapi dengan penuh kesabaran adalah merupakan indikator yang telah memberikan kepuasan kepada pelanggan.

Perusahaan perlu meningkatkan softskill karyawan dalam hal time management, sebagai karyawan yang memiliki orientasi pada hasil, keterampilan mengelola waktu menjadi kunci agar dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu, karena setiap perusahaan juga berpacu dengan waktu dan target yang harus di capai.

B. Saran

Perusahaan harus memperbaiki kinerja karyawan terutama dalam indikator karyawan menepati janji dalam suatu kesepakatan dan karyawan memberikan ketepatan waktu pada saat perjanjian dengan cara perusahaan perlu melakukan sosialisasi, bimbingan atau pelatihan kerja tentang bagaimana melayani pelanggan dengan baik karena

pelanggan adalah raja, baik kepada karyawan di PT Hasjrat Abadi, dengan demikian tujuan perusahaan dapat tercapai dan pelaaaanggan pastinya puas dalam hal pelayanan yang diberikan oleh perusahaan.

Perusahaan harus mempertahankan kinerja karyawan terutama dalam indikator karyawan memberikan pelayanan dengan cepat, karyawan memberikan respon dengan tanggap, karyawan mendengarkan keluhan pelanggan, karyawan melayani tanpa keberatan disaat ada pelanggan yang sering bertanya, jika karyawan melakukan kesalahan karyawan meminta maaf, karyawan menanggapi dengan penuh kesabaran, karena pelayanan yang diberikan sudah sesuai dengan kepuasan yang di harapkan oleh pelanggan.

DAFTAR PUSTAKA

- Atina, (2010). Analisis Kepuasan Pelanggan Dan Kualitas Pelayanan dalam Memberikan Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit Menggunakan Metode Importance Performance Analysis dan Potential Gain In Customer Value's. Tugas akhir teknik industri UII, Yogyakarta.
- Akbar, Alif, (2014). Pengaruh Kepuasan Konsumen Terhadap Loyalitas Merek Motor Satria Fu Pada Pt. Suzuki Sinar Galesong Makassar.1-30.
- Amanah, Dita. (2010). Pengaruh Harga, dan Kualitas Produk terhadap Kepuasan Konsumen pada Majestyk Backry & Cake Shop Cabang H.M Yamin Medan. Jurnal Pendidikan Ekonomi. Vol 2, No 1, Tahun 2010: Universitas Negeri Medan.
- Adhiyanto. (2015). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap kepuasan konsumen menggunakan jasa balai Latihan kerja industry. Journal Manajemen Vol. 11 No. 3, 2.
- Anuraga. (2014). Analisis Service Quality Terhadap Kepuasan Konsumen pada PT Jaya Abadi. Jakarta: erlangga.
- Al Safiq, Fauzan. (2018). Analisi Kepuasan Konsumen Sari Buah Belimbing Manis. Universitas Islam Blitar. Agribisnis Pertanian. Jurnal Viabel Pertanian. Vol.12 No.2 Hal 20-31.
- Asia, Nur. (2020). Pengaruh Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Mobil Merek Toyota Avanza Pada PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Kota Makassar,. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, No. 1-73.
- Anggraini, Nia & R. Rudi Alhemp. (2021). Analisis Kepuasan Konsumen PT Hawaii Holiday Hotel Pekanbaru. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Persada Bunda. Jurnal Inovasi Penelitian. Vol.1 No.9 Hal 1-8.
- Ahmad, Zanuvar F. (2018). Analisis Kualitas Layanan Konsumen Pada Rumah Makan"Waroeng Steak And Shake" Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia. Fakultas Ekonomi. Hal 1-60.
- M. Yunus. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT PLN Persero. Jurnal Administrasi bisnis (JAB)Vol.51 No. 2 Oktober, 3.

- Daryanto, & Setyobudi, I. (2019). *Konsumen dan Pelayanan Prima*. Yogyakarta: Gava Media.
- Darmawan, Armin, Mulyadi, Nur Khaerani Busri. (2014). Analisis Kepuasan Pelanggan Terhadap Layanan Purna Jual Avanza Dengan Metode Servqual Dan Pgcvt (Studi Kasus Bppt Hadji Kalla Cabang Urip Makassar). *JEMIS VOL. 2 NO. 2*, 12-19.
- Dianto, Indra Wahyu, Agung Utama, M.Si. (2013). Analisis Kepuasan Waroeng Steak & Shake Jl. Cendrawasih No 30 Yogyakarta. *Manajemen*. Hal 1-72.
- Haryanto, Resty Avita. (2013). Strategi Promosi, Kualitas Produk, Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Restoran Mcdonald's Manado. *Jurnal EMBA* 1465 Vol. 1 No. 4 Desember 2013.
- Hanan, Mack and Peter Karp, (2018). *Customer Satisfaction: How To Maximize, Measure and Market Your Company's Ultimate Product*. New York American Management Association
- I W. Widianegara, Trianasari. (2021). Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 7 No. 1, 122-131.
- James F. Engel, Roger D. Blackwell, Paul W. Miniard; ahli bahasa F.X Budiyanegara. (1994). *Perilaku Konsumen*. Binarupa Aksara, Jilid 1, Hal 1-423
- Jayadi, Remy Pratama. (2018). Analisis Kepuasan Konsumen Terhadap Makanan Tradisional Lemang Tapai Di Kota Bengkulu. Universitas Bengkulu. *Jurnal Agroindustri*. Vol.8 No.2 Hal 124-132
- Kristanto Andri. (2008). *Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya*. Yogyakarta, Gaya Media.

MEDIA SOCIAL SEBAGAI SARANA BARU PEMASARAN PRODUK GULA SEMUT UKM DI DESA KORENG

Yoffandy Ratu*¹, Nancy Mandey*²

Politeknik Negeri Manado, Jl. Raya Politeknik Manado, (0431)-815212

¹Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

²Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Email : *¹yoffandyratu14@gmail.com, *²nhjmandey@gmail.com

ABSTRAK

Usaha gula semut di Sulawesi utara di Kecamatan Tareran Kabupaten Minahasa Selatan bertujuan untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh penjual produk gula semut. Adapun tujuannya meliputi : (1).membantu mempromosikan dan memasarkan produk gula semut melalui media sosial. (2). memotivasi para petani agar terus menekuni usaha gula semut dengan selalu berinovasi mengembangkan produk gula semut. (3).Upaya meningkatkan kesejahteraan taraf perekonomian masyarakat setempat yang berprofesi sebagai penjual produk gula semut.

Kata kunci : Gula semut, Media Sosial, Pemasaran

A. PENDAHULUAN

Penjualan produk di media social melonjak menjadi 400% per April 2021. Namun UKM tersebut menghadapi tantangan yakni kurangnya inovasi digital, laporan keuangan yang belum memadai, rendahnya produktifitas, strategi pemasaran kurang baik, belum memiliki perizinan, kualitas produk rendah serta pemikiran dari para pelaku usaha yang tidak mau berkompetisi. Permasalahan ini juga dialami oleh UKM gula semut. Bahkan di beberapa daerah produksi gula semut seperti di Sulawesi Utara di Kecamatan Tareran Kabupaten Minahasa Selatan kegiatan pemasaran masih sangat tradisional, hanya dijual pada pedagang pengumpul saja. Sementara kebutuhan akan gula semut masih sangat tinggi, terutama dimasa pandemi covid 19, orang memilih gula merah dan gula aren nira untuk membuat minuman sehat. Gula merah yang berbentuk batok lebih populer di kalangan masyarakat terutama di Sulawesi Utara. Hal ini berarti masih banyak orang yang belum mengenal akan gula semut. Menurut warta ekspor (2017) Indonesia telah menjadi satu dari 10 negara pengimpor gula semut dunia (6% total impor dunia) dan mengeksport sebesar 3% dari total ekspor dunia.

Kekuatan media internet yang sangat besar telah memberikan keuntungan yang besar pula bagi para pelaku usaha. Berkembangnya *media social*, *marketing online* yang tidak mengeluarkan banyak biaya, dapat dilakukan selama 24 jam secara terus menerus serta dapat diakses di mana saja kita berada asalkan kita menggunakan smartphone dan Pembisnis perlu pemahaman strategi pemasaran yakni bagaimana promosi dilakukan terhadap produk gula semut.

Penulis memilih judul tugas akhir yang berjudul “*Media Social Sebagai Sarana Baru Pemasaran Produk Gula Semut UKM Di Desa Koreng*” karena penulis memiliki minat dan sangat tertarik menjalankan penelitian pada produk gula semut dan penulis ingin produk gula semut ini di kenal oleh masyarakat Sulawesi utara melalui media sosial.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang di ambil adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, variabel yang mempengaruhi (variable independent) dan variabel yang dipengaruhi (variable dependent). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui produk gula semut yang ada di desa koreng.

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data, Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap produk yang diteliti, dalam hal ini produk gula semut yang akan di promosikan melalui media sosial di Desa Koreng.
- b. Wawancara, yaitu data yang diperoleh langsung dari petani yang ada di Desa Koreng dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian ini.
- c. Kajian Pustaka, yaitu penulis mencari referensi-referensi yang terkait MEDIA SOCIAL SEBAGAI SARANA BARU PEMASARAN PRODUK GULA SEMUT UKM DI DESA KORENG dari sumber-sumber seperti buku-buku literatur melalui studi Pustaka dan situs internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

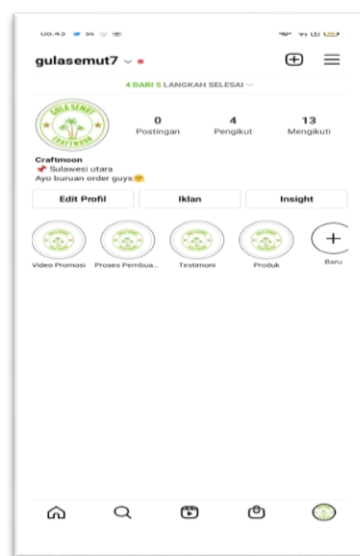
Perancangan media promosi pada media sosial yang tepat untuk menginformasikan yaitu :

1) Instagram

Instagram merupakan media sosial yang banyak digemari oleh anak – anak remaja hingga dewasa. Tidak jarang pula kalangan ibu – ibu rumah tangga kelas menengah ke atas menggunakan media ini sebagai ajang sosialisasi maupun mencari hal – hal yang menarik, sehingga banyak pedagang melakukan promosi dan berjualan melalui instagram. Gula semut menggunakan instagram untuk media promosi dengan mengunggah foto – foto produk bersama sajiannya yang dikelola semenarik mungkin untuk menarik target konsumen dengan penggunaan hastag #gulasemut untuk memudahkan konsumen menemukan akun gula semut.

Media sosial instargram mempunyai berbagai keuntungan dalam kegiatan promosi, untuk dapat menyampaikan sebuah informasi kepada konsumen tidak membutuhkan biaya dan tenaga, bahkan waktu yang di gunakan untuk menyampaikan informasi ke banyak orang sangatlah singkat. Melalui instagram, informasi yang akan disampaikan yaitu tulisan, foto, dan video dapat kita sebarakan kepada konsumne dengan mudah.

Dalam perancangan media sosial instagram sebagai media promosi pada produk gula semut langkah awal yang penulis ambil adalah membuat akun media sosial yaitu instagram dengan nama akun @gulasemut7.



Gambar 1. Tampilan instagram

Setelah penulis melakukan perancangan akun media sosial instagram. Kemudian penulis melakukan pembuatan konten yang nantinya akan di post di instagram gula semut dan beberapa jenis konten yang penulis buat yaitu konten edukasi, konten informasi, konten promosi.

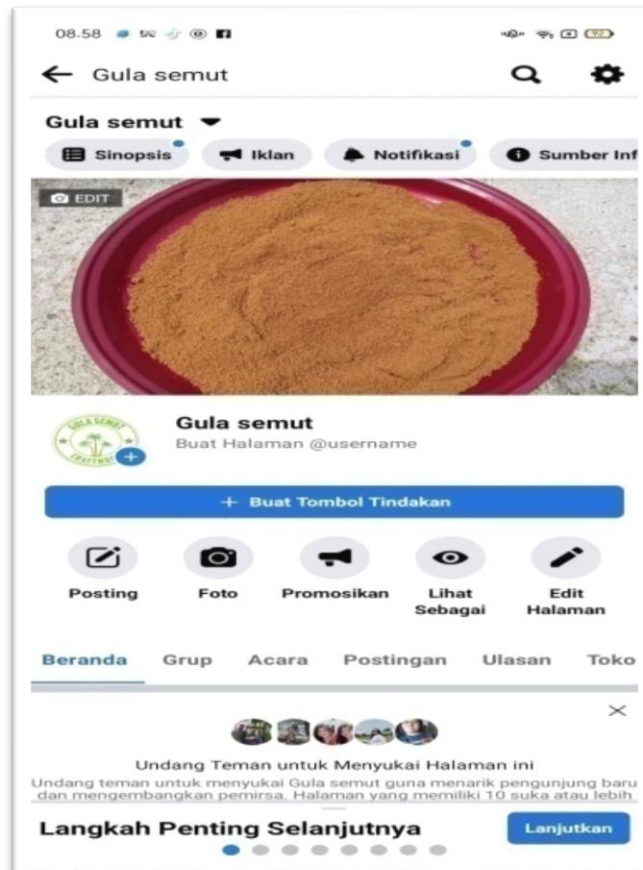
Gambar 2. Tampilan konten instagram



2) Facebook.

Facebook digunakan sebagai media pengenalan produk, dengan media sosial ini konsumen akan mendapatkan banyak informasi mengenai gula semut. Informasi yang dibagikan yaitu mengenai manfaat menggunakan gula semut, tips – tips penyimpanan gula semut, dan postingan mengenai resep – resep yang menggunakan gula semut. Hal ini secara tidak langsung akan mempengaruhi followers untuk menggunakan gula semut pada setiap masakannya. Facebook ini juga digunakan sebagai media untuk bersosialisasi langsung antara konsumen dan produsen, sehingga produsen dapat mengetahui tanggapan dari konsumen.

Dalam perancangan media sosial facebook sebagai media promosi pada produk gula semut langkah awal yang penulis ambil adalah membuat halaman pada media sosial yaitu facebook dengan nama akun @gulasemut.



Gambar 3. Halaman Facebook

Setelah penulis melakukan perancangan akun media sosial facebook. Kemudian penulis melakukan pembuatan konten yang nantinya akan di post di facebook gula semut dan beberapa jenis konten yang penulis buat yaitu konten edukasi, konten informasi, konten promosi.

Berikut ini adalah konten promosi dalam media sosial facebook :



Gambar 4. Halaman Facebook

3) Membuat kalender konten secara teratur

Kalender konten adalah sebagai kerangka kerja untuk rencana marketing strategi bisnis membuat kalender konten dapat membantu menentukan tema konten dan pada waktu yang tepat untuk membagikan.

4) Logo

Membuat logo adalah sebagai wujud pengenalan atau identitas baik bagi produk,jasa, identitas seseorang atau perusahaan. Dan logo juga suatu instrumen yang

menggambarkan harga diri dimana seluruh nilainya bisa mewujudkan citra yang baik dan mampu dipercaya. Suatu logo akan membuat masyarakat mengingat dan mengenal suatu bentuk entitas tanpa harus membaca deskripsi maupun penjelasan tentang entitas tersebut.

Gambar 5. Logo gula semut



5) Kemasan Produk

Kemasan produk merupakan wadah yang dapat meningkatkan nilai dan fungsi sebuah produk dan kemasan juga mampu menarik konsumen untuk membeli produk yang di jual. Kemasan (packaging) sebagai salah satu ujung tombak pemasaran bukan sekedar bungkus, kemasan merupakan perangkat marketing yang potensial. Desain kemasan yang baik dapat menciptakan nilai kenyamanan konsumen dan nilai promosi.



6) Flayer dan E-flayer

Flayer adalah salah satu media promosi dalam bentuk kertas untuk menyampaikan sebuah informasi produk yang akan di promosikan. E-flayer merupakan cara penyampaian informasi secara digital seperti di media sosial.



D. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa untuk mempertahankan kelangsungan usaha kecil UKM pemanfaatan internet dan media sosial merupakan strategi yang sangat tepat di tengah pandemi covid 19 ini. Namun demikian penggunaan teknologi juga membutuhkan biaya yang tidak sedikit serta sumber daya manusia yang memiliki kemampuan di bidang teknologi.

2) Saran

Bagi petani perlu adanya kelembagaan yang dibentuk oleh para pengrajin dalam hal proses penjualan gula semut sehingga sistem penjualan gula semut yang selama ini kurang menguntungkan para pengrajin dapat dikurangi.

DAFTAR PUSTAKA

- Assauri,S. (2017). Manajemen pemasaran. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- B.K. Lewis. (2010). Pengertian Media Sosial. diakses pada tanggal 27 mei 2022
<https://pakarkomunikasi.com/pengertian-media-sosial-menurut-para-ahli/amp>
- Chris Brogan. (2010). Pengertian Media Sosial. diakses pada tanggal 29 mei 2022
<https://pakarkomunikasi.com/pengertian-media-sosial-menurut-para-ahli/amp>
- Dave Kerpen. (2011). Pengertian Media Sosial. diakses pada tanggal 29 mei 2022
<https://pakarkomunikasi.com/pengertian-media-sosial-menurut-para-ahli/amp>
- Evalia. (2015). Pengertian Gula Semut. diakses pada tanggal 25 mei 2022
http://eprints.undip.ac.id/62359/3/BAB_II.pdf
- Jensen, KB. (2015). What's sosial about sosial media, society
- Nasrullah, R. (2015). Media sosial. Bandung simbiosis rekayasa media
- Ni luh desi in Diana sari (2015) penelitian terdahulu (Ipteks Bagi Masyarakat Kelompok Usaha Gula Semut Di Desa Besan Kecamatan Dawan – Klungkung)
- Rangkuti, F. (2009). Strategi promosi yang kreatif dan analisis kasus integrated marketing communication. Jakarta: PT. gramedia pustaka utama.
- Sadjati. (2018). Manajemen pemasaran.Yogyakarta : Deepublish

**PERANAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAERAH
PROVINSI SULAWESI UTARA**

Yeremia Karundeng*¹, Grace Rumimper*², Jeaneta Rumerung*³

Politeknik Negeri Manado, Jl. Raya Politeknik Manado, (0431)-815212

¹Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

²Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

³Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

ABSTRAK

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai adalah lingkungan kerja, dimana kenyamanan lingkungan kerja pegawai dapat memicu peningkatan kinerja pegawai sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik dan dapat memberi nilai tambah untuk perusahaan atau instansi, dengan demikian produktivitas pegawai dapat dicapai secara maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) bagaimana lingkungan kerja kantor Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Utara, (2) Untuk mendeskripsikan konsep lingkungan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil dan pembahasan menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan produktivitas kerja pegawai menurun adalah lingkungan kerja yang kurang baik. Oleh karena itu lingkungan kerja harus ditingkatkan agar menciptakan rasa nyaman kepada pegawai sehingga semangat kerja pegawai timbul karena dengan didukungnya lingkungan kerja yang baik dengan itu produktivitas kerja pegawai dapat meningkat.

Kata Kunci : Produktivitas kerja, lingkungan kerja

A. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja di perusahaan atau instansi yang dapat memberikan kenyamanan bekerja pada pegawai yang meliputi: Sirkulasi udara yang baik, penerangan dalam ruangan yang cukup, adanya peralatan kantor yang dibutuhkan, adanya alat-alat pengaman, keamanan perusahaan, hubungan antara pegawai terjalin baik dan adanya fasilitas-fasilitas pendukung lain. Apabila ruang kantor pengap, tidak adanya sirkulasi udara yang baik dalam ruangan dan penerangan dalam ruangan tidak sesuai dengan luasnya ruangan atau kurangnya lampu sehingga penerangan di dalam ruangan tidak cukup maka, hal ini dapat menyebabkan pekerjaan tidak maksimal dan produktivitas kerja pegawai dapat menurun.

Lingkungan kerja yang nyaman akan mengaktifkan pegawai akan semangat dalam bekerja, hal itu dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Salah satu permasalahan yang di hadapi oleh perusahaan yaitu tidak adanya AC dalam ruangan

yang mengakibatkan suasana didalam ruangan menjadi panas yang mengakibatkan semangat kerja para pegawai menurun karena tidak adanya alat penunjang untuk pekerjaan pegawai. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja pegawai berarti berusaha untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pegawai sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Kerja produktif tidak saja memerlukan keterampilan kerja tetapi peralatan dan kebutuhan pegawai untuk terciptanya kerja yang produktif dari pegawai.

Menurut Hasibuan, Malayu SP (2012) bahwa produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja pegawai dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa manusia memegang peranan yang penting dalam mencapai hasil kerja, tanpa adanya manusia tidak akan berhasil untuk bisa mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai dibutuhkan peran berbagai faktor dan salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memotivasi pegawai untuk bekerja secara maksimal dengan memanfaatkan jam kerja secara efektif dan efisien. Apabila lingkungan kerja di kantor menunjang pegawai untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas maka produktivitas kerja juga dapat meningkat. Demikian sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang menunjang pegawai untuk bekerja dengan baik dan nyaman maka produktivitas kerja dapat menurun.

Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Utara merupakan instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui program kerja pemerintah. Lingkungan kantor di Dinas Sosial provinsi Sulut saat ini kurang kondusif. Pencahayaannya, sirkulasi udara ruangan kurang baik sehingga ruangan kantor kurang terang dan kondisi ruangan terasa panas. Demikian halnya dengan kebisingan dalam ruangan karena kontrol suara tidak dapat di kendalikan. Kondisi ini mengakibatkan pegawai tidak bekerja secara maksimal dengan menghasilkan hasil kerja yang tidak efisien dan efektif. Beberapa pekerjaan tertunda penyelesaiannya karena beberapa pegawai kurang betah berada diruangan kantor yang kurang nyaman dan menunjang pegawai untuk bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja kantor Dinas Sosial yang kurang kondusif berdampak pada penurunan produktivitas kerja pegawai. Indikasinya dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai kurang maksimal. Waktu kerja dalam sehari tidak dimanfaatkan secara optimal karena hanya menghasilkan beberapa pekerjaan saja dan tidak sesuai target yang harus dicapai pada hari itu karena beberapa pekerjaan yang tidak selesai. Apabila kondisi ini berlangsung secara terus menerus maka pelayanan kepada masyarakat kurang memuaskan. Beberapa kajian penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Demikian halnya dengan kondisi lingkungan kerja pada Dinas Sosial provinsi Sulut yang kurang menunjang pegawai untuk bekerja dengan baik dan benar sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja pegawai.

B. LANDASAN TEORI

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam kantor yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu bentuk organisasi yang memerlukan peran manusia sebagai intinya adalah kantor. Kantor adalah keseluruhan yang menjadi tempat melaksanakan kegiatan tata usaha atau kegiatan manajemen dalam organisasi. Lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi, situasi, dan keadaan yang dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi pada pegawai dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Sedarmayanti (2011) mendefinisikan Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Selanjutnya menurut Sunyoto (2012) memberikan definisi Lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas bekerja.

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi atas 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Sedarmayanti (2009:22) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan Kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 kategori, yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti (tempat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: suhu ruangan, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2009 : 31) Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Swasa dan Sukoco (2007:281) menyatakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil dengan sumber daya (jumlah tenaga kerja , modal, energi, tanah, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut Berdasarkan pengertian – pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan yang di hasilkan suatu individu untuk dapat melakukan pekerjaan secara maksimal, dengan menggunakan sumber daya yang ada, dengan kata lain hasil yang berhasil diraih harus lebih baik dalam setiap prosesnya.

Indikator produktivitas kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada di instansi. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan berjalan dengan baik, sehingga semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2012), untuk mengukur produktivitas kerja, di perlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri bisa dilakukan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi instansi dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keseluruhan merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan dan menguraikan masalah yang dihadapi dan yang terjadi pada suatu instansi, serta mencari solusi tentang permasalahan tersebut. Dalam menganalisis data yang diperoleh maka penulis menggunakan analisis “Deskriptif” yaitu dengan cara membahas dan mendeskripsikan teori serta menceritakan tentang fakta yang diamati penulis pada kantor Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Utara kurang kondusif bagi pegawai untuk melakukan aktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya keluhan-keluhan dari pegawai bahwa adanya kebisingan yang mengganggu konsentrasi pegawai sering terjadi pemadaman listrik pada saat jam kerja, kurangnya alat penunjang seperti AC yang membuat suasana didalam ruangan menjadi panas, pencahayaan di dalam ruangan kantor yang kurang yang mengakibatkan kelelahan mata pada pegawai yang dapat mengakibatkan penurunan produktivitas bisa terjadi. Hal ini membuat kenyamanan pegawai menurun karena adanya gangguan-gangguan yang terjadi pada saat jam kerja sehingga produktivitas kerja pegawai menurun. Untuk itu perlu dilakukan perbaikan untuk masalah-masalah tersebut agar dapat memberikan kenyamanan bagi para pegawai dan konsentrasi dalam bekerja tidak terganggu sehingga produktivitas kerja tetap baik.

Lingkungan kerja yang baik akan membantu meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Salah satu masalah di kantor yaitu kurangnya pencahayaan, sirkulasi udara yang kurang baik, dan kontrol suara yang kurang. Masalah tersebut dapat membuat produktivitas kerja pegawai menurun, untuk itu kantor harus segera melakukan perbaikan terhadap masalah tersebut agar bisa mengantisipasi terjadinya penurunan produktivitas kerja pegawai. Sirkulasi udara berperan penting dalam aktivitas pegawai. Apabila sirkulasi udara kurang dapat menyebabkan pengap didalam ruangan dan membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja. Kontrol suara seperti kebisingan dari luar kantor, dapat berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Konsep Lingkungan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang baik dapat berdampak pada peningkatan produktivitas kerja pegawai. Demikian halnya dengan lingkungan kerja kantor di Dinas Sosial provinsi Sulut yang dapat diupayakan untuk memberikan rasa nyaman dan memotivasi pegawai untuk bekerja secara maksimal dengan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Sehubungan dengan itu, Dinas Sosial penting melakukan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan sehingga dapat berdampak positif pada peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang nyaman atau kondusif seperti ruangan kerja yang bersih, sirkulasi udara yang baik, pencahayaan dalam ruangan yang cukup, jauh dari kebisingan, dan terpenuhinya peralatan kantor yang diperlukan pegawai serta terjalinnya hubungan yang baik antara sesama pegawai maka pekerjaan akan berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan.

Terdapat beberapa aspek lingkungan kerja yaitu unsur-unsur pelengkap ruang, udara, pencahayaan, kontrol suara, dan tata ruang kerja yang dapat diupayakan Dinas Sosial provinsi Sulut. Berikut ini akan dideskripsikan tentang konsep lingkungan kerja sebagai unsur pelengkap yang dapat diterapkan dalam perbaikan lingkungan kerja yang ada.

1. Udara

Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar pegawai dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga mendapatkan hasil yang optimal.

Mengenai kelembaban, suhu udara dan sirkulasi seperti konsep Wignosubroto (1989 : 45) yaitu :

a. Kelembaban

Kelembaban udara adalah banyaknya air yang terkandung di dalam udara. Kelembaban ini sangat berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

b. Sirkulasi udara

Udara di sekitar kita dikatakan kotor apabila keadaan oksigen didalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur gas – gas yang membahayakan kesehatan tubuh. Hal ini diakibatkan oleh perputaran udara yang tidak normal.

c. Suhu Udara

Tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan – perubahan yang terjadi di luar tubuh tersebut. Produktivitas manusia akan mencapai tingkat yang paling tinggi pada temperatur sekitar 24 – 27 derajat celcius.

1. Pencahayaan

Pencahayaan merupakan hal utama di ruangan kantor. Karena hal ini mempengaruhi produktivitas kerja seorang pegawai dalam penglihatannya dalam bekerja. Pencahayaan di lingkungan kerja fisik akan baik apabila karyawan merasa nyaman

dengan penglihatannya akibat dari pencahayaan yang seimbang. Sehingga mata tidak mudah lelah akibat pencahayaan yang kurang atau berlebihan.

Pencahayaan yang baik seperti pendapat Assauri (1993 : 31) yaitu :Sinar cahaya yang cukup, sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan, tidak terdapat kontras yang tajam, cahaya yang terang, distribusi cahaya yang merata dan warna yang sesuai dengan kondisi ruangan kantor.

2. Kontrol suara

Faktor lingkungan kerja fisik lainnya adalah kontrol suara dimana tingkat kebisingan pada kantor harus dipertimbangkan untuk mengelola tingkat produktivitas kerja pegawai yang diinginkan. Apabila tingkat kebisingan sudah malampaui batas maka beberapa gangguan fisik maupun psikologi pegawai akan terganggu.

Beberapa teknik yang digunakan dalam mengontrol kebisingan di ruang kantor, diantaranya :

- a. Konstruksi yang sesuai jumlah kebisingan pada perkantoran dapat dikontrol dengan menggunakan konstruksi bangunan yang efektif. Terdapat dua suara yang akan merambat di udara, yaitu suara yang merambat melalui udara atau melalui struktur bangunan.
- b. Memasang jaringan yang terhubung dengan jaringan utama dari sistem HVAC (sistem pengontrol AC). Hal ini diharapkan akan mengurangi tingkat kebisingan di dalam ruang kantor.
- c. Penggunaan jendela dan pintu yang rapat dan memiliki seal yang terbuat dari karet, sehingga suara lebih dapat diredam dan tidak mudah keluar dari ruangan.
- d. Membangun udara diam pada beberapa struktur bangunan, yaitu dengan menempatkan ruang kosong sehingga suara dapat teredam ke dalamnya. Hal ini akan mengurangi jumlah suara yang merambat dari suatu ruangan ke ruangan lain.
- e. Menggunakan material konstruksi yang dapat mengurangi terjadinya getaran suara, seperti penggunaan kayu, atau alumunium pada jendela yang lebih empuk dibandingkan baja dan sebagainya.

3. Pemilihan warna

Warna merupakan salah satu bagian dalam lingkungan fisik perkantoran yang memiliki dampak penting bagi pegawai yaitu dampak bagi psikologisnya baik ataupun

buruk pada produktivitas kerja, kenyamanan, kelelahan, moral, tingkah laku, dan ketenangan dari karyawan tersebut.

Terdapat beberapa faktor yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pemilihan warna, diantaranya yaitu : kombinasi warna, efek cahaya pada warna, nilai dan dampak warna. Warna yang cerah dapat memantulkan cahaya, memperbesar ruang, membuatnya terasa lebih dingin, dan dinding terasa lebih menjauh. Ruangan kantor dapat menggunakan warna netral, warna netral seperti putih atau off white.

Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Produktivitas kerja yang tinggi dapat dicapai melalui penggunaan konsep lingkungan kerja sebagai faktor penunjang bagi pegawai untuk bekerja secara maksimal dan berkualitas. Semakin banyak jumlah hasil kerja yang dicapai pegawai, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karena ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

E. PENUTUP

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat berdampak pada penurunan produktivitas kerja pegawai. Untuk itu lingkungan kerja memiliki peran strategis dalam menunjang aktivitas kerja pegawai secara optimal. Optimalisasi hasil kerja pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja.
2. Konsep lingkungan kerja yang dapat diimplementasikan untuk peningkatan produktivitas kerja adalah : memperhatikan suhu udara dalam ruangan, mengontrol kebisingan suara, pemilihan warna yang tepat dalam ruangan sesuai kebutuhan.

Saran

Pimpinan organisasi instansi pemerintah harus berupaya dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas kerja di lingkungan kantor. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah menerapkan konsep penataan lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Assauri, S. (1993). Manajemen Produksi dan Operasi (edisi 4). Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan S P, Malayu, 2010. Defenisi Kompensasi, Dasar Peningkatan Produktivitas. Cetakan kelima, Bumi Akasara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta : Mandar Maju
- Sunyoto, D. 2012. Analisis Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Dystar Colour Indonesia. Institut Pertanian Bogor
- Sukoco, Badri Munir. Manajemen Administrasi Perkantoran Modern, (Jakarta, Erlangga, 2007)
- Wignosoebroto, Sritomo. 1990. Tata Letak Pabrik dan Pemidahan Bahan. ITB Bandung.