

Analisis Kinerja Pegawai di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Gorontalo

Eka Wahyuningsih¹, Arwildayanto², Zulystiawati³, Darmawan Thalib⁴

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

E-mail: eka.nurwahyu20@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang kinerja pegawai Balai Penjaminan Mutu Pendidikan dilihat dari indikator (1) pengetahuan, (2) kualitas pekerjaan, (3) adaptasi pekerjaan, (4) kemampuan menyelesaikan masalah, dan (5) tanggung jawab. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis deskriptif eksplanatori. Populasi penelitian ini terdiri dari pegawai BPMP Gorontalo yang berjumlah 56 orang, dengan sampel jenuh, di mana semua populasi berlaku sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif persentase. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengetahuan pegawai berada pada kategori cukup baik dengan persentase 78,2%, (2) kualitas pekerjaan berada pada kategori baik dengan persentase 84,4%, (3) adaptasi pekerjaan pegawai berada pada kategori cukup baik dengan persentase 74,0%, (4) kemampuan menyelesaikan masalah berada pada kategori cukup baik dengan persentase 79,1%, dan (5) tanggung jawab pegawai berada pada kategori cukup baik dengan persentase 77,9%.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai; Pengetahuan; Kualitas; Adaptasi; Tanggung Jawab

ABSTRACT

This study aims to describe the performance of employees at the Education Quality Assurance Agency (BPMP) based on the indicators of (1) knowledge, (2) work quality, (3) work adaptability, (4) problem-solving skills, and (5) responsibility. The study employs a quantitative approach with a descriptive explanatory design. The research population consists of 56 employees of BPMP Gorontalo, with a saturated sample, meaning the entire population is used as the sample. Data collection techniques include questionnaires, observation, and documentation. The collected data is analyzed using a descriptive percentage analysis technique. The results of the study indicate that (1) Employee knowledge falls into the "fairly good" category with a percentage of 78.2%, (2) Work quality is categorized as "good" with a percentage of 84.4%, (3) Employee work adaptability is in the "fairly good" category with a percentage of 74.0%, (4) Problem-solving skills are in the "fairly good" category with a percentage of 79.1%, and (5) Employee responsibility is in the "fairly good" category with a percentage of 77.9%.

Keywords: Employee Performance; Knowledge; Quality; Adaptation; Responsibility

© 2024 Eka Wahyuningsih, Arwildayanto, Zulystiawati
Under The License CC-BY SA 4.0

Sejarah Artikel:

Diterima: Desember 2023

Disetujui: Juni 2024

Dipublikasi: Desember 2024

PENDAHULUAN

Penilaian terhadap kinerja para pegawai harus dilakukan pada setiap lembaga, namun sayangnya penilaian terhadap kinerja pegawai di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Gorontalo belum dilakukan secara maksimal. Untuk melihat keterlaksanaan penilaian kinerja pegawai, maka penelitian ini difokuskan pada analisis kinerja pegawai Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (selanjutnya disebut dengan BPMP) Provinsi Gorontalo. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan pada pegawai dalam rangka memberikan pelayanannya secara optimal, hal itu disebabkan karena waktu kerja pokok yang diperlukan untuk memberikan pelayanan tumpang tindih dan kadang tertunda dikarenakan pegawai diberikan tugas tambahan sebagai kepanitiaan yang harus juga memerlukan waktu sebagai tanggung jawabnya, sehingga kadang terlihat kurang optimalnya kedua tugas dan tanggung jawab.

Setiap pegawai dalam melaksanakan tugas, dan menunjukkan kinerja yang sangat tinggi harus didukung dengan kemampuan. Kemampuan kerja yang dimaksud ialah memiliki banyak pengalaman serta tanggung jawab dalam menyelesaikan masalah yang ada, dimana seorang pegawai yang mengalami *rolling* berpindah tugas dan kerja menumbuhkan pengalaman baru dan semangat serta termotivasi sekaligus menghilangkan kebosanan dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya. Masalah yang sering dihadapi oleh instansi dalam mencapai tujuan adalah kinerja yang buruk dari pegawai. Sebab itu poin penting yang dapat dijadikan aktivitas sumber daya manusia yaitu penilaian kinerja atau evaluasi kinerja pegawai untuk melihat kemampuan sumber daya manusia. Selarasnya hal tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai, instansi tidak mengabaikan faktor kepuasan kerja pegawai (Soegihartono, 2013).

Berdasarkan pengamatan ketika Praktik Kerja Lapangan (PKL) dan observasi yang dilakukan, masih ada beberapa pegawai BPMP yang memiliki kinerja belum optimal, kurangnya disiplin kerja yang dimiliki pegawai. Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai BPMP selain rendahnya keterampilan dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yaitu pengawasan dan motivasi dari pimpinan. Pengawasan pimpinan BPMP sangatlah penting sebagai proses untuk menjamin bahwa pegawai menjalankan tugas sesuai tujuan organisasi dan standar kinerja yang sudah ditentukan. Berdasarkan paparan permasalahan yang telah disampaikan di atas, dan menyadari pentingnya kinerja pegawai, maka urgensi kajian terkait kinerja pegawai BPMP perlu dilakukan, di samping BPMP merupakan lembaga yang memiliki sumber daya manusia unggul.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif eksplanatori. Populasi penelitian ini terdiri dari Pegawai BPMP Gorontalo berjumlah 56 orang, keseluruhannya dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Data tersebut selanjutnya dianalisis menggunakan penghitungan persentase titik setiap poin pertanyaan dalam instrumen.

HASIL PENELITIAN

Pengetahuan Pegawai Terkait Pekerjaan BPMP Provinsi Gorontalo

Pengetahuan pegawai di BPMP Provinsi Gorontalo dinilai berdasarkan (1) kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, (2) menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, (3) kemampuan mencapai target yang ditetapkan, (4) mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi, dan (5) menggunakan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penghitungan mengenai pengetahuan pegawai terkait pekerjaan di BPMP Provinsi Gorontalo dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Persentase Indikator Pengetahuan Pegawai

No	Aspek	Skor Capaian	Persentase (%)	Kriteria
1.	Pegawai memahami tugas yang diberikan	224	80	Baik
2.	Pegawai menggunakan peralatan yang mendukung tercapainya tujuan	222	79,3	Cukup Baik
3.	Mengikuti perkembangan teknik terbaru	211	73,4	Cukup Baik
4.	Tingkat penguasaan bidang kerja pegawai	213	76,1	Cukup Baik
5.	Pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	219	78,2	Cukup Baik
Rata-rata		218	78,2	Cukup Baik

Sumber: Data primer, 2023 (diolah).

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan rangkuman skor pada indikator pengetahuan pegawai terkait pekerjaan di BPMP Provinsi Gorontalo. Dari jumlah pertanyaan yang dijadikan instrumen penelitian pada indikator ini diperoleh hasil yaitu pada kategori cukup baik dengan persentase 78,2% dan diharapkan dapat ditingkatkan lagi.

Kualitas Pekerjaan Pegawai BPMP Provinsi Gorontalo

Kualitas kerja pegawai di BPMP Provinsi Gorontalo dinilai berdasarkan (1) kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapih, (2) cepat dalam

bertindak/mengambil keputusan, (3) diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan, (4) menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah waktu yang ditargetkan, dan (5) menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti. Hasil penghitungan mengenai kualitas kerja pegawai di BPMP Provinsi Gorontalo dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Persentase Indikator Kualitas Kerja Pegawai

No	Aspek	Skor Capaian	Persentase (%)	Kriteria
1.	Pegawai menunjukkan kecermatan dalam bekerja	246	87,9	Baik
2.	Pegawai membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan	241	86,1	Baik
3.	Pegawai mengambil tindakan yang berhubungan dengan pekerjaan	230	82,1	Baik
4.	Pegawai melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas	223	79,6	Cukup Baik
5.	Tentang peran aktif pegawai dalam bekerja secara keseluruhan	242	86,4	Baik
Rata-rata		236,4	84,4	Baik

Sumber: Data primer, 2023 (diolah).

Sesuai data pada Tabel 2, hasil analisis data menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai di BPMP Provinsi Gorontalo sebesar 84,4%. Sesuai persentase tersebut, kriteria kualitas kerja BPMP Provinsi Gorontalo adalah pada kategori baik.

Adaptasi Pekerjaan Pegawai BPMP Provinsi Gorontalo

Adaptasi pekerjaan pegawai di BPMP Provinsi Gorontalo dinilai berdasarkan (1) kemampuan beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kebijakan, (2) kemampuan membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, (3) kemampuan menguasai teknologi yang ada, (4) kemampuan berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan (5) membentuk komunikasi dengan rekan kerja. Hasil penghitungan mengenai adaptasi pekerjaan pegawai di BPMP Provinsi Gorontalo dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Persentase Indikator Adaptasi Pekerjaan Pegawai

No	Aspek	Skor Capaian	Persentase (%)	Kriteria
1.	Pegawai menyesuaikan diri dengan segala perubahan dalam lingkungan kerja	209	74,6	Cukup Baik
2.	Pegawai menunjukkan hasil kerja yang baik meskipun di bawah tekanan	211	75,4	Cukup Baik
3.	Pegawai menguasai teknologi yang ada	204	72,9	Cukup Baik

No	Aspek	Skor Capaian	Persentase (%)	Kriteria
4.	Pegawai menjalankan aturan yang baru dalam bekerja	200	71,4	Cukup Baik
5.	Pegawai bisa menempatkan posisi dalam bekerja dengan baik	212	75,7	Cukup Baik
Rata-rata		207	74,0	Cukup Baik

Sumber: Data primer, 2023 (diolah).

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan rangkuman skor pada indikator adaptasi kerja pegawai di BPMP Provinsi Gorontalo sebesar 74,0%. Sesuai persentase yang didapatkan bahwa kriteria adaptasi kerja pegawai Balai Penjaminan Mutu Pendidikan berada pada kategori cukup baik.

Kemampuan Menyelesaikan Masalah Pegawai BPMP Provinsi Gorontalo

Kemampuan kerja pegawai dalam menyelesaikan masalah di BPMP Provinsi Gorontalo dinilai berdasarkan (1) kemampuan mengerjakan hal yang berbeda dari waktu ke waktu, (2) kemampuan memberikan solusi secara alternatif pada saat pemecahan masalah, (3) kemampuan mengantisipasi masalah yang mungkin dapat terjadi, (4) kemampuan menyelesaikan tugas dengan hal baru, dan (5) mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu perintah. Hasil penghitungan mengenai kemampuan menyelesaikan masalah pegawai di BPMP Provinsi Gorontalo dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Persentase Indikator Kemampuan Menyelesaikan Masalah

No	Aspek	Skor Capaian	Persentase (%)	Kriteria
1.	Pegawai menghasilkan ide-ide inovatif	229	81,8	Baik
2.	Membuat solusi alternatif pada saat memecahkan masalah	225	80,4	Baik
3.	Pegawai mengantisipasi masalah yang mungkin dapat terjadi	211	75,4	Cukup Baik
4.	Tingkat penyelesaian tugas dengan cara-cara baru oleh pegawai	215	76,8	Cukup Baik
5.	Pegawai mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	228	81,4	Baik
Rata-rata		222	79,1	Cukup Baik

Sumber: Data primer, 2023 (diolah).

Berdasarkan Tabel 4 di atas menunjukkan rangkuman skor pada indikator kemampuan menyelesaikan masalah kerja di BPMP Provinsi Gorontalo. Dari jumlah pertanyaan yang dijadikan instrumen penelitian pada indikator ini diperoleh hasil yaitu pada kriteria cukup baik

dengan persentase 79,1% dan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah.

Tanggung Jawab Pegawai BPMP Provinsi Gorontalo

Tanggung Jawab pegawai dalam menyelesaikan masalah di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Gorontalo dinilai berdasarkan (1) hadir dengan tepat waktu, (2) menyelesaikan pekerjaan secara mandiri, (3) menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan, (4) mengerjakan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab, dan (5) kemampuan menerima resiko dari pekerjaan yang lebih besar. Hasil penghitungan mengenai tanggung jawab pegawai di BPMP Provinsi Gorontalo dapat dilihat pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Persentase Indikator Tanggung Jawab Pegawai

No	Aspek	Skor Capaian	Persentase (%)	Kriteria
1.	Tentang kehadiran dengan cepat waktu	229	81,8	Baik
2.	Pegawai mempunyai sikap mandiri dalam melaksanakan pekerjaan	222	79,3	Cukup Baik
3.	Pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan	212	75,7	Cukup Baik
4.	Mengerjakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab	206	73,6	Cukup Baik
5.	Kesiapan pegawai dalam menerima resiko dari pekerjaan yang lebih besar	221	79,9	Cukup Baik
Rata-rata		222	77,9	Cukup Baik

Sumber: Data primer, 2023 (diolah).

Berdasarkan Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa tanggung jawab pegawai di BPMP Provinsi Gorontalo sebesar 77,9%. Sesuai persentase tersebut, kriteria tanggung jawab pegawai BPMP Provinsi Gorontalo adalah pada kategori cukup baik.

Rangkuman Indikator Kinerja Pegawai BPMP Provinsi Gorontalo

Berdasarkan keseluruhan rangkuman hasil penghitungan indikator penilaian kinerja pegawai di BPMP Provinsi Gorontalo. Hasil penghitungan mengenai rangkuman indikator kinerja pegawai di BPMP Provinsi Gorontalo dapat dilihat pada Tabel 6 dan Gambar 1..

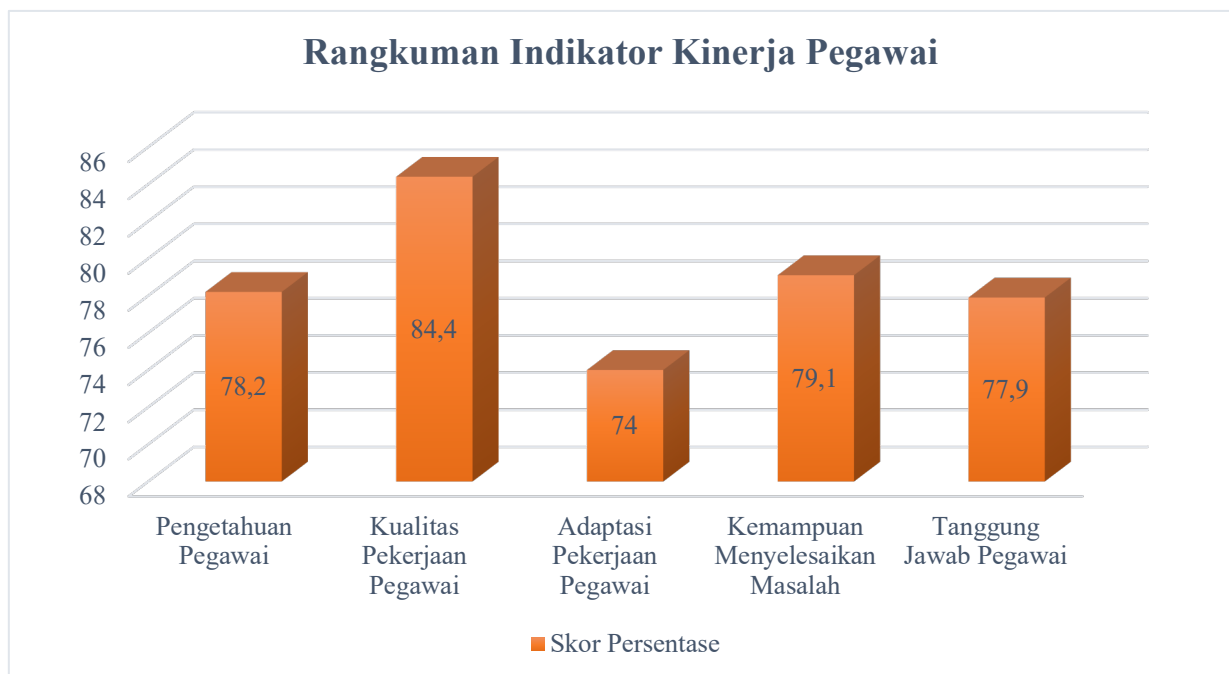
Tabel 6. Hasil Persentase Rangkuman Indikator Kinerja Pegawai

No	Aspek	Skor Capaian	Persentase (%)	Kriteria
1.	Pengetahuan pegawai	218	78,2	Cukup Baik

No	Aspek	Skor Capaian	Persentase (%)	Kriteria
2.	Kualitas pekerjaan pegawai	236	84,4	Baik
3.	Adaptasi pekerjaan pegawai	207	74	Cukup Baik
4.	Kemampuan menyelesaikan masalah	222	79,1	Cukup Baik
5.	Tanggung jawab pegawai	218	77,9	Cukup Baik
Rata-rata		220	78,7	Cukup Baik

Sumber: Data primer, 2023 (diolah).

Berdasarkan rangkuman persentase, pada skor indikator pengetahuan pegawai terkait pekerjaan berada dalam kategori cukup baik dengan persentase 78,2%, indikator kualitas pekerjaan pegawai berada dalam kategori baik dengan persentase 84,4%, indikator adaptasi pekerjaan pegawai berada dalam kategori cukup baik dengan persentase 74%, indikator kemampuan menyelesaikan masalah berada dalam kategori cukup baik dengan persentase 79,1%, dan indikator tanggung jawab pegawai berada dalam kategori cukup baik dengan persentase 77,9%.



Gambar 1. Skor Persentase Indikator Kinerja Pegawai

Di BPMP Provinsi Gorontalo rata-rata kinerja pegawai berada dalam kategori cukup baik dengan persentase 78,7%. Namun masih 21,3% dipengaruhi oleh faktor internal pekerjaan yang dibawa sejak lahir dan diperoleh selama perkembangan. Faktor eksternal mempengaruhi kinerja pegawai, yakni kemampuan, pengalaman, keseriusan bekerja, ketepatan waktu, kesiapan kerja, serta pemahaman kerja. Adanya faktor tersebut dapat

memberikan hasil kinerja yang baik, sehingga dapat mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh BPMP Provinsi Gorontalo.

PEMBAHASAN

Pengetahuan Pegawai Terkait Pekerjaan BPMP Provinsi Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengetahuan pegawai terkait pekerjaan BPMP Provinsi Gorontalo berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa penguasaan pengetahuan dilihat dari memahami tugas yang diberikan, menggunakan peralatan yang mendukung, mengikuti perkembangan teknik terbaru, penguasaan bidang kerja, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibuktikan dengan hasil data yang telah dikumpulkan. Dengan demikian masih perlu ditingkatkan lagi agar pengetahuan dalam penguasaan materi bisa mencapai 100%, karena penguasaan materi dalam seorang pegawai sangat penting ditingkatkan hal tersebut yaitu dengan terus belajar dan mengikuti perkembangan terbaru sesuai bidang masing-masing agar lebih meningkatkan keunggulan dalam penguasaan materi.

Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang pegawai berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Karena itu, pengetahuan seseorang pegawai dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman (Robbins, 2008).

Pengetahuan juga sebagai sumber informasi yang dimiliki seseorang untuk mengerjakan hal-hal yang menjadi tugas pokok pegawai. Tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja sumber daya manusia, karna skor tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Bahwasanya tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya (Winarno, 2002). Pengetahuan ini terjadi setelah seseorang mengadakan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan yang telah melalui

panca indera manusia, yaitu indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga.

Pegawai belum mampu sepenuhnya memahami tugas yang telah diberikan. Hal ini sejalan dengan hasil observasi yang terlihat dimana pegawai masih kebingungan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karena masih ada sebagian pegawai sering bertanya mengenai tugas yang diberikan, seperti dalam membuat pelaporan pelaksanaan tugas. Ini akan berdampak pada proses penyelesaian tugas menjadi lambat dan lewat dari batas waktu yang telah ditentukan. Sebaiknya pegawai harus bisa memahami tugas yang diberikan kepadanya, agar pekerjaan tersebut dapat dikerjakan tanpa harus memahami tugas terlebih dahulu, sehingga proses penyelesaian tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

Kualitas Pekerjaan Pegawai BPMP Provinsi Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kualitas pegawai terkait pekerjaan BPMP Provinsi Gorontalo berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan dalam seorang pegawai sudah mencapai harapan dan tujuan karena dilihat dari menunjukkan kecermatan dalam bekerja, membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengambil tindakan yang berhubungan dengan pekerjaan, melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas dan peran aktif pegawai dalam bekerja secara keseluruhan yang dibuktikan dengan hasil data yang telah dikumpulkan. Dengan demikian masih perlu ditingkatkan lagi agar kualitas dalam penguasaan kemampuan bisa mencapai 100%, karena penguasaan pegawai mampu melaksanakan tugas yang diberikan, baik dengan menggunakan peralatan maupun informasi yang dapat mendukung tercapainya tujuan dari instansi tersebut.

Akbar (2018) menyebutkan kualitas kerja wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien. Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia (Matutina, 2001). Kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan (*knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelijensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai. Keterampilan (*skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki pegawai. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab.

Pegawai di BPMP sudah mampu dapat berperan aktif terhadap semua pekerjaan yang ada, sehingga pegawai tersebut mampu mengerjakan semua pekerjaan yang ada di BPMP. Walaupun masih ada beberapa pegawai yang belum mampu berperan aktif terhadap semua pekerjaan. Pegawai harus memiliki kecakapan dalam mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan kepadanya, agar ketika pegawai diberikan pekerjaan yang bukan dari bidang kerjanya seseorang mampu mengerjakan pekerjaan tersebut.

Ada beberapa indikator agar lebih efektif dari kualitas kerja pegawai menurut Hasibuan (2014) yaitu: (1) Potensi diri, ialah kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal; (2) Hasil kerja optimal, harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja dan kuantitas kerja; (3) Proses kerja, suatu tahapan penting di mana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan; dan (4) Antusiasme, merupakan suatu sikap di mana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan pelaksanaan pelayanan yaitu kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja.

Adaptasi Pekerjaan Pegawai BPMP Provinsi Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adaptasi pegawai terkait pekerjaan BPMP Provinsi Gorontalo berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa adaptasi dilihat dari menyesuaikan diri dengan segala perubahan dalam lingkungan kerja, menunjukkan hasil kerja yang baik meskipun di bawah tekanan, menguasai teknologi yang ada, menjalankan aturan yang baru dalam bekerja, dan bisa menempatkan posisi dalam bekerja dengan baik yang dibuktikan dengan hasil data yang telah dikumpulkan. Masih perlu ditingkatkan lagi agar adaptasi dalam penguasaan kemampuan bisa mencapai 100% karena penguasaan pegawai mampu sepenuhnya menyesuaikan diri terhadap perubahan secara tiba-tiba, baik itu berupa aturan yang baru ataupun informasi dan teknologi yang belum mereka kuasai.

Adaptasi berkaitan dengan kualitas kerja di mana pegawai akan menyesuaikan suatu tugas pekerjaan dengan proses yang baru yang didukung dengan kemampuan mental untuk

berurusan dengan perubahan yang dimiliki seorang pegawai. Adaptasi secara sederhana dapat diartikan sebagai sebuah penyesuaian yang dibuat dalam sebuah perjalanan dari suatu proses (Hakim, 2019). Adaptasi yang dilakukan perusahaan akan menuntut individu yang ada dalam perusahaan tersebut beradaptasi dan mampu bertahan atau berhasil melalui berbagai penyesuaian. Keberhasilan adaptasi yang dilakukan perusahaan ditentukan oleh sikap kepemilikan karyawan terhadap perusahaan tersebut. Sebaliknya adaptabilitas organisasi berpengaruh pada komitmen organisasional dari karyawannya (Lina, 2014).

Adaptabilitas individu di dalam pekerjaan juga potensi tersembunyi pegawai yang diambil dari aspek kognitif, afektif, dan perilaku yang dapat diterapkan secara efektif untuk menyesuaikan dan mengantisipasi kebutuhan tugas, lingkungan, dan permintaan (Nadjib, 2020). Pengukuran kemampuan adaptasi tentu perlu dilakukan dengan melihat aspek – aspek yang terdapat dalam kemampuan beradaptasi individu di dalam pekerjaan. Menurut Nadjib (2020), kemampuan beradaptasi individu memiliki tiga dimensi yaitu, (1) *cognitive adaptability*, kemampuan beradaptasi kognitif yang diambil dari kesadaran situasi individu, kemampuan mental untuk berurusan dengan perubahan, dan orientasi adaptif dalam hal sikap dan kepercayaan menghadapi perubahan, (2) *affective adaptability*, kemampuan beradaptasi yang dilihat dari ketahanan psikologis, emosi positif, dan regulasi emosi. Ketiga sumber tersebut yang dapat mendukung karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi secara emosi, dan (3) *behavioral adaptability* kemampuan yang berkaitan dengan keterampilan adaptasi dan kecenderungan perilaku dari individu. Kedua hal tersebut dianggap sebagai sumber perilaku yang bersifat menyesuaikan diri yang muncul pada perilaku adaptif.

Kemampuan Menyelesaikan Masalah Pegawai BPMP Provinsi Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kemampuan menyelesaikan masalah pegawai terkait pekerjaan BPMP Provinsi Gorontalo berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan dalam menyelesaikan masalah dilihat dari menghasilkan ide-ide inovatif, membuat solusi alternatif pada saat memecahkan masalah, mengantisipasi masalah yang mungkin dapat terjadi, tingkat penyelesaian tugas dengan cara-cara baru oleh pegawai dan mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan dengan dibuktikan dengan hasil data yang telah dikumpulkan. Demikian masih perlu ditingkatkan lagi agar kemampuan dalam menyelesaikan masalah dalam penguasaan kemampuan bisa mencapai 100% karena harus lebih kreatif dan aktif dalam memberikan cara-

cara yang bisa mendukung tercapainya tujuan instansi, sehingga target yang dicapai sesuai yang diinginkan.

Kemampuan pemecahan masalah atau *problem solving skill* salah satu kemampuan utama yang dicari oleh instansi dari kandidat. Hal ini disebabkan karena pegawai dengan kemampuan problem solving cenderung lebih mandiri dan tanggap menghadapi masalah ketika bekerja. Selain itu juga, seseorang yang memiliki *skill* ini akan cenderung berpikir cepat dalam mencari solusi dari suatu masalah yang timbul. Dalam bekerja, akan sering menemukan berbagai masalah dan dituntut untuk segera menyelesaikannya agar tidak mengganggu pekerjaan lainnya. Permasalahan yang muncul tidak selalu datang dari pekerjaan saja, akan tetapi masalah pribadi pun juga.

Kemampuan menyelesaikan masalah juga dapat dilihat dari seseorang dalam mengidentifikasi suatu masalah lalu berusaha mencari jawaban atau solusi yang tepat dan efektif untuk menyelesaikannya. Hal ini sejalan menurut Mawaddah & Anisah (2015) yang menyatakan bahwa kemampuan pemecahan masalah matematis, kemampuan mengidentifikasi unsur-unsur yang diketahui, ditanya, dan kecukupan unsur yang diperlukan, mampu membuat atau menyusun strategi dapat memilih dan mengembangkan strategi pemecahan, mampu menjelaskan dan memeriksa kebenaran jawaban yang diperoleh. Seseorang dituntut untuk menyelesaikan masalah yang ada dengan waktu yang singkat dengan demikian harus berfikir kritis untuk menemukan solusinya.

Adapun pendapat dari Hartati & Indrawati (2019) pemecahan masalah suatu usaha untuk menemukan jalan keluar dari suatu kesulitan dan mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai dengan segera. Hal serupa menurut Gunantara et al. (2014) kemampuan pemecahan masalah merupakan kecakapan atau potensi yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan permasalahan dan mengaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari. Bahwasanya kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang ada sebagai seorang pegawai ialah sebuah keharusan karena akan dilihat sampai di mana kemampuan menyelesaikan masalahnya (Robbins, 2008).

Tanggung Jawab Pegawai BPMP Provinsi Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tanggung jawab pegawai terkait pekerjaan BPMP Provinsi Gorontalo berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan dalam menyelesaikan masalah dilihat dari kehadiran tepat waktu, mempunyai sikap mandiri dalam melaksanakan pekerjaan, dapat menyelesaikan tugas sesuai

dengan batas waktu yang ditentukan, pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab dan menerima resiko dari pekerjaan yang lebih berat dengan dibuktikan dengan hasil data yang telah dikumpulkan. Dengan demikian masih perlu ditingkatkan lagi agar tanggung jawab dalam penguasaan kemampuan bisa mencapai 100% dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan ke depannya lebih baik lagi.

Kinerja pegawai akan dipengaruhi tanggung jawab pada dasarnya pegawai memikul beban kewajiban yang harus dilakukan untuk menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai. Tanggung jawab dalam arti yang harus memikul beban kewajiban yang harus dilakukan dalam setiap individu. Tanggung jawab berhubungan dengan kualitas untuk bertanggung jawab secara moral, hukum dan mental. Selaras pendapat dari Hasibuan (2014) tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua tanggung jawab atau tugas-tugas yang dibebankan sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. Tanggung jawab seorang pegawai harus dilakukan karena jika tidak diselesaikan tugasnya dengan tepat waktu maka akan ada konsekuensinya.

Untuk mencapai keberhasilan tujuan instansi maka pegawai harus menyelesaikan tugas dengan tepat waktu karena hal tersebut harus mencapai target yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Menurut Fahmi & Prayoga (2018) indikator-indikator keberhasilan tanggung jawab sosial perusahaan ada empat sebagai berikut: (1) Secara umum, keberhasilan tanggung jawab sosial dapat dilihat dari capaian nilai etika yang dikandungnya yaitu turut menegakkan *social justice*, *sustainability* dan *equity*; (2) Secara sosial, keberhasilan tanggung jawab sosial dapat dilihat dari tinggi rendahnya legitimasi sosial korporasi di hadapan *stakeholder* sosialnya; (3) Secara bisnis, keberhasilan tanggung jawab sosial dapat dilihat dari meningkatnya nilai saham akibat peningkatan *corporate social image*; dan (4) Secara teknis, keberhasilan tanggung jawab sosial dapat dilihat dari capaian program hasil evaluasi teknik lapangan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai sumber daya manusia maka dapat di tarik simpulan bahwa secara keseluruhan, kategori kinerja pegawai berada pada kategori cukup baik, sehingga masih perlu ditingkatkan lagi. walaupun masih dipengaruhi oleh faktor internal pekerjaan yang dibawa sejak lahir dan diperoleh selama perkembangan. Faktor eksternal mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan, pengalaman, keseriusan

bekerja, ketepatan waktu, kesiapan kerja, serta pemahaman kerja, dengan adanya faktor tersebut dapat memberikan hasil kinerja yang baik sehingga dapat mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh BPMP Provinsi Gorontalo.

REFERENSI

- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2).
- Fahmi, M., & Prayoga, D. M. (2018). Pengaruh Manajemen Laba Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Penghindaran Pajak Sebagai Mediasi Variabel. *Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 1(3).
- Gunantara, G., Suarjana, I. M., & Riastini, P. N. (2014). Penerapan Model Pembelajaran Problem Based Learning Untuk Meningkatkan Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika Siswa Kelas V. *Mimbar PGSD*, 2(1).
- Hakim, M. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 16(1). <https://doi.org/10.34001/jdeb.v16i1.953>
- Hartati, L., & Indrawati, F. (2019). Analisis Kemampuan Awal Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kemampuan Komunikasi Matematika. *Edumatica : Jurnal Pendidikan Matematika*, 9(02). <https://doi.org/10.22437/edumatica.v9i02.7565>
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14.
- Matutina, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Mawaddah, S., & Anisah, H. (2015). Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis Siswa Pada Pembelajaran Matematika dengan Menggunakan di SMPn Model Pembelajaran Generatif (Generative Learning) di SMP. *EDU-MAT: Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2). <https://doi.org/10.20527/edumat.v3i2.644>
- Nadjib, A. (2020). Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim. *JUPIIS: JURNAL PENDIDIKAN ILMU-ILMU SOSIAL*, 12(1). <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i1.17583>
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi* (B. Molan (ed.)). Indeks.
- Soegihartono, S. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang). *Jurnal Nasional*, 3(1).



Student Journal of Educational Management

Volume 4 Nomor 2, Desember 2024. Hal. 174-188

E-ISSN: 2809-9184

Winarno, B. (2002). *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Media Pressindo.