

## **PENGEMBANGAN PEGAWAI PADA BIRO UMUM DAN KEUANGAN KANTOR PUSAT ADMINISTRASI UNIVERSITAS SYIAH KUALA BANDA ACEH**

Cut Nursamadiati<sup>1</sup>, Murniati AR<sup>2</sup>, Bahrur<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Pegawai Administrasi pada Biro Akademik Universitas Syiah Kuala.

<sup>2</sup> Dosen Tetap Prodi Administrasi Pendidikan, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh - Indonesia  
Koresponden: cutnursamadiati1973@gmail.com

### **Abstract**

*The objective of this research was to find out the employee planning, the development strategies, and the obstacles found by a number of division and sub-division heads in the employee development of Administrative Office of Syiah Kuala University, Banda Aceh. The data for this qualitative research were collected by doing interview, observation, and documentation. The analysis consists of three activities, namely data reduction, data display, and verification. The subjects of this research were the vice-rectors, the heads of divisions and sub-divisions, and the employees. The results of this research indicated that: (1) The employee planning was done by arranging several programs of development and empowerment and adjusting the educational background of an employee with his position; (2) The strategies of employee development consist of coaching dan giving the chances to the employees to be the participants of education and training programs organized by Syiah Kuala University or other related institutions and agencies; (3) The obstacles found by the heads of divisions and sub-divisions were the internal factors such as the internal aspects, namely the elderly, limited funding for the development of education and should use their own cost, and sometimes inconsistency in program implementation caused by the priority scale. In addition, there are also problems of external whom the government rules that restrict employees to continue their education.*

*Keywords: employee development, educational resource management.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perencanaan pegawai, strategi pengembangan, serta kendala yang dihadapi oleh sejumlah pimpinan dalam aspek pengembangan pegawai pada Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, display data, dan verifikasi. Subjek penelitian adalah wakil rektor, kepala bagian, kepala sub bagian, dan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Perencanaan pengembangan pegawai dilakukan dengan menyusun sejumlah program pengembangan dan pemberdayaan serta menempatkan sejumlah karyawan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan jenis pekerjaan; (2) Strategi pengembangan pegawai dilakukan dengan memberikan pembinaan dan mengikutsertakan dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan baik yang diselenggarakan oleh Universitas Syiah Kuala Banda Aceh maupun lembaga atau instansi terkait; dan (3) Kendala yang dihadapi oleh sejumlah pimpinan pada aspek pengembangan pegawai antara lain dari aspek internal, yaitu usia lanjut, terbatasnya dana untuk pengembangan pendidikan sehingga harus menggunakan biaya sendiri, dan terkadang terjadi inkonsistensi pada pelaksanaan program yang diakibatkan oleh skala prioritas. Selain itu, terdapat pula kendala dari eksternal di antaranya adanya aturan pemerintah yang membatasi pegawai untuk melanjutkan pendidikan.

Kata kunci: pengembangan pegawai, manajemen sumber daya pendidikan.

### **PENDAHULUAN**

Pengembangan SDM, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Tinjauan aspek kuantitas menyangkut jumlah SDM. Namun

aspek kuantitas SDM tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban bagi organisasi itu sendiri. Untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi, peningkatan kualitas SDM merupakan salah

satu syarat utama. Kualitas SDM yang menyangkut dua aspek di atas menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan lain.

Untuk menentukan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program peningkatan kesejahteraan. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas non fisik, upaya pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya pegawai yang handal dalam mengantisipasi berbagai persoalan. Realitas menunjukkan bahwa setiap organisasi tentunya memiliki visi, misi, dan tujuan, sehingga direncanakan kegiatan atau program, selanjutnya untuk pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi kegiatan tersebut diperlukan tenaga yang profesional atau yang berkualitas baik.

Yusuf (2015) menyatakan bahwa “suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis”. Dengan demikian dapat dipahami bahwa seluruh fungsi manajemen SDM bertujuan untuk meningkatkan peran dan kontribusi dari SDM yang dimiliki oleh organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan dalam kegiatan pra resmi penelitian membuktikan bahwa terdapat sejumlah karyawan pada Biro Administrasi Umum dan Keuangan Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh sangat sedikit memperoleh pendidikan dan pelatihan, kualitas kerja pegawai belum sesuai dengan harapan, sedikitnya kesempatan promosi

karyawan yang berkinerja baik, sehingga mengakibatkan pada penurunan motivasi kerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan potensi karyawan dan kaitannya dengan peningkatan mutu Universitas Syiah Kuala sebagai lembaga yang melakukan program pendidikan dan penelitian dengan melibatkan sejumlah SDM yang secara langsung memberi dampak langsung dan positif bagi perkembangan mutu perguruan tinggi. Secara khusus, kajian inti dari penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perencanaan pegawai, strategi pengembangan, serta kendala yang dihadapi oleh sejumlah pimpinan dalam aspek pengembangan pegawai pada Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.

## **METODE PENELITIAN**

Kegiatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian ini mempunyai ciri-ciri *setting* yang aktual, peneliti adalah *instrumen* kunci, data bersifat deskriptif, menitikberatkan pada proses, analisis data bersifat induktif dan pemaknaan setiap kejadian dengan perhatian yang esensial. Emzir (2010) menyatakan bahwa pendekatan kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi dengan menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Dalam pendekatan ini, peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang alami. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan

studi dokumentasi. Lebih lanjut, Sugiyono (2012) menyebutkan bahwa prosedur analisis data dapat dilakukan dengan tiga tahapan, yaitu reduksi data, display data, dan verifikasi data.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Perencanaan Pengembangan Pegawai Yang Dilakukan Oleh Sejumlah Pimpinan pada Biro Umum dan Keuangan Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan pengembangan pegawai yang dilakukan oleh sejumlah pimpinan pada Biro Umum dan Keuangan Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh ditinjau dari pemberdayaan pegawai dilakukan dengan menempatkan sejumlah karyawan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan jenis pekerjaan dan melibatkan pegawai yang berkinerja bagus dalam sejumlah kegiatan. Deskripsi tersebut senada dengan penjelasan Suhardan, dkk Administrasi Pendidikan (2012), terkait dengan manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, di antaranya bertujuan untuk mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi, meningkatkan dan memperbaiki kapasitas karyawan, mengembangkan sistem kinerja tinggi, mengembangkan praktik manajemen, dan menciptakan iklim kerja yang harmonis.

Mulyasa (2011) menambahkan bahwa manajemen tenaga kependidikan mencakup sejumlah kegiatan, antara lain perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi,

pemberhentian, kompensasi, dan penilaian pegawai. Untuk mendapatkan mutu tenaga kependidikan, satu hal yang musti harus diperhatikan adalah seleksi awal pegawai yang harus dilakukan secara selektif. Banyak cara untuk memperoleh SDM yang bermutu, antara lain memperhatikan proses awal penerimaan pegawai, karyawan, atau penempatan personel dalam suatu jabatan.

Lebih lanjut, Suwatno dan Priansa (2014) menyebutkan bahwa berbagai prinsip yang berguna bagi pengembangan pegawai, antara lain motivasi, laporan kemajuan, latihan, dan perbedaan-perbedaan individu. Prinsip pengembangan pegawai merupakan kegiatan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas serta kemampuan kerja pegawai, namun hal tersebut dapat dikatakan berhasil apabila sudah direncanakan terlebih dahulu. Berdasarkan asumsi tersebut, perencanaan pegawai dalam lingkungan organisasi pendidikan semakin penting manfaatnya bagi pegawai itu sendiri dan keberlanjutan organisasi. Oleh sebab itu, setiap personil organisasi dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas, dan kuantitas kinerjanya yang baik.

### **Strategi Pengembangan Pegawai Yang Dilakukan Oleh Sejumlah Pimpinan pada Biro Umum dan Keuangan Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh**

Hasil penelitian membuktikan bahwa strategi pengembangan pegawai yang dilakukan oleh sejumlah pimpinan pada Biro Umum dan Keuangan Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh dilakukan dengan memberikan

pembinaan dan mengikutsertakan dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan baik di dalam ataupun di luar instansi terkait. Berdasarkan asumsi tersebut, Suhardan, dkk (2012), mendeskripsikan tugas dan fungsi tenaga pendidikan dan kependidikan sebagai salah satu sumber daya manusia yang berpotensi dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 antara lain tenaga kependidikan bertugas melaksanakan pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Di samping itu, pendidikan dan pelatihan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang digunakan oleh organisasi tertentu, sedangkan pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan pegawai yang sudah menduduki suatu jabatan atau tugas tertentu. Deskripsi tersebut, dipertegas oleh Kambey (2013) mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha terencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi.

Adapun tenaga kependidikan merupakan tenaga profesional dengan tugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Secara khusus, tugas dan fungsi tenaga pendidik (guru dan dosen) berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan

nasional, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat.

Dalam Pasal 6 disebutkan bahwa kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, dan lain-lain.

### **Kendala Yang Dihadapi Sejumlah Pimpinan dalam Aspek Pengembangan Pegawai pada Biro Umum dan Keuangan Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh**

Hasil penelitian membuktikan bahwa kendala yang dihadapi sejumlah pimpinan pada aspek pengembangan pegawai pada Biro Umum dan Keuangan Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh adalah terdapat sejumlah pegawai yang lanjut usia sehingga tidak mungkin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, adanya aturan pemerintah yang membatasi pegawai untuk melanjutkan pendidikan, serta kurangnya pelatihan dan penghargaan kepada pegawai berprestasi sehingga menghambat pelaksanaan program pengembangan pegawai.

Berkaitan dengan pengembangan pegawai di bidang pendidikan dan pelatihan, Sagala (2012) mengartikan pendidikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan,

pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan bangsa, dan negara. Selanjutnya, Yusuf (2015) menyebutkan bahwa pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoretis, sedangkan pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang bersifat praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan, praktis dan segera berarti yang sudah dilatih dapat dipraktikkan.

Dapat dipahami bahwa pelatihan terdapat unsur, proses yang disengaja dalam rangka pemberian bantuan kepada karyawan yang dilakukan oleh fasilitator profesional dalam jangka waktu tertentu untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja. Untuk meningkatkan kualitas pengembangan personil organisasi terdapat sejumlah faktor penunjang keberhasilan bila diikuti dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan, adanya partisipasi yang sangat baik dalam diri pegawai dengan biaya yang ringan, motivasi yang sangat baik serta kinerja yang berkualitas.

Program pengembangan pegawai akan membuat pegawai semakin produktif sehingga memungkinkan organisasi mempertimbangkan untuk melakukan pengembangan karir pegawai. Sehubungan dengan deskripsi tersebut, Salmah (2012) menyatakan bahwa pengembangan pegawai memiliki alternatif yaitu (a) organisasi mempertahankan pegawai tertentu pada jabatan semula dalam jangka waktu tertentu, (b) organisasi perlu memindahkan pegawai pada jabatan atau posisi lain secara horizontal, dan (c) organisasi perlu mempromosikan pegawai secara vertikal. Dapat dipahami

bahwa salah satu upaya yang dapat dilakukan terhadap pengembangan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya antara lain dengan menerapkan sistem promosi, mutasi, dan demosi dalam lingkungan organisasi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengembangan pegawai pada Biro Umum dan Keuangan Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, ada beberapa kesimpulan sebagai berikut.

- a. Perencanaan pengembangan pegawai yang dilakukan oleh sejumlah pimpinan pada Biro Umum dan Keuangan Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh dilakukan dengan menyusun program pengembangan dan pemberdayaan serta menempatkan sejumlah karyawan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan jenis pekerjaan.
- b. Strategi pengembangan pegawai dilakukan dengan memberikan pembinaan dan mengikutsertakan dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan baik yang diselenggarakan oleh Universitas Syiah Kuala Banda Aceh maupun lembaga atau instansi terkait.
- c. Kendala yang dihadapi oleh sejumlah pimpinan pada aspek pengembangan pegawai antara lain dari aspek internal, yaitu usia lanjut, terbatasnya dana untuk pengembangan pendidikan sehingga harus menggunakan biaya sendiri, dan

terkadang terjadi inkonsistensi pada pelaksanaan program yang diakibatkan oleh skala prioritas. Selain itu, terdapat pula kendala dari eksternal di antaranya adanya aturan pemerintah yang membatasi pegawai untuk melanjutkan pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Emzir. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fattah, N. 2011. *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kambey, F.L dan Suharnomo, Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Vol. 10. No. 2, Juli Tahun 2013, hal. 143.
- Hasibuan, M.S.P, 2014. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Press.
- Mulyasa. E. 2011. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D.J. dan Garnida, A.2015. *Manajemen Perkantoran: Efektif, Efisien, dan Profesional*, Bandung: Alfabeta.
- Sagala, S. 2012. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta.
- Salmah, S. N. A, 2012. Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu, *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (JENIUS)* Vol. 2

Nomor 3, September Tahun 2012, hal. 280.

- Siagian, S. P. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwatno dan Priansa. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Suhardan, D, dkk, 2012. *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Yusuf, B. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syari'ah*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.