

# Optimalisasi Kinerja Pegawai Pada Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Di Sulawesi Selatan

## *Optimizing Employee Performance At The Vocational Education Quality Assurance Development Center In The Marine Fisheries Information And Communication Technology Sector At South Sulawesi*

Muhammad Rofik Mochaimin<sup>1\*</sup>, Imran Ismail<sup>2</sup>, Juharni<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi dan Komunikasi Sulawesi Selatan

<sup>2</sup>Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

\*E-mail: rofik@gmail.com

Diterima: 27 Agustus 2023/Disetujui 30 Desember 2023

**Abstrak.** Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pelayanan pegawai dalam peningkatan kinerja Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi dan Komunikasi. Untuk mengimplementasikan tujuan tersebut maka digunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan lain-lain. Analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelayanan pegawai sudah mendukung peningkatan kinerja Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi dan Komunikasi. Aspek pengawasan dan pengendalian dalam melaksanakan pelayanan pelatihan perlu ditingkatkan. Perlu adanya sosialisasi tentang indikator kinerja balai secara berkelanjutan kepada semua pegawai.

**Kata Kunci:** Pelayanan, Produktifitas, Kinerja Balai

**Abstract.** *The aim of this study was to analyze employee service and productivity in improving performance of the Vocational Education Quality Assurance Development Center in the Marine Fisheries Information and Communication Technology sector. In implementing these objectives, data collection technique was used through observation, interview, documentation and others. The analysis used was qualitative analysis. The result of the study showed that employee service and productivity have supported the performance improvement of the Vocational Education Quality Assurance Development Center in the Marine Fisheries Information and Communication Technology Sector. Aspects of supervision and control in the implementation of training service need to be improved. It is necessary to socialize of the performance indicator on an ongoing basis to all employees.*

**Keyword:** Service, Productivity, Hall Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

## Pendahuluan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan tokoh sentral dalam lembaga maupun perusahaan atau instansi. Semakin tinggi kemampuan pegawai, semakin tinggi pula kinerja lembaga. Sebaliknya semakin rendah kemampuan pegawai, maka semakin rendah pula kinerja lembaga. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, lembaga harus memiliki pegawai yang berkompoten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola lembaga seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset paling berharga dari sebuah organisasi (Alshammari, 2020).

Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para pegawai. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari pegawai maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Lembaga dalam upaya menggerakkan para pegawainya agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan lembaga yang telah ditetapkan. Menurut Setyawan (2018) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa dan bagaimana cara mengerjakannya (Setyawan, 2018).

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai termasuk kualitas yang dapat diukur dengan persentase output pekerjaan yang harus diulang atau ditolak, dan kepuasan pendidik dan tenaga kependidikan dapat diukur dengan jumlah masukan (input/feedback). Demikian juga dengan ketepatan waktu yang dapat diukur seberapa cepat pekerjaan dilakukan oleh pegawai ketika diberikan tugas-tugas tertentu, absensi atau keterlambatan yang diamati ketika pegawai tidak masuk kerja, dan pencapaian tujuan yang terukur ketika seorang pegawai telah melampaui targetnya, sehingga karyawan tersebut dianggap telah melakukan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Setyawan, 2018). Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kompetensi (Soetrisno dan Gilang, 2018). Menurut Supomo dan Nurhayati (2018) menyebutkan bahwa manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah.

Di Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi dan Komunikasi selanjutnya disingkat BPPMPV KPTK kinerjanya dapat diukur melalui peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan khususnya bidang KPTK melalui pelatihan-pelatihan dan penjaminan mutu SMK Bidang KPTK. Berdasarkan studi awal peneliti di BPPMPV KPTK terdapat beberapa pegawai yang rajin dan kurang rajin dalam memberikan pelayanan kepada peserta pelatihan di kantor saat penyelenggaraan pelatihan. Pengujian terkait kinerja pegawai dalam penelitian sebelumnya terkait menunjukkan motivasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai LPPPTK KPTK (nama sebelum BPPMPV KPTK) disebabkan karena kurangnya pemberian penghargaan pada pegawai yang memiliki loyalitas dan etos kerja yang tinggi terhadap Lembaga.

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pelayanan pegawai dalam peningkatan kinerja Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi dan Komunikasi..

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dimana penelitian kualitatif sebagai metode ilmiah sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti dalam bidang ilmu sosial. Sejumlah alasan juga dikemukakan yang intinya bahwa penelitian kualitatif memperkaya hasil penelitian kuantitatif. Penelitian kualitatif dilaksanakan untuk membangun pengetahuan melalui pemahaman dan penemuan. Pendekatan penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metode yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Pada penelitian ini peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden dan melakukan studi pada situasi yang dialami.

Penelitian kualitatif dilakukan pada kondisi alamiah dan bersifat penemuan. Dalam penelitian kualitatif, peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas jadi bisa bertanya, menganalisis dan mengkonstruksi objek yang diteliti menjadi lebih jelas. Penelitian ini lebih menekankan pada makna dan terikat nilai.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **A. Pelayanan Pegawai Dalam Kegiatan Pelatihan**

Pelatihan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan ketrampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sekarang. BPPMPV KPTK melaksanakan program pelatihan dengan melaksanakan tahapan perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, penilaian pelatihan, review pelatihan, serta perbaikan pelatihan, tahapan tersebut setidaknya telah memenuhi tahapan manajemen yaitu *planning, organising- coordinating, commanding, controlling*. Tiap tahapan dilakukan kegiatan untuk menunjang tahapan tersebut.

Untuk tahapan dalam proses pelayanan tersebut dilaksanakan oleh pegawai BPPMPV KPTK. Pada tahap implementasi pelaksanaan mempersiapkan fasilitas pelatihan, terlebih dahulu dilaksanakan penyusunan perencanaan program sebelum dilaksanakan pelatihan, sebagaimana kutipan wawancara berikut

“...Dalam memfasilitasi pelatihan dilaksanakan sebelumnya diadakan dulu penyusunan program pelatihan....” (wawancara dengan Makmur Musma, 11/7/2023).

Persiapan berikutnya terkait dengan data peserta pelatihan. Data peserta salah satunya digunakan dasar perhitungan estimasi biaya pelaksanaan pelatihan, sebagaimana kutipan wawancara berikut

“...Ketika saya sebagai pengolah data, saya menyiapkan data peserta yang akan mengikuti kegiatan....”(wawancara dengan Ghinna Rahmadhani Nasution, 12/7/2023).

Pelayanan terhadap akomodasi dan konsumsi peserta pelatihan juga perlu disiapkan oleh balai. Seperti kutipan dalam wawancara berikut:

“...Untuk akomodasi pelatihan, disesuaikan dengan jumlah peserta, narasumber dan panita (memperhatikan juga jenis kelamin peserta untuk pembagian kamar). Konsumsi juga memperhatikan sesuai dengan paket pertemuan. Untuk ruangan pertemuan melihat jumlah peserta dengan kapasitas ruangan, begitu juga dengan fasilitas dalam ruangan tersebut, seperti LCD, Screen, kabel perpanjangan, ruangan yang ber AC. Untuk daring, perlu LMS yang merupakan yaitu aplikasi perangkat lunak untuk pembelajaran online, dokumentasi, administrasi, pelacakan, pelaporan, pengelolaan kelas dan program pembelajaran elektronik (e-learning program), serta manajemen konten dari pelatihan....”(wawancara dengan Robert Polikarpus, 13/7/2023).

Perlengkapan bahan praktek peserta sangat dibutuhkan saat dilaksanakan pelatihan. Kebutuhan bahan praktek berbeda beda tergantung jenis pelatihan yang dilaksanakan. Seperti kutipan dalam wawancara berikut

”... Pelatihan guru kejuruan bidang kelautan, perikanan, dan teknologi informasi komunikasi tentunya sangat berbeda, sehingga fasilitas yang disiapkan akan berbeda disesuaikan kebutuhan pelatihan masing-masing. Untuk

bidang kelautan, fasilitas yang disiapkan menyesuaikan nautika kapal penangkap ikan, nautika kapal niaga, teknik kapal penangkap ikan, dan teknik kapal niaga. Bidang perikanan, terkait dengan budidaya perikanan air tawar, budidaya perikanan air payau dan laut, serta pengolahan hasil perikanan. Begitu pula bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi akan menyiapkan fasilitas keahlian rekayasa perangkat lunak, pengembangan game, sistem informasi jaringan dan aplikasi, teknik komputer dan jaringan, teknik jaringan akses telekomunikasi, dan teknik transmisi telekomunikasi. Sedangkan pelatihan tenaga kependidikan menyesuaikan fasilitas yang lebih beragam dibanding guru kejuruan. Pelatihan tenaga kependidikan meliputi kepala SMK, pengawas SMK...” (wawancara dengan Al Azhar, 12/7/2023).

Pelatihan melalui moda dalam jaringan (daring) dibutuhkan aplikasi pelatihan daring. Seperti kutipan dalam wawancara berikut:

“...Layanan fasilitas yang digunakan selama daring (dalam jaringan) yaitu dengan menggunakan aplikasi zoom meeting, google meet dan portal LMS KPTK kemudian ada diberikan biaya komunikasi...” (wawancara dengan Muhammad Andi Siswanto, 14/7/2023)

## **B. Produktifitas Pegawai Dalam Peningkatan Kinerja BPPMPV KPTK**

Pengelolaan program pelatihan tidak berbeda dengan pengelolaan program yang lainnya. Namun, pengelolaan program pelatihan diremehkan dan tidak ditangani secara serius sebagaimana program pembangunan fisik. Hal ini karena rendahnya kesadaran dan pengertian pihak penyelenggara dan pihak lain yang terkait. Sebagai suatu proses, istilah manajemen adalah berkenaan dengan orang yang bertanggung jawab menjalankan organisasi dan proses menjalankan organisasi itu sendiri yaitu dengan pemanfaatan sumber daya seperti orang dan mesin untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.

Peningkatan mutu pendidikan di Indonesia harus ditekankan pada peningkatan kompetensi dan softskill peserta didik mulai jenjang pendidikan dasar hingga perguruan tinggi. Untuk mewujudkan tujuan ini sekaligus menggali potensi peserta didik yang ada, maka diperlukan orang-orang ahli pada bidangnya, sesuai keahlian yang dimiliki, termasuk para pendidik (Fitria et al., 2019). Pendidik di sini salah satunya adalah guru. Guru haruslah orang yang dengan sepenuh hati mau untuk mendidik sehingga dapat membentuk calon penerus bangsa yang nantinya diharapkan mampu memajukan Indonesia. Selain itu, guru sebagai komponen pelaksana proses pembelajaran dituntut harus mempunyai kemampuan/kompetensi yang sesuai dengan tujuan pembelajaran (Hapsari dan Widiasari, 2018). Dalam menjalankan tugas sebagai pendidik, guru harus mengoptimalkan kompetensi dan kinerjanya sehingga proses pembelajaran dapat berjalan efektif dan efisien (Somantri et al., 2019),

Kinerja guru dapat dinyatakan sebagai tingkat keberhasilan seorang guru secara keseluruhan dalam periode waktu tertentu yang dapat diukur berdasarkan tiga indikator yaitu penguasaan bahan ajar, kemampuan mengelola pembelajaran, dan komitmen menjalankan tugas. Selain itu, kinerja guru juga dipengaruhi oleh kepribadian, sikap, dan motivasi guru. Oleh karena itu, perlu upaya untuk meningkatkan kinerja guru selain dari guru itu sendiri. Salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan kinerja guru yaitu dengan mengadakan suatu program pendidikan dan pelatihan yang disebut diklat.

Beberapa bentuk diklat, baik yang langsung diselenggarakan oleh pemerintah maupun melalui lembaga-lembaga diklat. Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, guru menjadi komponen utama yang sangat menentukan karena kualitas pendidikan salah satunya sangat bergantung pada kompetensi guru sebagai pelaku pendidikan (Wardinur & Mutawally, 2019).

Program pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan yang diselenggarakan oleh BPPMPV KPTK dilaksanakan setiap tahun dengan jumlah sasaran peserta pelatihan yang sudah ditentukan sebelumnya. Jumlah sasaran peserta pelatihan menjadi salah satu indikator kinerja balai yang akan dilakukan penilaian.

Jumlah guru yang mendapatkan peningkatan kompetensi pada bidang KPTK dari tahun 2015 sampai 2019 mengalami peningkatan. Jumlah guru yang mengikuti diklat pada tahun 2018 sebanyak 496 orang. Terdapat kenaikan jumlah yang sangat signifikan pada tahun 2019 yaitu sebanyak 15.745 orang dari target sasaran sebanyak 9.669 orang dengan persentase ketercapaian sebesar 162,8%. Dalam hal ketercapaian jika dibandingkan pada tahun 2018 mengalami peningkatan.

Persentase ketercapaian jumlah guru yang mendapatkan peningkatan kompetensi pada bidang KPTK pada tahun 2018 sebesar 124,3%. Target peningkatan kompetensi guru bidang KPTK tiap tahunnya bersifat fluktuatif. Hal ini disebabkan adanya perubahan kebijakan dari pusat/pejabat eselon I. Pada tahun 2015 ke 2016 mengalami peningkatan yang sangat signifikan dan mengalami penurunan pada tahun 2016 ke 2017 dan 2018 ke 2019. Kondisi demikian menjelaskan bahwa meskipun target capaian mengalami penurunan pada beberapa tahun, namun dari sisi jumlah realisasi, capaian peningkatan kompetensi guru bidang KPTK mengalami peningkatan. Capaian tersebut juga tidak mempengaruhi target akhir Tahun 2015-2019, dimana sasaran sebanyak 15.096 orang dengan realisasi 20.901 orang atau sebesar 138,5%.

Laporan pelaksanaan kegiatan disusun setelah pelaksanaan kegiatan setiap pelatihan. Jenis pelatihan dan jumlah laporan kegiatan berjumlah sekitar 27 kegiatan pelatihan, sebagaimana kutipan wawancara berikut:

“...Tahun 2022, laporan pelatihan guru kejuruan sebanyak 21, Dosen perguruan tinggi vokasi 2 laporan, instruktur kursus sebanyak 2 laporan, dan pelatihan kepala sekolah 2 laporan. Laporan pelatihan guru kejuruan tahun 2023 sebanyak 32 laporan, pelatihan guru umum 2 laporan, pelatihan kepala sekolah sebanyak 1 laporan, pelatihan pengawas SMK sebanyak 1 laporan, pelatihan laboran sebanyak 1 laporan, pelatihan instruktur kursus sebanyak 1 laporan...” (wawancara dengan Al Azhar, 12/7/2023).

Sasaran peserta pelatihan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan pada tahun 2022 pelatihan guru kejuruan dan kepala sekolah sebanyak 982 sasaran, pelatihan dosen perguruan tinggi vokasi 40 sasaran, instruktur kursus sebanyak 40 sasaran. Data tersebut bersumber dari rencana kerja BPPMPV KPTK tahun 2022.

Berdasarkan Data Laporan Kinerja BPPMPV KPTK Tahun 2022 untuk indikator kinerja kegiatan(IKK) Sasaran Kinerja Satu (SK1) Meningkatnya mutu pendidikan dan pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan vokasi diperoleh data seperti Table 1. Di bawah ini

**Tabel 1.** Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)

No	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Target	Realisasi	Capaian
1	SK1. Meningkatnya mutu pendidikan dan pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan vokasi	783	1633	208.56%
2	Pendidik dan tenaga kependidikan yang mendapatkan pelatihan kurikulum	286	784	274.13%
3	Guru kejuruan dan kepala sekolah yang mengikuti peningkatan kompetensi berstandar industri	417	772	185.13%
4	Dosen yang mendapatkan pelatihan peningkatan kompetensi berbasis kerjasamaindustri	40	39	97.50%
5	Instruktur kursus yang mendapatkan pelatihan kompetensi industry bidang keahlian teknologi terapan	40	38	95.00%

Sekolah yang dibina oleh BPPMPV KPTK sebanyak 277 sekolah, sebagaimana kutipan wawancara berikut:

“ .... Sebanyak 277 SMK yang mendapat pendampingan perencanaan berbasis data di wilayah provinsi Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Tengah, Gorontalo, Sulawesi Utara, Papua Barat, dan Papua Barat Daya...”(wawancara dengan Al Azhar, 12/7/2023)

Penelitian ini telah memaparkan data tentang pelayanan pelatihan dan produktifitas pegawai dalam peningkatan kinerja BPPMPV KPTK. Peneliti terlebih dahulu membahas temuan tentang pelayanan pelatihan yang ada di kantor BPPMPV KPTK. Penelitian ini menemukan 5 (lima) jenis pelayanan penyelenggaraan pelatihan peningkatan kompetensi guru SMK yang ada di BPPMPV KPTK yakni : penyusunan perencanaan program pelatihan, persiapan data peserta, layanan akomodasi konsumsi, perlengkapan bahan praktek, aplikasi pelatihan daring.

Temuan pertama adalah penyusunan perencanaan program pelatihan sebelum dilaksanakan pelatihan. Perencanaan program pelatihan dilaksanakan oleh bagian penyusun program penyelenggaraan diklat. Penyusun terdiri dari Koordinator Peningkatan Kompetensi, PIC pelatihan, dan penyusun program. Hasil dari perencanaan program pelatihan ini berupa panduan pelatihan yang siap digunakan. Untuk mencapai tujuan diperlukan perencanaan yang baik dan implementasinya secara tepat (Hasyim, dkk , 2022). Penyusunan perencanaan program pelatihan ini sejalan dengan salah satu dalam rincian tugas unit kerja BPPMPV KPTK yaitu melaksanakan penyusunan program dan petunjuk pelaksanaan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan pada pendidikan vokasi sesuai dengan Keputusan Menteri Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi nomor 168/O/2021 tanggal 13 Juli 2021.

Salah satu pelayanan pegawai di BPPMPV KPTK adalah persiapan data peserta. Mempersiapkan data peserta pelatihan dilaksanakan oleh bagian pengolahan data pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil keluaran berupa daftar nama calon peserta pelatihan yang disusun berdasarkan kriteria tertentu yang sudah ditetapkan. Daftar nama tersebut yang akan digunakan untuk membuat dokumen- dokumen administrasi pelatihan. Perencanaan yang dilakukan tanpa dukungan data yang lengkap dan akurat dapat berakibat terhadap tidak sesuai rencana yang disusun dengan kebutuhan (Wijaya, S., dkk , 2022). Persiapan data Peserta ini sejalan dengan salah satu dalam rincian tugas unit kerja BPPMPV KPTK yaitu melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data dan informasi pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi.

Temuan ketiga adalah pelayanan terkait akomodasi dan konsumsi peserta pelatihan. Akomodasi dan konsumsi pelatihan disesuaikan dengan jumlah peserta, narasumber dan panita. Kapasitas dan fasilitas ruangan pertemuan/kelas juga mempertimbangkan jumlah peserta pelatihan. Pelayanan ini dilaksanakan oleh bagian perlengkapan dan rumah tangga. Layanan akomodasi konsumsi ini sejalan dengan salah satu dalam rincian tugas unit kerja BPPMPV KPTK yaitu melaksanakan penyiapan alat/bahan dan bahan ajar peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan pada pendidikan vokasi.

Temuan keempat yaitu mempersiapkan perlengkapan bahan praktek peserta. Pelatihan guru kejuruan bidang kelautan, perikanan, dan teknologi informasi dan komunikasi fasilitas yang disiapkan akan berbeda disesuaikan kebutuhan pelatihan masing-masing. Untuk bidang kelautan, fasilitas yang disiapkan menyesuaikan bidang nautika kapal penangkap ikan, nautika kapal niaga, teknika kapal penangkap ikan, dan teknika kapal niaga. Bidang perikanan terkait dengan budidaya perikanan air tawar, budidaya perikanan air payau dan laut, serta pengolahan hasil perikanan. Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi menyiapkan fasilitas keahlian rekayasa perangkat lunak, pengembangan game, sistem informasi jaringan dan aplikasi, teknik komputer dan jaringan, teknik jaringan akses telekomunikasi, dan teknik transmisi telekomunikasi. Sedangkan pelatihan tenaga kependidikan fasilitas yang lebih seragam dibandingkan guru kejuruan. Pelatihan tenaga kependidikan meliputi kepala SMK dan pengawas SMK. Mempersiapkan perlengkapan bahan praktek peserta ini sejalan dengan salah satu dalam rincian tugas unit kerja BPPMPV KPTK yaitu melaksanakan penyiapan alat/bahan dan bahan ajar peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan pada pendidikan vokasi.

Temuan kelima pelayanan pegawai di BPPMPV KPTK adalah mempersiapkan aplikasi pelatihan daring. Untuk pelatihan lewat daring mempersiapkan aplikasi zoom meeting, google meet, dan LMS. Pelayanan ini dilaksanakan oleh bagian panitia pelatihan. Hal tersebut sejalan dengan salah satu dalam rincian tugas unit kerja BPPMPV KPTK yaitu

melaksanakan penyiapan alat/bahan dan bahan ajar peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan pada pendidikan vokasi.

Peneliti juga membahas temuan tentang produktifitas pegawai yang ada di kantor BPPMPV KPTK. Penelitian ini menemukan 4 (empat) hasil capaian program dari target yang sudah ditentukan oleh BPPMPV KPTK yakni : jumlah laporan kegiatan, jenis pelatihan, jumlah peserta pelatihan, SMK yang dibina.

Temuan yang pertama adalah jumlah laporan kegiatan dalam satu tahun sebanyak 27 laporan kegiatan. Pada tahun 2022 laporan pelatihan guru kejuruan sebanyak 21, dosen perguruan tinggi vokasi 2 laporan, instruktur kursus sebanyak 2 laporan, dan pelatihan kepala sekolah 2 laporan. Penulisan laporan disusun oleh pegawai yang bertugas sebagai panitia pelatihan. Laporan disusun paling lambat 2 minggu setelah kegiatan pelatihan selesai. Laporan kegiatan pelatihan ini menjadi data pendukung untuk laporan hasil kerja pegawai yang bersangkutan. Ini sejalan dengan Permenpan RB nomor 6 tahun 2022 tentang Pengelolaan kinerja pegawai aparatur sipil negara. Hal tersebut sejalan dengan salah satu dalam rincian tugas unit kerja BPPMPV KPTK yaitu melaksanakan penyusunan laporan Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Perikanan, Teknologi Informasi dan Komunikasi

Temuan yang kedua yaitu terkait dengan jumlah jenis-jenis pelatihan di BPPMPV KPTK. Pada tahun 2022 pelatihan guru kejuruan sebanyak 21 pelatihan, pelatihan dosen perguruan tinggi vokasi 2 pelatihan, instruktur kursus sebanyak 2 pelatihan, dan pelatihan kepala sekolah 2 pelatihan. Pelatihan dibagi dalam pelatihan bidang kelautan, perikanan, teknologi informasi dan komunikasi, dan bidang umum.

Temuan ketiga yaitu jumlah peserta yang mengikuti pelatihan di BPPMPV KPTK. Pada tahun 2022 pelatihan guru kejuruan dan kepala sekolah sebanyak 982 sasaran, pelatihan dosen perguruan tinggi vokasi 40 sasaran, instruktur kursus sebanyak 40 sasaran, dan pelatihan kepala sekolah 2 pelatihan. Pelatihan dibagi dalam pelatihan bidang kelautan, perikanan, teknologi informasi dan komunikasi, dan bidang umum. Hal tersebut sejalan dengan salah satu dalam rincian tugas unit kerja BPPMPV KPTK yaitu melaksanakan penyelenggaraan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.

Temua keempat yaitu jumlah sekolah yang dibina oleh BPPMPV KPTK. Sebanyak 277 SMK yang mendapat pendampingan perencanaan berbasis data di wilayah provinsi Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Tengah, Gorontalo, Sulawesi Utara, Papua Barat, dan Papua Barat Daya. Hal tersebut sejalan dengan salah satu dalam rincian tugas unit kerja BPPMPV KPTK yaitu melaksanakan desiminasi hasil pemetaan mutu peserta didik, sarana prasarana, dan tata kelola pendidikan vokasi kepada daerah provinsi dan pemangku kepentingan lainnya

Hasil penelitian berkaitan dengan efektifitas dan produktifitas terhadap peningkatan pelayanan tenaga kependidikan berbasis program reformasi birokrasi yang sedang berjalan pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. Dalam mencapai tujuan dan sasaran terhadap program reformasi birokrasi yang dicanangkan oleh Kementerian, Pendidikan, dan Kebudayaan, Riset dan Teknologi, maka diperlukan adanya penilaian terhadap efektifitas dan produktifitas pelayanan tenaga kependidikan berbasis pada 8 (delapan) agenda/program reformasi birokrasi pada Politeknik Negeri Ujung Pandang.

Efektifitas dan produktifitas Pelayanan tenaga kependidikan yang berkualitas dimaksud dalam hal ini adalah bagaimana Politeknik Negeri Ujung Pandang menjadi kampus dalam melayani mahasiswa dan masyarakat dengan tujuan pengcerdasan bangsa, mampu memberikan pelayanan yang profesional, memiliki sikap dan perilaku yang baik terhadap mahasiswa/masyarakat, memberikan kemudahan dan kesesuaian pelayanan kepada mahasiswa/alumni/masyarakat. Politeknik Negeri Ujung Pandang sebagai intitusi pendidikan vokasi memiliki kehandalan yang dapat dipercaya dari perubahan manajemen yang dilakukan untuk menyesuaikan kebutuhan dan tuntutan mahasiswa, alumni dan masyarakat, dimana dalam proses belajar mengajar senantiasa melakukan pengawasan terhadap tenaga kependidikan dalam pelayanan kepada mahasiswa baik pada kegiatan akademik maupun nonakademik, serta menekankan kepada segenap dosen dan tenaga kependidikan membuat laporan kinerja atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai tugas pokok dan fungsi yang dapat di rekam dalam lembar kinerja sebagai pengukuran kinerja setiap bulannya. Politeknik Negeri Ujung Pandang sebagai lembaga pendidikan vokasi juga mendesain organisasi yang ideal sesuai kebutuhan mahasiswa dan masyarakat serta mampu menempatkan tenaga kependidikan dan sumber daya manusia lainnya berdasarkan kompetensi yang ada. Agar pelayanan dapat berjalan secara profesional sesuai dengan harapan mahasiswa dan masyarakat, tentunya Politeknik Negeri Ujung Pandang memiliki prosedur operasional standard pada semua jenis kegiatan agar semua civitas akademika dan tenaga kependidikan dapat memahami tahapan dan langkah langkah dalam menjalankan tugas dan fungsinya serta mahasiswa memahami layanan sesuai dengan kebutuhan yang di harapkannya.

Tentunya, agar pelayanan berkualitas dan memuaskan mahasiswa/masyarakat. Politeknik Negeri Ujung Pandang di tuntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, senantiasa mengirim tenaga kependidikan untuk rutin mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan intitusi, demikian pula dengan perubahan perundang undangan dan aturan tentang proses belajar mengajar dan tuntutan kegiatan lainnya agar selalu terupdate dalam rangka meningkatkan kualitas layanan pendidikan di kampus yang tentunya bermuara pada peningkatan pelayanan kepada mahasiswa dan masyarakat.

Berdasarkan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan mendeskripsikan peran program reformasi birokrasi dalam meningkatkan produktifitas pelayanan tenaga kependidikan dan untuk memberikan gambaran dan evaluasi pada peran program reformasi birokrasi dalam meningkatkan efektifitas kinerja pada Politeknik Negeri Ujung Pandang melalui implementasi pelayanan berbasis program 8 (delapan) agenda/program reformasi birokrasi di Politeknik Negeri Ujung Pandang, maka penulis menggunakan teknik wawancara, observasi, serta studi dokumen (pustaka) dalam mengumpulkan data terhadap informan dan narasumber yang dianggap berkompeten dan mampu memberikan informasi serta pemahaman kepada penulis terkait fokus penelitian yang digunakan sebagai dasar dalam pengumpulan data. Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

“Untuk mendeskripsikan peran program reformasi birokrasi dalam meningkatkan produktifitas pelayanan tenaga kependidikan dan untuk memberikan gambaran dan evaluasi serta peran program reformasi birokrasi dalam

meningkatkan efektifitas kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik Negeri Ujung Pandang”. Sejumlah informan atau narasumber yang dimaksud dalam penelitian ini adalah segenap Civitas Akademika, Tenaga Kependidikan, alumni dan masyarakat.

## **Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa pelayanan pegawai di pelatihan sudah dilaksanakan dengan baik. Pelayanan mencakup perencanaan program, persiapan data peserta, akomodasi dan konsumsi, perlengkapan bahan praktek, aplikasi pelatihan daring. Produktifitas pegawai dalam mencapai indikator kinerja balai sudah dilaksanakan dan tercapai dengan baik. Indikator meliputi jumlah laporan kegiatan, jumlah jenis-jenis pelatihan, jumlah peserta, jumlah sekolah yang dibina. Aspek pengawasan dan pengendalian dalam melaksanakan pelayanan pelatihan perlu ditingkatkan. Perlu adanya sosialisasi tentang indikator kinerja balai secara berkelanjutan kepada semua pegawai.

## **Daftar Pustaka**

- Akram, Pandu. (2022). Teori Efektivitas: Definisi, Faktor, dan Aspek Pemicunya, (online),
- Alshammari, A.A., 2020. The Impact of Human Resource Management Practices, Organizational Learning, Organizational Culture and Knowledge Management Capabilities on Organizational Performance in Saudi Organizations: A Conceptual Framework. *Rev. Argentina Clínica Psicológica* 29, 714.
- Azhar, Al. (2021). Efektivitas Pelatihan Peningkatan Kompetensi Guru Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi dan Komunikasi di Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik*. Volume XVII (1) 2021: 59-78
- Fogaça, N., Rego, M.C.B., Melo, M.C.C., Armond, L.P., Coelho, F.A., 2018. Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015. *Perform. Improv. Q.* 30, 231–247.
- Hasyim, Ismail, I.,Sore, U.B. 2022. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perpustakaan Universitas Sultan Hasanuddin. Pustaka Almaida. Makassar
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2019). Manajemen dan Riset. Bandung: Alfabeta
- Nazaruddin, 2021. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai pada Lembaga Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi dan Komunikasi (LPPPTK KPTK).Tesis Program Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia
- Setyawan, A., 2018. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun). *J. Account. Manag. Innov.* 2, 69–73.
- Soetrisno, A.P., Gilang, A., 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA J. Ris.BisnisManaj.*8. Supomo,R. dan Nurhayati, E.. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yrama Widya, Bandung.
- Surya,B., dkk. 2020. Pedoman Penulisan Tesis dan Desertasi. CV Sah Media, Makassar Syamsiah, Pananrangi,A.R., Maldun,S. 2022. Optimalisasi Pelayanan Sistem Informasi Akademik. Pakalawaki Penerbitan dan Percetakan, Makassar
- Wijaya, S., Maldun, S., Sore, U.B. 2022. Pengembangan Sumber Daya Manusia Perspektif Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Pakalawaki Penerbitan dan Percetakan, Makassar