

PRESIDENSI G-20 INDONESIA TAHUN 2022
"RECOVER TOGETHER, RECOVER STRONGER"

Transformasi Administrasi dan Kebijakan Publik di Era Post Truth
dalam Mewujudkan Indonesia Tumbuh, Indonesia Tangguh

Efektivitas Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMK Negeri 1 Makassar

Nazaruddin H ^a, Nurlaila Samaun ^b, Haerul ^c, Isgunandar ^d

^{a,c} Administrasi Negara, STISIP 17-8-1945

^{b,d} Pendidikan Administrasi perkantoran, Universitas Negeri Makassar

e-mail : a nasaruddin@stisip1781945mks.ac.id, b dilasamaun@gmail.com,

c haerul@stisip1781945mks.ac.id, d isgunandar@gmail.com

Abstrak

Efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, efektivitas juga sering digunakan untuk mengukur keberhasilan yang dicapai oleh organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efektivitas Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri 1 Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan informan 5 (lima) orang yaitu kepala sekolah, kepala tata usaha dan pegawai dibidang tata usaha. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data yang akan digunakan pada penelitian ini ialah reduksi pengumpulan data, penyajian data, kondensasi data dan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kinerja pegawai tata usaha SMK Negeri 1 Makassar, cukup efektif dengan pengertian lain kinerja staf tata usaha yang dilihat melalui kualitas, kuantitas, kedisiplinan, kesopanan, tanggung jawab, pengetahuan, keterampilan, dan evaluasi kerja. Permasalahan yang terkait dengan hasil kerja pegawai tata usaha yang didalam menjalankan tugasnya, faktor tersebut dapat dijadikan tolak ukur dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seorang pegawai meskipun disadari bahwa kinerja pegawai bukanlah satu-satunya faktor yang dapat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tersebut. Namun masih terdapat aspek yang belum dilakukan secara maksimal. Berdasarkan temuan-temuan tersebut disarankan kepada staf tata usaha untuk lebih meningkatkan tanggung jawab kepada sesama staf tata usaha maupun dengan pegawai.

Kata Kunci: efektivitas; kinerja pegawai; tata Usaha

Effectiveness of Administrative Employee Performance in SMK Negeri 1 Makassar

Abstract

Effectiveness is the relationship between output and goals or it can also be said to be a measure of how far the level of output is, effectiveness is also often used to measure the success achieved by an organization or company related to already planned programs. This study aims to determine the Effectiveness of The Performance of Administrative Employees of SMK Negeri 1 Makassar. This research used a qualitative method with 5 (five) informants, namely the principal, head of administration, and employees in the administrative sector. This research was conducted at SMK Negeri 1 Makassar. The data collection techniques used are observation, interviews, and documentation. The data analysis that will be used in this study is the reduction of data collection, data presentation, data condensation and conclusions. The results showed that the effectiveness of the performance of administrative employees of SMK Negeri 1 Makassar was quite effective with other understandings of administrative staff performance which was seen through quality, quantity, discipline, politeness, responsibility, knowledge, skills,

PRESIDENSI G-20 INDONESIA TAHUN 2022
"RECOVER TOGETHER, RECOVER STRONGER"

**Transformasi Administrasi dan Kebijakan Publik di Era Post Truth
dalam Mewujudkan Indonesia Tumbuh, Indonesia Tangguh**

and work evaluation. Problems related to the work results of administrative employees who are in carrying out their duties, these factors can be used as a benchmark in conducting an assessment of the level of performance of an employee even though it is realized that employee performance is not the only factor that can determine success in achieving this achievement. However, there are still aspects that have not been done optimally. Based on these findings, it is recommended to administrative staff to further increase responsibility to fellow administrative staff as well as to employees.

Keywords: *effectiveness, employee performance, administration*

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu lembaga/sekolah tidak terlepas dari manajemen sumber daya manusia yang ada didalamnya. Salah satunya adalah bagaimana kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang berada dalam lingkungan sekolah tersebut, khususnya bagi staf tata usaha yang harus menunjukkan kinerja lebih dengan memberikan suatu pelayanan yang baik. Konsep pelayanan tidak hanya dipakai dalam usaha/bisnis, tetapi juga dipakai dalam dunia pendidikan.

Pelayanan yang baik merupakan bagaimana cara seseorang memberikan sesuatu kepuasan kepada setiap pelanggan masyarakat (Akib et al., 2022; Arhas et al., 2022; Takdir et al., 2021), sehingga dengan adanya kepuasan tersebut dapat memberikan nama bagi suatu lembaga dan memuaskan dalam memberikan pelayanan menandakan bahwa kinerja seseorang dalam memberikan pelayanan telah baik. Menjadikan tata usaha sekolah yang berkualitas sangat dibutuhkan dengan memiliki sumber daya manusia yang professional dan berkompeten dibidangnya, karena untuk membantu mengembangkan sistem kinerja mereka dan administrasi sekolah semakin berkembang. Menciptakan suasana kerja yang tidak mudah menjadi salah satu upaya sekolah untuk memperhatikan kinerja yang dilakukan pegawai tata usaha. Melayani konsumen, memerlukan standar yang sesuai untuk memberikan pelayanan yang berkualitas.

Pada dasarnya setiap lembaga akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis fenomatik. Untuk mendukung motivasi kerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan kinerja pegawai yang menyenangkan, dan Muchdarsyah mengatakan bahwa "Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja pegawai

yang diberikan oleh atasannya dan bertanggung jawab atas apa yang telah diberikan. Kinerja atau performa merupakan gambaran pada susunan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam sebuah lembaga atau organisasi. Kinerja juga merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Niswaty et al., 2021; Sari et al., 2020; Suprianto & Arhas, 2022).

Pekerjaan tata usaha bukanlah pekerjaan yang mudah, karena peranan pegawai tata usaha adalah melayani, menyediakan, dan membantu. Tata usaha di sekolah menjalankan tugas dalam berbagai bidang, baik bekerja sama dengan kepala sekolah dan guru, atau bekerja sendiri. Apabila seseorang tidak memiliki standar dan kompetensi dibidang ini, maka pekerjaan yang dikerjakan akan sulit mendapatkan hasil yang maksimal. Menjadi pegawai tata usaha membutuhkan seseorang yang berkompeten dibidang tata usaha, pegawai tata usaha atau kepala tata usaha perlu meningkatkan daya saing sekolah dengan cara meningkatkan sikap profesional agar memiliki keunggulan. Kepala tata usaha ataupun pegawai harus mampu memberikan layanan dan menguasai pekerjaan teknis operasional serta mengikuti arus perkembangan teknologi informasi maupun komunikasi. Dalam bidang ini dibutuhkan seorang yang berkompeten dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif, dan jarang membuat kesalahan. Dengan hal ini pegawai tata usaha dapat memantau efektifitas dan efisiensi layanan proses pendidikan yang ada pada sekolah tersebut.

PRESIDENSI G-20 INDONESIA TAHUN 2022
"RECOVER TOGETHER, RECOVER STRONGER"

**Transformasi Administrasi dan Kebijakan Publik di Era Post Truth
dalam Mewujudkan Indonesia Tumbuh, Indonesia Tangguh**

Kinerja pegawai adalah suatu aktifitas yang dapat dilakukan yang berhubungan tentang kecakapan dan prestasi seseorang pegawai atau pemegang pada suatu jabatan, seorang pegawai yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi diri dimana dapat bekerja (Han & Robertson, 2021; Purnama & Kempa, 2016). Pelayanan yang baikpun merupakan cara seseorang memberikan sesuatu kepuasan kepada setiap pelanggan, sehingga dengan adanya kepuasan tersebut dapat memberikan nama baik bagi suatu organisasi dan dapat memuaskan dalam memberikan pelayanan yang baik. Dalam memberikan layanan yang terbaik, dibutuhkan keahlian yang dapat dipergunakan untuk membantu memecahkan permasalahan-permasalahan yang terjadi keahlian yang dimilikipun haruslah sesuai dengan keahlian masing-masing dan sesuai dengan dimana seseorang akan ditempatkan.

Pada kinerja pegawai tata usaha, peran pegawai tata usaha sangat membantu kelancaran pekerjaan (Agiskawati et al., 2018; Niswaty et al., 2022). Tanpa dibantu oleh pegawai tata usaha kepala sekolah melaksanakan tugasnya yang begitu banyak dan berat, disamping itu kepala sekolah juga harus berfikir keras tentang bagaimana mengembangkan organisasi lembaga pendidikan, karena itu pegawai tata usahalah yang meneruskan pekerjaan tata usaha seperti administrasi persuratan dan kearsipan, administrasi kepegawaian, sarana dan prasarana, dan sebagainya. Berbagai permasalahan yang terkait dengan hasil kerja pegawai tata usaha yang di dalam menjalankan tugasnya antara lain adanya pegawai tata usaha yang tidak bekerja pada jam kerja dan belum efektifnya pelayan pegawai tata usaha tersebut maka dari itu dalam sebuah organisasi perlu melakukan upaya atau peningkatan potensi kerja dilakukan dengan upaya peningkatan faktor-faktor yang mendasari unsur tersebut yakni: Hasil kerja, Perilaku, atribut dan kompetensi, ataupun komperatif. Faktor tersebut dapat dijadikan tolak ukur dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seorang pegawai meskipun disadari bahwa kinerja pegawai bukanlah satu-satunya faktor yang dapat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut

B. PEMBAHASAN

1. Hasil Kerja

Hasil kerja adalah suatu pelaksanaan kerja secara kualitas dan kuantitatif yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan penilaian kinerja pada pegawai, hasil kerja dapat diukur berdasarkan sub indikator kualitas dan kuantitas. Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dipahami bahwa kualitas dan kuantitas hasil kerja yang telah dimiliki pegawai pada tata usaha ini sudah cukup karena pimpinan pun bisa memberikan motivasi kepada stafnya dan sudah sesuai dengan potensi mereka masing-masing merekapun mampu memberikan pelayanan dengan cukup baik yang sesuai dengan prosedur kerja yang ada disekolah tersebut.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil kerja pegawai Tata Usaha SMK Negeri 1 Makassar telah mencapai standar kerja dari segi kualitas dan kuantitas kerja berdasarkan pelayanan yang sudah diberikan, penilaian dalam bekerja, teliti dalam pekerjaan, teliti dalam melayani masyarakat, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sudah berada pada aspek yang ditetapkan oleh sekolah tersebut.

2. Perilaku

Perilaku yaitu suatu sikap yang dapat ditunjukkan seseorang atau seorang pegawai dalam lingkungan kerja dan dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap-sikap dalam hal pekerjaannya. Perilaku dapat dipahami berdasarkan sub indikator dalam hal kedisiplinan, kesopanan, dan tanggung jawab masing-masing pada setiap pegawai. Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sudah sangat sempurna dalam hal melakukan pekerjaannya serta pegawai pun diberikan kesempatan untuk dapat meningkatkan keahliannya dalam bidang pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian pada pegawai tata usaha SMK Negeri 1 Makassar menunjukkan sebagian besar pegawai datang dan pulang sesuai prosedur kerjanya, pegawaipun dapat membagi waktu istirahat dan pekerjaannya, serta ramah dalam melayani masyarakat. Hanya saja ada beberapa

PRESIDENSI G-20 INDONESIA TAHUN 2022
"RECOVER TOGETHER, RECOVER STRONGER"

**Transformasi Administrasi dan Kebijakan Publik di Era Post Truth
dalam Mewujudkan Indonesia Tumbuh, Indonesia Tangguh**

pegawai yang tidak bertanggung jawab dalam jam kernyanya yang telah diberikan. Agar perilaku pegawai di ruangan tata usaha tersebut semakin meningkat, sebaiknya lebih dapat memperketat tanggung jawab atau kedisiplinan pengawasan kepada pegawai lain.

3. Atribut dan Kompetensi

Atribut dan kompetensi adalah identitas suatu objek serta suatu hal yang berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan dan sikap yang dapat dijadikan pedoman dalam melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaan atribut dan kompetensi dapat diukur dengan sub indikator pengetahuan dan keterampilannya. Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sudah sangat sempurna dalam hal melakukan pekerjaannya serta pegawai pun diberikan kesempatan untuk dapat meningkatkan keahliannya dalam bidang pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian pada pegawai Tata Usaha SMK Negeri 1 Makassar sebagian besar pengetahuan pegawai sudah sesuai dengan bidang pekerjaan, sebagian besar pegawai memiliki pengetahuan tentang pemanfaatan alat kantor, keterampilan pegawai daam bekerja yang mempengaruhi prestasi kerjanya, pegawai mampu memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya serta pegawai dapat diberikan kesempatan untuk meningkatkan keahlian yang berkaitan dengan pekerjaan atau bidangnya masing-masing.

4. Komperatif

Komperatif yaitu suatu perbandingan antara pegawai yang satu dengan lainnya sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing, komperatif dapat dilihat berdasarkan sub indikator mengenai evaluasi kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan mengatakan bahwa: Karena hasil evaluasi kinerja bisa dijadikan sebagai pengembangan karir karena dari evaluasi kinerja selama satu tahun itu dilihat bagaimana kinerja pegawai, kejujurannya, kedisiplinannya serta tanggung jawabnya.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa kantor menggunakan hasil penilaian kinerja sebagai data untuk pengembangan karir pegawai. Berdasarkan pemaparan dan hasil wawancara tersebut sesuai dengan hasil pengamatan peneliti

bahwa pada Tata Usaha SMK Negeri 1 Makassar sudah dapat mematuhi aturan yang berlaku sesuai dengan aturan yang ditetapkan yang dapat diukur melalui indikator, yaitu hasil kerja, perilaku, Atribut dan kompetensi, serta komperatif. Walaupun ada kategori yang belum menaati peraturan namun mereka berusaha untuk menyempurnakan beberapa kategori tersebut. Dan apabila hasil tersebut dikonfirmasi dengan yang ditentukan maka efektivitas kinerja pegawai tata usaha SMK Negeri 1 Makassar termasuk kategori yang efektif.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat efektivitas kinerja pegawai Tata Usaha SMK Negeri 1 Makassar. Hal ini dapat membuktikan bahwa pegawai telah mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta dapat memberikan pelayanan yang baik. efektifnya stadar kinerja pegawai tata usaha SMK Negeri 1 makassar dilihat dari empat aspek yaitu: Hasil kerja, Perilaku, Atribut dan kompetensi, Komperatif. Hasil dari penelitian mengenai efektivitas kinerja pegawai pada tata usaha SMK Negeri 1 Makassar merupakan bukti ilmiah akan pentingnya kinerja pegawai dalam pengoptimalisasian terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai tata usaha sudah berjalan secara efektif, namun disamping itu diperlukan upaya dalam beberapa peningkatan kinerja pegawai dan mengedepankan standar kerjanya.

REFERENSI

- Agiskawati, A., Jamaluddin, J., Nasrullah, M., & Salam, R. (2018). Efektivitas Pemanfaatan Komputer pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. *Jurnal Office*, 4(1), 13-18.
- Akib, H., Abdullah, N. R., Niswaty, R., Arhas, S. H., & Awaluddin, M. (2022). Maintenance of Office Facilities at the Makassar City Public Works Service. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 12(1), 69-76.
- Arhas, S. H., Suprianto, S., Darwis, M., Saleh, S., Jamaluddin, J., & Nasrullah, M. (2022). Service Quality and Customer Loyalty at Grapari. *KnE Social Sciences*, 734-740.
- Han, Y., & Robertson, P. J. (2021). Public Employee

PRESIDENSI G-20 INDONESIA TAHUN 2022
"RECOVER TOGETHER, RECOVER STRONGER"

**Transformasi Administrasi dan Kebijakan Publik di Era Post Truth
dalam Mewujudkan Indonesia Tumbuh, Indonesia Tangguh**

- Accountability: An Empirical Examination of a Nomological Network. *Public Performance & Management Review*, 44(3), 494-522.
<https://doi.org/10.1080/15309576.2020.1803092>
- Niswaty, R., Dhahri, I., Nasaruddin, H., & Arhas, S. H. (2021). Organizational Culture and Employee Performance. *International Joint Conference on Social Science (ICSS 2021)*, 652-656.
- Niswaty, R., Febrianti, K., Sakawati, H., & Arhas, S. H. (2022). Efektivitas Media e-Court di Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. *Sawerigading Journal of Public Administration*, 1(1).
- Purnama, & Kempa. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 33-39.
- Sari, W. P. I., Jamaluddin, J., Saleh, S., & Arhas, S. H. (2020). Influence of Compensation on Work Performance in the District Office of Bissappu, Bantaeng Regency. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 105-114.
- Suprianto, S., & Arhas, S. H. (2022). Quality of Employee Performance at the Makassar City Ujung Tanah Sub-District Office. *PINISI Discretion Review*, 5(2), 353-360.
- Takdir, M., Baharuddin, B., Arhas, S. H., & Irman, I. (2021). Quality of Academic Service during the COVID-19 Pandemic at the Universitas Muhammadiyah Sinjai. *Jurnal Ad'ministrare*, 8(1), 143-148.