

**EVALUASI KINERJA PENGASUH
DALAM PEMBENTUKAN KEPERIBADIAN PRAJA
DI INSTITUT PEMERINTAHAN DALAM NEGERI KAMPUS JATINANGOR
(STUDI KASUS PENGASUH WISMA SATUAN MUDA WANITA PRAJA)**

Verycia Angelina Situmorang

Institut Pemerintahan Dalam Negeri
veryciasitumorang@gmail.com

ABSTRACT

Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) is one of the educational institution under the authority of Ministry of Internal Affairs which aims to prepare the cadres of Internal Government. To produce a cadre of government who has a good personality, attitudes and behaviour of the civilness, it's very influenced by the ability of the caregiver as forming the personality of the civil. The background of this research is because there are many infraction done by Young Female Caregiver Pensions Unit Praja, it show that lack performance from the caregiver.

The purpose of this study is know and analyze the performance evaluation of caregivers performance to build and forming personality of praja in Institut Pemerintahan Dalam Negeri Jatinangor an what factors are affecting the performance of the caregiver. This research uses the mixedmethod research and the data collection technique used is interview, observation, documentation and assisted with questionnaire technique.

The result shows that performance of caregivers to forming or build the personality of praja is good but it is not yet maximal. It is because the ability of caregivers is not yet adequate. And then recruitmen of caregivers in Institut Pemeritahan Dalam Negeri do not run in accordance with the rules.

Therefore, in this thesis researcher gives some advice, need to get a recruitment of caregivers in accordance with the rules, need to give caregivers some training to increase their ability to forming personality of praja. And then need to have a good evaluation tools to know how far performance of the caregivers.

Keywords: *performance evaluations, caregivers, personality, praja or students of IPDN.*

ABSTRAK

Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN), merupakan salah satu Lembaga Pendidikan Kedinasan di bawah naungan Kementerian Dalam Negeri, yang bertujuan untuk mempersiapkan kader pemerintahan dalam negeri. Untuk menghasilkan kader pemerintahan yang memiliki kepribadian yang baik dan berjiwa kepamongan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dari pengasuh sebagai pembentuk kepribadian praja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui evaluasi kinerja pengasuh dalam pembentukan kepribadian praja di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Jatinangor dan faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kinerja pengasuh.

Penelitian ini menggunakan metode gabungan yaitu metode penelitian kualitatif dan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan dibantu dengan teknik angket untuk mendukung analisis data.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pengasuh dalam membentuk kepribadian praja yang berdisiplin, jujur, mandiri, terbuka dan demokratis secara umum sudah baik namun belum maksimal terkait kemampuan yang dimiliki pengasuh itu sendiri belum memadai. Selain itu, perekrutan jabatan pengasuh belum disesuaikan dengan standar kompetensi pengasuh berdasarkan aturan yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, dalam Tesis ini penulis memberikan beberapa saran, di antaranya perlu dilakukannya perekrutan pengasuh sesuai dengan standar kompetensi jabatan pengasuh yang sudah diatur dan ditetapkan, hendaknya adanya pemberian pendidikan dan pelatihan khusus kepada pengasuh wisma dalam hal pembentukan kepribadian peserta didik dan sebaiknya perlu dilakukan evaluasi kinerja rutin dengan tools/pola pengukuran kinerja yang tepat yang dilakukan terhadap pengasuh wisma agar pengasuh dapat mengetahui kinerjanya sudah sejauh mana dan dapat memperbaiki diri.

Kata kunci: evaluasi kinerja, pengasuh, kepribadian, praja IPDN

PENDAHULUAN

Masa depan bangsa Indonesia sangat dipengaruhi dan ditentukan oleh generasi muda. Untuk itu generasi muda perlu dipersiapkan dan diberikan modal baik melalui pendidikan formal, nonformal maupun informal. Di setiap jenjang pendidikan baik anak usia dini, dasar, menengah sampai tinggi memberikan pengetahuan, membentuk kepribadian dan mental peserta didiknya dengan berbagai metode, teknik dan seni yang berbeda-beda sesuai dengan level peserta didik. Di mana semuanya itu berguna untuk mempersiapkan generasi muda sejak dini demi melanjutkan tongkat estafet kepemimpinan di bangsa ini.

Dunia pendidikan memegang peranan penting dalam mempersiapkan generasi muda yang kelak akan menjadi pemimpin, untuk itu keberadaan

lembaga pendidikan yang berkualitas sangat memengaruhi kualitas hasil keluarannya. Salah satunya adalah sekolah yang khusus mempersiapkan pemimpin. Penulis mengambil salah satu contoh sebagai lokus yaitu lembaga pendidikan yang mendidik calon pemimpin adalah IPDN (Institut Pemerintahan Dalam Negeri). Lembaga pendidikan ini mendidik peserta didiknya secara khusus untuk melayani masyarakat serta konsisten menjaga keutuhan bangsa dan Negara dengan bidang keahliannya sebagai generalis yang mengkoordinasikan cabang-cabang pemerintahan lainnya.

Pada penelitian ini, penulis mengambil studi kasus peserta didik wanita di lembaga IPDN yaitu kinerja pemimpin wanita (pengasuh) dalam membentuk kepribadian calon pemimpin wanita (praja). Melihat

kondisi kepemimpinan wanita di Indonesia masih kurang dari presentase yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pemilihan Umum Anggota DPR, DPD dan DPRD. Komposisi wanita untuk mencapai kesetaraan *gender* di dalam keterwakilan wanita di bidang politik, ditetapkan sebesar 30% dari formasi yang dibutuhkan. Namun, kenyataan yang dapat dilihat bahwa kesetaraan *gender* ternyata belum tercermin dalam keterwakilan perempuan dan laki-laki di bidang politik. Hal ini ditunjukkan pada Pemilu tahun 2004 terdapat 11,3% jumlah wanita di parlemen dan pada pemilu tahun 2009 meningkat menjadi 18%.

LANDASAN TEORI

Evaluasi Kinerja

Menurut Robbins (2008: 685), terdapat tiga perangkat kriteria dalam melaksanakan evaluasi kinerja, yaitu hasil tugas individu, perilaku dan ciri kepribadian. Hasil tugas pribadi sebagai hasil akhir yang akan diperhitungkan. Perilaku dapat berbicara tentang gaya kepemimpinan atau konsistensi kelakuan yang dilakukan oleh seseorang. Sementara ciri kepribadian dikemukakan oleh Robbins, adalah perangkat kriteria terlemah daripada hasil tugas maupun perilaku namun masih digunakan secara luas oleh organisasi-organisasi. ciri kepribadian yang dimaksud seperti, "sikap yang baik", "menunjukkan "rasa percaya diri", "dapat diandalkan" atau "kooperatif", selalu "tampak sibuk" atau "memiliki banyak sekali pengalaman" bisa atau sama sekali tidak bisa dikorelasikan dengan hasil tugas yang positif.

Pelaksanaan evaluasi kinerja tidak hanya bisa dilakukan oleh atasan langsungnya namun juga bisa dilakukan oleh rekan kerja, evaluasi diri, bawahan langsung, evaluasi 360-Derajat. Dalam Robbins (2008: 688), dijelaskan sebagai berikut.

1. Sekitar 95 persen dari semua evaluasi kerja pada organisasi tingkat bawah dan menengah dijalankan oleh atasan langsung. Namun, banyak atasan bermasalah dengan kepercayaan diri mereka terhadap kemampuan mereka dalam menilai bawahannya.
2. Penilai yang kedua adalah rekan kerja, sebagai salah satu sumber paling andal atas data penilaian karena rekan sekerja dekat dengan tindakan.
3. Rekan kerja dalam interaksi yang tercipta dalam kesehariannya memberikan pandangan menyeluruh terhadap kinerja. Kekurangan dalam penilai ini akan cenderung bersifat subjektif bergantung pada *like-dislike* seseorang terhadap rekannya dan dapat terhambat karena ketidakediaan rekan kerja untuk saling mengevaluasi.
4. Sumber penilaian keempat ialah bawahan langsung. Evaluasi dari sumber ini memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku manajer atau atasannya. Dalam hal ini, anonimitas responden sangat menentukan agar evaluasi ini tepat.
5. Sumber terakhir yang dikemukakan oleh Robbins adalah evaluasi 360 derajat. Pendekatan ini memberikan umpan balik kinerja dan biasanya digunakan di dalam tim.

Dalam Robbins (2008: 68), terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu :

1. Kualitas,
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan;
2. Kuantitas,
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan;
3. Ketepatan Waktu,
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain;
4. Efektivitas,
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya;
5. Kemandirian,
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya;
6. Komitmen Kerja,
Merupakan suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Keith Davis dalam A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007:13)

terdapat dua faktor yang memengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*)

Artinya pemimpin dan karyawan mempunyai IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan dan kondisi kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian campuran yaitu memadukan metode penelitian kualitatif dan kuantitatif atau yang dikenal dengan *mixedmethod*. Metode penelitian kombinasi digunakan untuk memperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliabel dan objektif.

Cresswell (2011) mengklasifikasi dua model utama dalam metode kombinasi yaitu model *sequential* (kombinasi berurutan), dan model *concurrent* (kombinasi campuran). Beranjak dari teori Cresswell tersebut, Teknik pengumpulan data dan analisisnya selain dari metode kualitatif juga didukung dengan metode penelitian survey.

Morissan (2015:43) mengemukakan, penelitian survey dapat dikelompokkan, dalam konteks pendidikan dan tingkah laku penelitian survei minimal dikelompokkan dalam lima bentuk berikut:

1. Survey Catatan
2. Survey Menggunakan Angket
3. Survey Melalui Telepon
4. Survey Menggunakan Wawancara Kelompok
5. Survey dengan Menggunakan Wawancara Individual.

Teknik dan Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui dokumentasi, pengamatan, wawancara dan angket.

1) Dokumentasi

Kegiatan dokumentasi dilakukan di IPDN Kampus Jatinangor pada Bagian Pengasuhan yaitu kegiatan siklus kehidupan satuan muda wanita praja.

2) Observasi

Kegiatan observasi yang dilakukan adalah dengan terjun langsung mengamati keadaan atau kejadian aktivitas pengasuh bekerja mendampingi, membimbing serta mengawasi kegiatan Satuan Muda

Wanita Praja praja dalam siklus kehidupan praja.

3) Wawancara

Kegiatan wawancara dilakukan terhadap informan yang terlibat dalam kegiatan pengasuhan pada Satuan Muda Wanita Praja yaitu Kepala Bagian Pengasuhan (satu orang), Kepala Sub Bagian Wanita Praja (satu orang) dan Kepala Satuan Muda Wanita Praja (satu orang).

4) Teknik Angket

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Merupakan angket langsung, artinya responden menjawab tentang dirinya. Menurut Nasution (1979:81), angket atau *questionnaire* merupakan alat penelitian berupa daftar pertanyaan untuk memperoleh keterangan dari sejumlah responden. Keterangan yang diinginkan terkandung dalam pikiran, perasaan, sikap atau kelakuan manusia yang dapat dipancing melalui angket.

Teknik angket ini akan disebarkan kepada sejumlah sampel dari sejumlah populasi.

Penulis menentukan jumlah sampel berangkat dari pendapat Ruseffendi dan Achmad Sanusi (1994:95) yang menyatakan bahwa besarnya ukuran sampel tergantung jenis penelitian, yaitu :

1. Penelitian Deskriptif, 10-20% populasi
2. Penelitian Korelasional, minimum 30 subjek 2/kelompok

3. Penelitian Percobaan, minimum 30 subjek 2/kelompok
4. Penelitian Percobaan terkontrol kuat, 15 subjek 2/kelompok.

Teknik ini diberlakukan bertujuan untuk memperoleh data 30 (tiga puluh) orang praja sebagai sample dari satuan muda wanita praja (10-20% dari jumlah satuan muda wanita praja), 26 (dua puluh enam) orang pengasuh sebagai rekan kerja pengasuh wisma satuan muda wanita praja tentang kinerja pengasuh wisma satuan muda wanita praja pada bagian pengasuhan serta pengaruhnya terhadap pembentukan kepribadian praja. Angket yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk angket tertutup menggunakan *Skala Likert*, dengan alternatif jawaban: Selalu (SL) = 4, Sering (SR) = 3, Kadang-Kadang (KD) = 2 dan Tidak Pernah (TP) = 1. Melalui alternative jawaban tersebut, penulis mengasumsikan: Selalu (SL) = Sangat Baik, Sering (SR) = Baik, Kadang-kadang (KD) = Cukup Baik dan Tidak Pernah (TP) = Kurang Baik. Hal ini dilakukan untuk dapat mengukur sikap pengasuh yang akan nilai.

Teknik angket ini akan mengukur kinerja pengasuh dari 6 (enam) indikator menurut Robbins, yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian
6. Komitmen Kerja

Analisis Data

Basrowi (2008: 192), analisis data merupakan usaha (proses) memilih, memilah, membuang, menggolongkan

data untuk menjawab dua permasalahan pokok: (1) tema apa yang dapat ditemukan pada data-data ini, dan (2) seberapa jauh data-data ini dapat menyokong tema tersebut.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan induktif. Metode deskriptif menggambarkan suatu yang menjadi objek penelitian. Adapun pendapat yang dikemukakan oleh Nazir (2011: 54), mengatakan yaitu:

Penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu situasi dan kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa dalam masa sekarang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat deskriptif, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifatsifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Moleong (2011: 10) mengemukakan pendapatnya tentang pendekatan induktif dengan alasan-alasan dalam penggunaannya antara lain:

1. Proses induktif lebih dapat mengemukakan kenyataan-kenyataan jamak sebagaimana yang terdapat dalam data.
2. Pendekatan induktif lebih dapat membuat hubungan peneliti responden menjadi eksplisit, dapat dikenal dan akuntabel.
3. Pendekatan induktif lebih dapat menguraikan latar secara penuh dan dapat membuat keputusan-keputusan dapat atau tidaknya pengalihan kepada suatu latar lainnya.
4. Pendekatan induktif lebih dapat menemukan pengaruh bersama

yang mempertajam hubungan-hubungan.

5. Dengan demikian dapat memperhitungkan nilai-nilai eksplisit sebagai bahan dari struktur analitik.

Jadi metode penelitian deskriptif dengan pendekatan induktif dalam penelitian ini adalah dengan mempelajari dan mengamati fakta-fakta atau masalah-masalah yang bersifat khusus dengan pengumpulan data sehingga diperoleh gambaran yang bersifat umum dari masalah yang dihadapi.

Dengan metode deskriptif pendekatan induktif ini, menggambarkan dan menganalisis tentang evaluasi kinerja pengasuh wisma satuan muda wanita praja dalam pembentukan kepribadian praja di Institut Pemerintahan Dalam Negeri, menggambarkan dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pengasuh wisma dan factor-faktor yang memengaruhi pembentukan kepribadian praja, serta upaya-upaya lembaga dalam memaksimalkan kinerja pengasuh wisma dalam mewujudkan kepribadian praja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Standar Kompetensi Pengasuh

Standar kompetensi jabatan pengasuh ini disusun dan diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 45 Tahun 2009 tentang Standar Kompetensi Pengasuh Institut Pemerintahan Dalam Negeri. Dalam lampirannya diuraikan beberapa standar kompetensi yang harus dimiliki seseorang sebelum menduduki jabatan pengasuh, di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Memiliki taraf kecerdasan minimal rata-rata

2. Mampu menanggapi kejadian secara proposional dalam pembinaan praja
3. Memiliki stabilitas emosi
4. Mampu mengekspresikan emosi secara wajar dalam pembinaan praja
5. Mampu mengendalikan diri dalam pembinaan praja
6. Mampu mengadakan relasi social yang sehat dalam kehidupan praja
7. Mampu berkomunikasi timbal balik dengan praja
8. Mampu memberikan arahan dan bimbingan dalam rangka pembinaan praja berdasarkan nilai dan norma yang termuat dalam Pancasila, UUD 1945 dan Peraturan Perundang-undangan lainnya.
9. Mampu mengembangkan kehidupan beragama yang seimbang
10. Mampu mengembangkan kemauan yang tinggi dan tidak mudah putus asa dalam melaksanakan tugas pembinaan praja
11. Mampu bersama-sama pengasuh lainnya meningkatkan prestasi
12. Mampu menampilkan sikap dan perilaku keteladanan dalam pembinaan praja
13. Mampu memberikan perhatian kepada praja
14. Mampu mengembangkan pergaulan yang harmonis dengan praja dan pihak-pihak lain yang berkompeten
15. Mampu melakukan bimbingan dan konseling dalam rangka pengembangan kepribadian praja
16. Mampu memimpin, membimbing, membina dan mengarahkan praja.

Pengasuh wisma menyelenggarakan fungsi pelaksanaan bimbingan dan pengawasan terhadap praja dan pemantauan dan evaluasi kegiatan praja. Adapun uraian tugas pengasuh wisma menurut Peraturan Rektor Institut Pemerintahan Dalam Negeri Nomor 10 Tahun 2010 tentang Rincian Tugas Jabatan pada Satuan Kerja di Lingkungan Institut Pemerintahan Dalam Negeri adalah sebagai berikut.

1. Menyiapkan dan mengecek pengisian buku jaga wisma, jaga serambi dan buku kendali berobat Praja di wisma, mencatat serta menyimpan semua data yang berkaitan dengan data *medical record* praja yang menjadi tanggung jawabnya;
2. Memberikan pelayanan administrative kepada praja yang menjadi tanggung jawabnya;
3. Melaksanakan system, pedoman dan materi pengasuhan dalam rangka operasional pengasuhan;
4. Melaksanakan kegiatan bimbingan dan pengawasan praja;
5. Memfasilitasi semua kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan jarkatsuh dan menyiapkan serta mendampingi kegiatan ekstrakurikuler;
6. Menyiapkan, merencanakan dan mengawasi pelaksanaan kebersihan Wisma dan lingkungan wisma praja;
7. Melaksanakan kegiatan pemantauan dan monitoring terhadap praja serta evaluasi;
8. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Pengasuhan atau Kasubbag Bimbingan dan Pengawasan;
9. Bertanggung jawab terhadap masalah-masalah pengasuhan wisma.

Uraian tugas pengasuh juga disebutkan dalam Keputusan Rektor Nomor 821-519 Tahun 2014 adalah sebagai berikut.

1. Melakukan pengecekan keberadaan praja;
2. Mendampingi praja pada setiap kegiatan aerobik, apel, upacara serta makan;
3. Membimbing praja dalam belajar;
4. Menjaga kebersihan dan keamanan wisma;
5. Membuat laporan harian;
6. Membuat daftar nilai dan buku kepribadian praja pada setiap tanggal 3 bulan berjalan.

Jumlah pengasuh dan praja pada satuan muda wanita praja sebagai berikut.

Tabel 1

Formasi Pengasuh Wisma Muda Wanita Praja

NO	JABATAN	JUMLAH
1	Kepala Satuan Wanita Praja	1
2	Kepala Satuan Muda Wanita Praja	1
3	Pengasuh Wisma	12
4	Satuan Muda Wanita Praja	271

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pengasuh wisma pada satuan muda wanita praja

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan, dapat ditemukan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pengasuh wisma pada satuan muda wanita praja, sebagai berikut.

Faktor Kemampuan

Kemampuan atau kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses

pencapaian tujuan organisasi. Faktor kemampuan yang memengaruhi tersebut dapat berbentuk positif, dapat pula berbentuk negatif. Dari hasil wawancara di atas, kemampuan seorang pengasuh wisma satuan muda wanita praja yang dapat meningkatkan kinerjanya dalam pembentukan kepribadian praja adalah:

- a. Kemampuan yang diperoleh dari pengalaman. Pengalaman yang peneliti maksud bukanlah pengalaman kerja, namun pengalaman pengasuh wisma satuan muda wanita praja sebagai purna praja atau lulusan IPDN. Pengalaman ini salah satu modal awal pengasuh dalam memahami setiap siklus kehidupan praja yang diasuhnya karena mereka pernah melaluinya. Jadi, hal ini sangat membantu pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pengasuh itu sendiri.
- b. Kemampuan yang diperoleh dari latar belakang pendidikan. Sebanyak 14 (empat belas) pengasuh wisma pada satuan muda wanita praja adalah lulusan dari IPDN. Kemampuan mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok/banyak orang, menyelesaikan masalah, menjadi seorang pemimpin, pembentukan karakter kepamongan, membangun hubungan dengan banyak orang, dst. Kemampuan lulusan IPDN ini sudah menerima dan mendapatkan pengalaman tersebut selama mereka menjalani pendidikan di IPDN.

Kemampuan yang diperoleh pengasuh wisma satuan muda praja dari pengalaman dan latar belakang

pendidikan merupakan elemen kompetensi yang perlu, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup dengan pengalaman. Faktor kemampuan yang dapat memengaruhi kinerja pengasuh wisma tidak hanya faktor kemampuan yang bersifat positif namun faktor kemampuan yang peneliti amati yang belum mendukung peningkatan kinerja pengasuh wisma dalam pembentukan kepribadian praja adalah penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakan adalah langkah awal yang sangat penting sebelum menempatkan seseorang pada satu jabatan tertentu.

Demikian halnya penempatan dalam menduduki jabatan pengasuh. Standar Kompetensi telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di IPDN, namun pada kenyataannya standarisasi kemampuan/kompetensi itu tidak dijalankan. Sehingga tidak ada standar atau karakteristik yang jelas bagi setiap orang yang hendak menduduki jabatan tersebut. Dapat disimpulkan bukan keahlian yang menyesuaikan jabatan melainkan jabatan lah yang menyesuaikan kemampuan. Hal ini mengakibatkan kemampuan pengasuh wisma praja dalam pembentukan kepribadian praja yang diasuhnya masih mengandalkan pengalaman. Sementara mengetahui siklus dengan beban kerja sebagai pembentuk kepribadian adalah dua hal yang beriringan dan sangat memengaruhi. Kemampuan membentuk kepribadian praja secara detail dan jelas inilah yang belum dimiliki oleh pengasuh.

Faktor Motivasi

Motivasi dianggap mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Sama halnya seperti

faktor kemampuan yang dijelaskan sebelumnya, ada faktor motivasi yang dapat mendukung peningkatan kinerja, ada juga faktor motivasi yang belum dilakukan yang sebenarnya dianggap mampu untuk meningkatkan kinerja.

Dari hasil wawancara dan observasi, faktor motivasi yang telah diberikan oleh pimpinan maupun lembaga IPDN sebagai upaya peningkatan kinerja pengasuh adalah sebagai berikut.

- a. Sistem penghargaan yang diberikan berupa pemberian peringkat kepada pengasuh yang terbaik dan terburuk. Hal ini dilakukan sebagai bentuk *reward* kepada siapa yang terbaik dan sebagai bentuk *punishment* kepada siapa yang terburuk.
- b. Pemberian motivasi dalam bentuk pemberian *income*, yaitu pemberian insentif dari lembaga yang dianggap dapat memotivasi pengasuh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dilakukan sebagai upaya peningkatan upah dan memperbaiki tunjangan. Sehingga dianggap mampu berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan penurunan tingkat absensi kerja karena pemberian tunjangan kinerja dilakukan dengan memperhatikan *fingerprint* pegawai.

Adapun faktor motivasi yang belum mendukung peningkatan kinerja pengasuh adalah sebagai berikut.

- a. Belum adanya pemberian pelatihan kepada pengasuh dalam rangka peningkatan keterampilan pengasuh untuk meningkatkan kemampuan pengasuh dalam membentuk kepribadian praja. Sehingga hal ini yang mengakibatkan pengasuh

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya hanya berdasarkan pengalaman mereka sebagai senior tanpa dibekali pendidikan dan pelatihan mengenai pembentukan kepribadian seorang manusia.

- b. Belum adanya *tools* yang tetap yang digunakan oleh bagian pengasuhan dalam menilai kinerja pengasuh. Terdapat evaluasi kinerja yang dilakukan oleh bagian pengasuhan hanya dengan melihat tingkat kehadiran pengasuh dalam aktivitas/kegiatan satuan muda wanita praja. Jikalau ada kesalahan yang Kepala Bagian Pengasuhan temukan kemudian akan dilakukan evaluasi dalam bentuk rapat/pertemuan. Rapat/pertemuan ini juga tidak dilakukan secara rutin dengan menetapkan waktunya secara berkala. Dilakukan rapat sebagai bentuk evaluasi jika dianggap penting. Selain itu, bentuk evaluasi terhadap pengasuh satuan muda wanita praja yang dilakukan juga atas dasar pengawasan langsung Kepala Satuan Muda Wanita Praja. Hal ini peneliti anggap dapat menimbulkan kesan subjektif dalam hal menilai kinerja pengasuh wisma satuan muda wanita praja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka penulis mengambil beberapa simpulan, sebagai berikut.

1. Kinerja pengasuh wisma satuan muda wanita praja sudah dilaksanakan dengan baik namun belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari pengukuran kinerja yang diukur dari kualitas, kuantitas,

efektivitas, ketepatan waktu, kemandirian serta komitmen kerja pengasuh melalui angket belum dilaksanakan dengan maksimal sesuai dengan goal yang telah diatur dan ditetapkan dalam peraturan.

2. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pengasuh wisma dalam pembentukan kepribadian praja studi kasus pada pengasuh wisma pada satuan muda wanita praja di Institut Pemerintahan Dalam Negeri yaitu:

a. Faktor Kemampuan Pengasuh,

Perekrutan yang dilakukan oleh lembaga terhadap penerimaan pengasuh untuk menduduki jabatannya belum melewati tahap standarisasi kompetensi pengasuh. Hal ini yang menyebabkan pengasuh satuan muda wanita praja melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya hanya berdasarkan pengalaman mereka menjadi praja dan senior ketika mereka masih menjadi peserta didik. Meskipun secara positif faktor ini juga menjadi modal awal pengasuh yang notabene adalah lulusan IPDN.

b. Faktor Motivasi,

Pimpinan lembaga sudah memberikan motivasi dalam bentuk pemberian penghargaan dalam bentuk rangking kepada pengasuh dengan kinerja terbaik dan kinerja terburuk. Selain itu, lembaga juga memberikan insentif atau pemberian tunjangan kepada pengasuh sebagai

bentuk motivasi materiil untuk meningkatkan kinerja pengasuh. Namun, dalam bentuk upaya pengembangan kemampuan pengasuh yaitu belum diberikannya pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan dan meningkatkan wawasan dan kemampuan pengasuh dalam membentuk kepribadian praja.

SARAN

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan berkenaan dengan kinerja pengasuh wisma dalam pembentukan kepribadian praja dalam hal ini pengasuh wisma pada satuan muda wanita praja adalah sebagai berikut.

1. Dilakukannya perekrutan pengasuh sesuai dengan standar kompetensi jabatan pengasuh yang sudah diatur dan ditetapkan agar pengisian jabatan pengasuh benar-benar dapat dijalankan sesuai dengan uraian tupoksi dan atas dasar kemampuan pengasuh itu sendiri.
2. Pemberian pendidikan dan pelatihan khusus kepada pengasuh wisma dalam hal pembentukan kepribadian peserta didik untuk mengembangkan serta meningkatkan wawasan dan kemampuan pengasuh dalam membentuk kepribadian praja
3. Evaluasi kinerja rutin dengan *tools*/ pola pengukuran kinerja yang tepat yang dilakukan terhadap pengasuh wisma agar pengasuh dapat mengetahui kinerjanya sudah sejauh mana dan dapat memperbaiki diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Basrowi dan Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cresswel, John W. 2011. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Moleong, L.J. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Morissan, 2015. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Kencana
- Nazir, 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P., 2008. *Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok* Gramedia, Jakarta
- Ruseffendi, E.T. 1994. *Statistika Dasar untuk Penelitian Pendidikan*. Bandung: IKIP Bandung Press

Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 45 Tahun 2009 tentang Standar Kompetensi Pengasuh Institut Pemerintahan Dalam Negeri

Peraturan Rektor Institut Pemerintahan Dalam Negeri Nomor 10 Tahun 2010 tentang Rincian Tugas Jabatan pada Satuan Kerja di Lingkungan Institut Pemerintahan Dalam Negeri

Keputusan Rektor Nomor 821-519 Tahun 2014 perihal Uraian Tugas Pengasuh