

KINERJA KEPALA UNIT ASRAMA DALAM PENEMPATAN TARUNA/I DP-III DAN DP-IV PEMBENTUKAN PADA POLTEKPEL MALAHAYATI

Armiwal⁽¹⁾, Suhaibah⁽²⁾

Program Studi Ilmu Administrasi Publik Universitas Iskandar Muda

Program Studi Ilmu Hukum Universitas Jabal Ghafur

Email : suhaibah@unigha.ac.id

ABSTRAK

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan kepala unit asrama dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala serta diawasi oleh para *Top Manajement*, atasan atau Direktur. Rumusan masalah adalah bagaimana kinerja Kepala Unit Asrama dalam penempatan Taruna/i DP- III dan DP-IV pembentukan pada Poltekpel Malahayati serta faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja Kepala Unit Asrama dalam penempatan Taruna/i DP-III dan DP-IV pembentukan pada Poltekpel metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, sementara teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara secara mendalam dengan informan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Hasil penelitian berkaitan dengan kinerja kepala unit Asrama Dalam penempatan Peserta Diklat DP-III dan DP-IV pembentukan pada Poltekpel Malahayati menunjukkan bahwa adanya kurang disiplin pegawai dalam melaksanakan kewajibandan juga kurangnya SDM pada unit Asrama. Kesimpulan Kinerja Kepala Unit Asrama dalam penempatan peserta Diklat DP-III dan DP-IV Pembentukan pada Poltekpel Malahayati adalah kualitas kerja yang dihasilkan kepala unit asrama masih perlu melakukan perbaikan dalam pelaksanaan target dari kinerja. Kedisiplinan pegawai dalam hal ini di bagian asrama perlu perhatian khusus dari *top manajement*, ketepatan waktu kerja dan tanggung jawab kepala unit asrama perlu ditingkatkan, sehingga target dari kinerja kepala unit asrama dapat terpenuhi baik secara kualitas maupun secara kuantitas. melakukan perbaikan sarana dan prasarana yang memaidai pada gedung Asrama agar pegawai yang bekerja pada unit asrama dapat bekerja dengan maksimal dan untuk meningkatkan motivasi kerja pimpinan juga dapat memberikan penghargaan atau *reward* kepada kepala Unit Asrama yang memiliki prestasi kinerja.

Kata Kunci : Kinerja, Kepala Unit Asrama

A. Latar Belakang Masalah

Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) yang sekarang berubah menjadi Politeknik Pelayaran (POLTEKPEL) Malahayati. Keberadaan Poltekpel Malahayati tidak terlepas dari semangat kebaharian masyarakat Aceh sebagai tergambar dalam riwayat pejuang wanita Aceh “Laksamana Malahayati” dan semangat kehidupan berbangsa dan bernegara dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Politeknik Pelayaran Malahayati merupakan suatu organisasi yang memiliki suatu aktivitas dengan tugas-tugas dan fungsi organisasinya. Tugas dari organisasi, disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan juga latar belakang organisasi tersebut didirikan, yaitu tugasnya pendidikan vokasi (sistem pendidikan tinggi yang diarahkan pada penguasaan keahlian terapan tertentu kepada peserta didik dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional) penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Salah satunya adalah pengelolaan unit penunjang dan pelaksanaan pengembangan usaha. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tugas dan fungsinya yang sudah dibuat dan ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan. Untuk melaksanakan tugas dan fungsi organisasi diperlukan sebuah kinerja yang baik dari berbagai pihak dalam suatu organisasi termasuk para pegawainya.

Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan tujuan organisasi, seorang pegawai sebagai perencana dan pelaksana perlu pembinaan dan dikembangkan, agar

memiliki kemampuan, berdedikasi dan berdisiplin tinggi serta berprestasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, sehingga tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Pegawai merupakan perencana dan pelaksana melalui organisasi yang dijalankan dimana mereka bekerja untuk lebih produktif terhadap tugas-tugas yang dikerjakan. Untuk itu sebagai pegawai juga dituntut untuk mempunyai sikap, mental, tekad dan semangat, kedisiplinan serta memiliki kinerja yang tinggi agar apa yang dilaksanakan dalam tugas berjalan sesuai dengan rencana dan kebutuhan organisasi.

Kepala unit asrama merupakan delegasi tugas dari top manajemen terhadap pengelolaan asrama baik berupa peraturan tata tertib taruna didalam asrama sampai dengan taruna makan siang, pengecekan menu makanan, binatu, tempat tidur, kerapian dan kebersihan di dalam asrama. Semua tugas tersebut di kerjakan oleh kepala unit Asrama beserta stafnya. Kebijakan juga dapat diambil oleh kepala unit asrama dalam hal kebersihan dan kedisiplinan taruna selama berada didalam asrama. apabila ditemukan kendala atau masalah yang tidak dapat dipecahkan masalahnya, maka kepala unit asrama melaporkan hal tersebut kepada top manajemen, sehingga top manajemen dapat mengambil langkah-langkah atau suatu kebijakan.

Kepala unit asrama dalam setiap tahun penerimaan taruna melakukan persiapan asrama untuk calon taruna baru ataupun untuk taruna yang naik tingkat, pendistribusian alat-alat juga dilakukan dalam memenuhi kebutuhan taruna selama di asrama. Selama taruna-taruni berada didalam asrama pengawasan

bersama yang dilakukan oleh kepala unit asrama, pengelola asrama, perwira jaga, perwira pengawas guna menjaga kebersihan dan kerapian asrama. Penggunaan fasilitas asrama diawasi dengan baik, penataan tempat tidur, lemari pakaian serta meja belajar dilakukan oleh kepala unit asrama dan pengelola asrama, namun demikian masih juga terdapat kerusakan fasilitas asrama pada saat taruna keluar asrama, sehingga dapat mengganggu dalam hal penempatan taruna selanjutnya.

Kepala unit asrama juga membuat kebutuhan asrama selama satu tahun mendatang, membuat jurnal perawatan, serta membuat RAB (Rancangan Anggaran Biaya), agar kebutuhan untuk asrama dapat terpenuhi, baik berupa barang habis pakai maupun barang inventaris. Saat ini kepala unit asrama dibantu oleh satu orang staf asrama, sehingga beban kerja yang mereka tanggung semakin berat dalam mengintaris barang-barang asrama, mengusulkan pemeliharaan dan perawatan, sehingga akan berdampak pada penempatan taruna/taruni

Unit asrama merupakan salah satu unit penunjang pada Politeknik Malahayati yang mendidik taruna dan taruni yang penuh disiplin, mandiri, bertanggung jawab serta berdedikasi yang tinggi, didukung dengan fasilitas asrama yang cukup memadai, bersih, rapi dan terarah baik dalam hal penempatan, pengawasan sehingga kenyamanan saat mereka berada di dalam asrama benar-benar dapat diwujudkan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Kinerja Kepala

Unit Asrama Dalam Penempatan Taruna/taruni DP-III dan DP-IV Pembentukan Pada Poltekpel Malahayati.

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi

- a. Belum maksimalnya kinerja Kepala Unit Asrama dalam penempatan Taruna/i DP-III dan DP-IV Pembentukan pada Poltekpel Malahayati.
- b. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Kepala Unit Asrama dalam Penempatan Taruna/i DP-III dan DP-IV Pembentukan pada Poltekpel Malahayati

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam makalah ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana kinerja kepala Unit Asrama dalam penempatan Taruna/i DP- III dan DP-IV Pembentukan pada Poltekpel Malahayati ?
- b. Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja Kepala Unit Asrama dalam penempatan Taruna/i DP-III dan DP-IV Pembentukan pada Poltekpel Malahayati?

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Moleong (2014: 6) menyebutkan bahwa penelitian kualitatif adalah :

penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang

alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Sugiyono (2014: 295) menyebutkan bahwa “mengenai penelitian kualitatif dituntut dapat menggali data berdasarkan apa yang diucapkan, dirasakan, dan dilakukan oleh partisipan atau sumber data”.

Peneliti kualitatif harus bersifat *perspektif emic* artinya memperoleh data sebagaimana seharusnya, bukan berdasarkan apa yang dipikirkan oleh peneliti, tetapi berdasarkan sebagaimana yang terjadi dilapangan, yang dialami, dirasakan, dan dipikirkan oleh partisipan/sumber data.

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan yang digunakan oleh peneliti dengan berdasarkan pada data-data yang dinyatakan informan secara lisan atau tulisan, dan juga perilaku yang nyata, diteliti dan dipelajari sebagai suatu yang utuh berdasarkan fakta yang ada dilapangan untuk mengetahui gambaran tentang dari kinerja Kepala Unit Asrama. Pendekatan kualitatif dapat dijelaskan bahwa suatu pendekatan yang dilakukan secara persuasif kepada imforman-imforman yang diperlukan oleh peneliti agar mendapatkan informasi dalam suatu penyelesaian skripsi. Penelitian ini juga menggunakan cara-cara ilmiah yaitu rasional, empiris dan sistematis

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan pemusatan konsentrasi terhadap tujuan penelitian yang sedang dilakukan. Fokus penelitian harus diungkapkan secara eksplisit untuk mempermudah peneliti sebelum melaksanakan observasi. Fokus penelitian adalah garis besar dari penelitian, jadi observasi serta analisa hasil penelitian akan lebih terarah.

Fokus juga bisa diartikan sebagai domain tunggal atau beberapa domain yang terkait dengan situasi sosial, bahwa pembatasan masalah dan topik dalam penelitian kualitatif lebih didasarkan pada tingkat kepentingan, *urgensi* (mendesak) dan *feasibility* (kelayakan) masalah yang akan dipecahkan.

Fokus penelitian sebenarnya sangat diperlukan dalam suatu analisis agar mampu menganalisis maupun sasaran bagi peneliti yang diperlukan, mempermudah penelitian dalam menentukan metode dan sampai pada tahap pelaporan.

C. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh di Gampong Durung, Kecamatan Mesjid Raya, Kabupaten Aceh Besar Provinsi Aceh. Objek penelitian adalah Kinerja Kepala Unit Asrama pada Politeknik Pelayaran Malahayati. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tentang kinerja kepala unit asrama dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kepala unit Asrama dalam Penempatan Taruna/i DP-III dan DP – IV Pembentukan pada Politeknik Pelayaran Malahayati.

D. Jenis dan Sumber Data

Secara umum di dalam penelitian biasanya dibedakan antara data yang diperoleh secara langsung di lokasi penelitian dari bahan-bahan pustaka. Direktur Politeknik Pelayaran Malahayati, Wadir II Umum dan Keuangan, Kepala Bagiandan dari Taruna/i Pembentukan baik DP-III maupun DP-IV yang tinggal di asrama.

Sumber data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini

peneliti menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Adapun jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

1. Data Primer.

Adalah data yang diperoleh langsung dari informan yang telah dipilih dengan menggunakan wawancara dan observasi yang berhubungan dengan data yang bersumber dari data dengan cara : Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

Dalam penelitian ini peneliti berupaya memanfaatkan fasilitas tersedia terutama sejumlah keterangan atau fakta yang diperoleh secara langsung melalui penelitian lapangan. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari pengamatan (observasi) langsung dilapangan atau wawancara bersama responden. Adapun yang menjadisumber data adalah kepada ka.SubBagUmum, Kerjasama dan Keuangan,KepalaUnit AramasertaTaruna/i Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah tersedia dalam berbagai bentuk baik dari sejumlah keterangan atau fakta yang diperoleh secara tidak langsung, tetapi melalui penelitian kepustakaan dan studi dokumentasi.Dokumen seperti studi literatur untuk mengumpulkan data. Analisis wacana adalah metode penelitian kualitatif. Artinya, studi literatur atau penggunaan dokumen menjadi sumber data sekunder dalam penelitian kualitatif. Adapun yang menjadi sumber data sekunder ini berasal dari buku-buku dari Perpustakaan, karya ilmiah maupun tulisan-tulisan ilmiah, termasuk pengalaman penelitian dan penjelasan peneliti dilapangan.

E.Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Dengan teknik *purposive sampling*, yaitu dengan menentukan sendiri informan yang bisa untuk diwawancarai sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan dalam penelitian guna menggali informasi-informasi yang menjadi dasar rancangan teori dengan keberadaan penelitian tetap dilakukan pada lingkup unit asrama pada Politeknik Pelayaran Malahayati.

Dengan demikian hakekatnya tujuan terpilihnya sampel guna mendapatkan informasi-informasi dan memilih orang-orang yang memungkinkan peneliti mempelajari isu-isu sentral sehingga memenuhi syarat *good informants* yakni menyampaikan data apa adanya, jujur, enak berbicara dan dapat berkomunikasi dengan baik, disukai orang lain, bertanggungjawab dan memahami objek penelitian termasuk menguasai informasi maupun bersedia membagikan pengetahuannya serta menjunjung tinggi sikap saling percaya.

Berdasarkan sumber data yang diperlukan maka metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui :

1. Melakukan wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Wawancara (*interview*) dapat dipandang sebagai metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak, yang dikerjakan dengan sistematis dan

berlandaskan kepada tujuan penelitian. Wawancara yang dilakukan dengan melakukan wawancara terstruktur untuk menggali sebanyak-sebanyaknya informasi yang diperoleh terutama Direktur, Kasub Bag dan beberapa taruna/i. Pemilihan responden dilakukan secara *poorposive sampling*, yaitu pengambilan *sample* yang ditentukan oleh peneliti sendiri sesuai dengan masalah yang diteliti, dalam pengumpulan data melalui wawancara dilakukan dengan cara menggunakan *tape recorder* atau alat mekanis lainnya. Menurut Moleong (2014: 186) menyebutkan bahwa wawancara adalah "percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu". Maksud mengadakan wawancara, seperti ditegaskan oleh Lincoln dan Guba dalam Moleong (2014: 186), antara lain menyebutkan "mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian serta memperluas informasi yang diperoleh dari orang lain, baik manusia maupun bukan manusia (*triangulasi*) dan memverifikasi, mengubah atau memperluas konstruksi yang dikembangkan oleh peneliti".

1. Observasi langsung

Observasi langsung merupakan proses kegiatan keseharian dengan menggunakan panca indra mata dan telinga sebagai alat bantu utama, sehingga memperoleh informasi dan data dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat pada saat dilakukan penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka dukanya. Maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam dan sampai

mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data merupakan suatu langkah yang paling menentukan dari suatu penelitian, karena analisa data berfungsi sebagai metode untuk menyimpulkan hasil penelitian, dari sebuah penelitian menjadi informasi yang nantinya dapat dipergunakan untuk mengambil sebuah kesimpulan.

Data pada penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif yaitu model analisis interaktif sesuai dengan pendapat Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2014: 337) menyebutkan bahwa "aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif, berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh".

Menurut Sugiyono (2014: 333) mengemukakan pendapatnya bahwa analisis data adalah :

Proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sentesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Analisis merupakan penyusunan terhadap data yang telah diolah untuk mendapatkan suatu kesimpulan. Dalam menganalisis data peneliti menggunakan metode analisis kualitatif yaitu suatu analisis yang menggambarkan keadaan dan peristiwa secara menyeluruh dengan uraian yang dilakukan peneliti berdasarkan pada

peraturan perundang-undangan, pandangan pakar, termasuk pengalaman peneliti dan penjelasan peneliti dilapangan.

Proses analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan empat tahap, yaitu:

1. Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, dokumentasi dan sebagainya, yang diperoleh dari hasil wawancara observasi dan dokumentasi dicatat dalam catatan lapangan yang terdiri dari dua bagian yaitu deskriptif dan reflektif. Catatan deskriptif adalah catatan alami, catatan tentang apa yang dilihat, didengar, disaksikan dan dialami sendiri oleh peneliti, sehingga muncul pendapat dan penafsiran dari peneliti terhadap fenomena yang dialami. Catatan reflektif adalah catatan yang berisi kesan, komentar, pendapat, dan tafsiran peneliti tentang temuan yang dijumpai, dan merupakan bahan rencana pengumpulan data untuk tahap berikutnya.

2. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstraksian, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Setelah data terkumpul, selanjutnya dibuat reduksi data, guna memilih data yang relevan dan bermakna, memfokuskan data yang mengarah untuk memecahkan masalah, penemuan, pemaknaan atau untuk menjawab pertanyaan penelitian. Kemudian menyederhanakan dan menyusun secara sistematis dan menjabarkan hal-hal penting tentang hasil

temuan dan maknanya.

Pada proses reduksi data, hanya temuan data atau temuan yang berkenaan dengan permasalahan penelitian saja yang direduksi. Sedangkan data yang tidak berkaitan dengan masalah penelitian akan dibuang. Dengan kata lain reduksi data digunakan untuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan dan membuang yang tidak penting, serta mengorganisasikan data, sehingga memudahkan peneliti untuk menarik suatu kesimpulan.

3. Penyajian Data

Penyajian data dapat berupa bentuk tulisan atau kata-kata, gambar, grafik dan tabel. Tujuan sajian data adalah untuk menggabungkan informasi sehingga dapat menggambarkan keadaan yang terjadi. Dalam hal ini, agar peneliti tidak kesulitan dalam penguasaan informasi baik secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari hasil penelitian, maka peneliti harus membuat naratif, matrik atau grafik untuk memudahkan penguasaan informasi atau data tersebut. Dengan demikian peneliti dapat tetap menguasai data, dan tidak tenggelam dalam kesimpulan informasi yang dapat menjenuhkan. Hal ini dilakukan karena data yang terpecah-pecah dan kurang tersusun dengan baik dapat mempengaruhi peneliti dalam melakukan suatu tindakan sehingga menghindari pengambilan kesimpulan secara ceroboh dan memihak, tersekat-sekat dan tidak mendasar.

4. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan selama proses penelitian berlangsung seperti halnya proses reduksi data, setelah data terkumpul cukup memadai maka selanjutnya diambil kesimpulan sementara, dan benar-benar lengkap maka baru diambil kesimpulan akhir.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Kinerja Kepala Unit Asrama dalam Penempatan Taruna/i DP-III dan DP-IV Pembentukan pada Poltekpel Malahayati.

Kinerja merupakan prestasi kerja seseorang dalam melakukan pekerjaan baik secara kuantitas maupun secara kualitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mengukur capai kinerja seseorang apakah benar-benar telah terpenuhi atau tidak maka harus di ukur melalui indikator - indikator kinerja, sehingga atasan dari kepala unit asrama yaitu kasub umum dan kerja samadapat membuat keputusan yang dapat diperbaiki baik kegagalan, mempertahankan keberhasilan maupun meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

a. Kualitas Kerja

Kualitas pekerjaan yang dimaksud hasil yang di peroleh oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu sesuai standar pekerjaan yang telah di tentukan, dalam hubungan dengan tugas sebagai kepala unit asrama maka pekerjaan yang di berikan sebagai penanggung jawab dengan ketepatan waktu dapat terlaksanakan.

1). Kecepatan

Kecepatan kerja kepala unit asrama dapat dilihat melalui kegiatan yang dilakukannya, mampu menyelesaikan tugasnya sesuai standar yang di tentukan, kualitas pekerjaan yang di hasilkan sesuai dengan yang diharapkan, untuk mencapai harapan

tersebut tentunya harus didukung dengan kompetensi yang profesional, sehingga pelayanan yang di berikan kepada taruna dan taruni dapat maksimal.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kinerja Kepala Unit Asrama Dalam Penempatan Taruna/i DP-III dan DP IV Pembentukan pada Poltekpel Malahayati.

a. Kualitas Kerja

Kualitas dari kinerja kepala unit asrama berdasarkan hasil penelitian dalam menjalankan tugasnya sebagai kepala unit asrama, baik dalam kecermatan maupun dalam kehandalan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam hal ini kecermatan kepala unit asrama menurut hasil wawancara yang dilakukan diperoleh kecermatan dalam melaksanakan sudah bagus akan tetapi kedisiplinan dalam melaksanakan tugas harus di tinggkatkan lagi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2015: 67) yang menyebutkan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Hasil penelitian bila dikaitkan dengan kepemimpinan yang merupakan hubungan antara manusia yang saling membutuhkan dan saling mempengaruhi antara satu sama lainnya di dalam sebuah organisasi, maka hal ini sependapat dengan Situmeang (2016: 72) Menyebutkan bahwa "Kepemimpinan merupakan aktivitas seseorang untuk mempengaruhi individu, kelompok, dan organisasi sebagai satu kesatuan sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua

anggota kelompok dan organisasi agar bersedia melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan kelompok dan organisasi".

Demikian pula bila dikaitkan dengan sumber daya manusia yang ada di unit asrama sangatlah terbatas sehingga beban pekerjaan yang dilakukan semakin berat hal ini sependapat Nawawi dalam Gaol (2014: 44) Menyebutkan bahwa "Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan sumber daya manusia merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi".

Ditinjau dari segi organisasi kepala unit asrama bagian yang terpenting di dalam struktur organisasi, dimana terdapat sekelompok orang yang saling melakukan interaksi berdasarkan hubungan kerja serta pembagian kerja dan aktivitas yang tersusun secara rasional, sistematis terencana, dipimpin dan terkendali dalam suatu struktur untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga yang disepakati bersama secara efektif dan efisien. hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2013: 21) Mendefinisikan bahwa "organisasi adalah perkumpulan yang formal dalam berstruktur dari orang-orang yang bekerjasama melakukan kegiatan guna mencapai tujuan".

2. Faktor yang mempengaruhi kinerja kepala unit asrama dalam penempatan taruna/i DP-III dan DP IV pada Poltekpel Malahayati

a. Internal

Untuk mendukung kelancaran sebuah organisasi salah satunya harus didukung oleh faktor internal pegawai hal ini sesuai dengan salah satu pendapat Wirawan (2016:7)

yang menyebutkan bahwa :

Faktor internal pegawai yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan termasuk temperamental. Sementara faktor-faktor yang diperoleh selama pertumbuhan misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang atau individu itu sendiri. Faktor ini biasanya berupa sikap juga sifat yang melekat pada diri seseorang. Terkait faktor internal, umumnya sifat dan sikap yang menimbulkan permasalahan sosial adalah sifat/sikap seperti malas bekerja, tidak memiliki kepedulian dan empati, tidak mengindahkan peraturan, mudah menyerah dan lain sebagainya.

b. Eksternal

Salah satu yang menjadi pertimbangan di dalam bekerja adalah tersedianya sarana dan prasarana yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, apabila sarana yang tersedia tidak memenuhi baik secara kualitas maupun kuantitas berdampak pada capaian kinerja, hal ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2011:116) menyebutkan bahwa "Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja eksternal yaitu, Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar lakaryawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan"

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Kinerja kepala unit asrama dalam

penempatan taruna/i Dp-III dan DP-IV Pembentukan pada Poltekel Malahayati dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja kepala unit asrama dalam penempatan taruna/i DP-III dan DP-IV Pembentukan pada Poltekel Malahayati.

Kinerja kepala unit asrama belum maksimal dilakukan dalam melakukan penempatan taruna/i di asrama ditandai dengan kemampuan kepala unit asrama dalam menyelesaikan pekerjaan yang merupakan hal yang wajib terlaksana demi terciptanya asrama yang bersih, sehat, aman dan nyaman.

Kualitas kerja yang dihasilkan kepala unit asrama masih perlu melakukan perbaikan dalam pelaksanaan target dari kinerja.

Kedisiplinan pegawai dalam hal ini di bagian asrama perlu perhatian khusus dari top manajemen, ketepatan waktu kerja dan tanggung jawab kepala unit asrama perlu ditingkatkan, sehingga target dari kinerja kepala unit asrama dapat terpenuhi baik secara kualitas maupun secara kuantitas.

2. Faktor yang mempengaruhi kinerja kepala unit asrama dalam penempatan taruna/i DP-III dan DP-IV pada Poltekel Malahayati.

Pengembangan diri seperti mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh Poltekel Malahayati, dan juga melakukan pengembangan pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

Keberhasilan kinerja kepala unit asrama dalam melakukan penempatan taruna/i di asrama juga belum tercapai dengan maksimal karena belum tersediannya sarana dan prasarana yang memadai seperti WFI, Ac pendingin Ruang di asrama, sehingga kepala unit

asrama dapat melakukan pekerjaannya di dalam gedung asrama yang berpengaruh pada kuantitas jam kerja. Top manajemen belum pernah memberikan *reward* sebagai salah satu motivasi pada setiap keberhasilan atas kinerjanya.

B. Saran- saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti dapat memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kualitas kinerja kepala unit asrama maka kepala unit asrama perlu dilakukan pelatihan berupa studi banding beberapa politeknik yang ada di bawah di BPSDM, tentang pengelolaan asrama, perlu dilakukan pembinaan dan pengawasan terhadap kedisiplinan agar target kinerja dapat tercapai dengan maksimal.

2. Melakukan pengadaan dan perbaikan sarana prasarana yang terdapat pada gedung asrama agar pegawai yang bekerja pada unit asrama dapat bekerja dengan maksimal dan untuk meningkatkan motivasi kerja kepala unit asrama maka pimpinan memberikan penghargaan atau *reward* kepada kepala Unit Asrama yang memiliki kemampuan prestasi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku:

Anggara, Sahya.(2012). *Ilmu Administrasi Negara*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Bangun, Wilson.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Bernard Berelson, Stainer Gary. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Budi, Winarno. (2012). *Kebijakan Publik Teori, Proses, dan Studi Kasus*. Yogyakarta: CAPS.

Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: PT. Tempina Media Grafika.

Farida Umi dan Hartono Sri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II : Universitas Muhammadiyah Ponorogo*.

Farojihut, Tawakal. M. (2016). *Manajemen Pembelajaran Sistem Boarding School Di Sekolah Umum dan Madrasah Tsanawiyah Maarif NU 2 Sutojayan Blitar*. Skripsi tidak diterbitkan. Blitar Program Sarjana IAIN Tulung Agung.

Gaol, CHR. Jimmy L. (2014). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.

Gitosudarmo, I. & Sudita, I. N. (2015). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Ismaniar, Hetty. (2015). *Manajemen Unit Kerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya*

Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

----- (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit In Media.

Moleong, Lexy. J. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Priansa, D.J. (2016). *Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 2. Bandung: Alfabeta.

Rahmawati, Nurdin. (2018). *Peran Pembina Asrama Dalam Pelaksanaan Program Pengembangan Kepribadian Berbasis Keislaman di Asrama Putri MAN 1 Bandar Lampung*. Skripsi tidak diterbitkan. Lampung: Program Sarjana UIN Lampung.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

Silalahi, Ulber. (2011). *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.

----- (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Situmeang. (2016). *Corporate Social Responsibility Dipandang Dari Perspektif Komunikasi Organisasi*. Yogyakarta: Ekuilibria.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suharno. (2013). *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Ombak.

Sutikno, Sobri. M. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Lombok: Holistica.

Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

----- (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.

Swasto, Bambang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.

Thoha, Miftah. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Edisi 1. Jakarta: Raja Grafindo.

Uno, Hamzah B., Lematenggo, Nina. (2014). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Yukl, Gary. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Edisi 7). Jakarta: Indeks

Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

----- (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wahab, Solichin Abdul. (2016). *Analisis Kebijakan Publik: Dari Formulasi ke Penyusunan Model-model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.

Widoyoko, Eko Putro. (2014). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wirawan. (2012). *Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi dan Profesi*. Jakarta: Rajawali Pers.

----- (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

B. Peraturan Perundang-Undangan :

Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia. PM. Nomor. 27 Tahun 2019 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Pelayaran (Poltekpel) Malahayati.