

# Strategi Peningkatan Kinerja Pranata Laboratorium Pendidikan

*by* Turnitin Llc

---

**Submission date:** 22-Jun-2024 04:45AM (UTC-0700)

**Submission ID:** 2406685515

**File name:** Strategi\_Peningkatan\_Kinerja\_Pranata\_Laboratorium\_Pendidikan.pdf (159.33K)

**Word count:** 4599

**Character count:** 31391

## Strategi Peningkatan Kinerja Pranata Laboratorium Pendidikan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) IAIN Kerinci

Ahmad Yani<sup>a</sup>, Rizki Gusmanto<sup>b</sup>

<sup>a</sup>, fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, IAIN Kerinci,

<sup>b</sup> fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, IAIN Kerinci, mantoaris230891@gmail.com

### Abstract

Tujuan dan **5** penelitian ini adalah menganalisis strategi peningkatan kinerja pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) IAIN Kerinci. Jenis penelitian ini menggunakan studi lapangan (penelitian lapangan). Data dalam penelitian ini berupa informasi, tindakan, kegiatan yang dapat **1** dijadikan kajian yang berkaitan dengan fokus penelitian Strategi Peningkatan Kinerja Pranata Laboratorium. Hasil penelitian menunjukkan alternatif strategi yang paling penting dan menjadi prioritas utama **1** dalam rangka peningkatan kinerja PLP di Fakultas FTIK IAIN Kerinci adalah meningkatkan kesejahteraan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa **1** aktor yang paling terlibat dan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja PLP adalah kepala laboratorium, sedangkan tujuan yang menjadi prioritas utama dalam meningkatkan kinerja PLP adalah meningkatkan profesionalisme PLP. Kinerja PLP dapat ditingkatkan dengan memperhatikan kesejahteraannya sejalan dengan diterapkannya jabatan fungsional PLP. Selain itu kepala laboratorium, sebaiknya dapat mendorong dan memotivasi para PLP dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga PLP mampu bekerja secara mandiri dan profesional serta memberikan pelayanan yang terbaik dan berorientasi pada kepuasan konsumen.

**Keywords:** strategi, peningkatan Kinerja, PLP

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



### PENDAHULUAN

Aset manusia merupakan sumber daya yang paling berperan dalam pemanfaatan seluruh aset ekonomi **6** yang dapat diakses dalam organisasi. Setiap organisasi dibentuk untuk mewujudkan untuk mewujudkan tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan berk **6**erja tinggi. Mereka diharapkan untuk dapat menggambarkan dengan jelas visi dan misi organisasi, mengkaji arah globalisasi dan menafsirkannya ke dalam berbagai cara untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi (Sinaga Hasibuan dan Priyojadmiko, 2020). Pelaksanaan yang berkualitas dalam mencapai tujuan dapat dipengaruhi oleh komponen-komponen yang dimulai dari dalam organisasi, seperti budaya organisasi dan kompetensi, yang sejalan dengan kemampuan **6** gawai dalam menjalankan ke kewajibannya sehingga tercipta pelaksanaan yang berkualitas (Hartini, 2021). Budaya organisasi dalam suatu organisasi biasanya berkaitan dengan nilai-nilai, standar, sikap dan moral kerja yang diterapkan oleh setiap komponen organisasi. Komponen-komponen tersebut menjadi landasan untuk mengamati perilaku pekerja, cara berpikir, bekerja sama dan berkolaborasi dengan lingkungannya (Dunan et al, **6** 20). Jika budaya organisasi baik maka akan mampu memajukan kinerja pegawai dan menjamin peningkatan organisasi. Selain budaya organisasi, kompetensi yang dimiliki oleh pegawai juga harus diperhatikan agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat optimal dan tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja pegawai yang lebih baik akan membantu kemajuan organisasi (Septian, 2019).

Staf labor penelitian bertugas sebagai untuk memberikan fasilitas penelitian, pengajaran, dan manfaat bagi masyarakat. Pada awal tahun 2010, berdasarkan Penertiban Jabatan Negara untuk Perubahan Kewenangan dan Perubahan Birokrasi No. 03/Januari/2010 dan Penertiban Bersama Pelayanan Inpres Nasional dan KBKN No. 02/V/PB/2010 dan No. 13 /Mei/2010, telah mulai diwujudkan posisi-posisi yang berguna bagi para spesialis, kolaborator fasilitas penelitian, penguji dan pengajar yang sekarang dikenal sebagai Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP). PLP dapat berupa jabatan yang **2** mempunyai ruang lingkup kewajiban dan tenaga ahli untuk mengawasi fasilitas penelitian instruktif yang diisi oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan hak dan komitmen penuh yang diperbolehkan oleh pejabat yang berwenang. Penerapan jabatan ini sangatlah penting, karena hingga saat ini pengawas fasilitas penelitian masih termasuk dalam jabatan-jabatan umum yang berguna. Sehingga, penghargaan terhadap keterampilan direktur fasilitas penelitian yang baik akan memengaruhi inspirasi kerja dan berpotensi mengurangi kualitas **4** n efisiensi pelaksanaan. Selain itu, hal ini juga dapat menyebabkan fasilitas penelitian menjadi tidak ideal dalam mendukung pencapaian misi Tridharma Perguruan Tinggi (Pemenpan Dan RB RI, 2019).

Peran laboratorium sangat penting dalam menentukan kualitas pengajaran karena fasilitas penelitian menciptakan pekerjaan logis yang penting yang tidak dapat dilakukan oleh lembaga lain. Oleh karena itu, untuk pengajaran pendidikan tinggi yang berkualitas, fasilitas penelitian adalah kebutuhan terbaik. Fasilitas penelitian dan seluruh isinya merupakan sumber daya yang mahal dan akan menjadi sangat mahal jika tidak dikelola dan diawasi dengan baik. Faktanya, banyak fasilitas penelitian di lingkungan kerja FTIK IAIN Kerinci yang kinerja dan administrasinya belum optimal, sehingga sumber daya yang mahal terbuang dan bahkan dirugikan, masuk atau menimbulkan kerugian besar bagi IAIN Kerinci itu sendiri. Untuk itu diperlukan suatu teknik untuk memajukan pelaksanaan PLP agar visi, misi, dan tujuan lembaga dapat tercapai tanpa mengalami kendala yang berarti. Untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan perwakilan, salah satu tokoh yang dapat dihubungkan dalam lingkungan kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat memajukan pelaksanaan perwakilan jika pekerja memiliki rasa kewajiban terhadap tugas yang diberikan kepadanya dan adanya dukungan terus menerus dari pemimpin untuk memotivasi melaksanakan kewajibannya (Susilowati Dwi dan Nukhilizah Nurul, 2016)

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau kumpulan orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan keahlian dan tugasnya, untuk mewujudkan tujuan dan memenuhi tujuan organisasi tanpa menyalahgunakan hukum dengan etika dan moral (Prawirosentono, 2019). Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan tujuan, misi, dan visi organisasi. Kejadian tersebut dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu pelaksanaan pekerja khusus (per orang) dan pelaksanaan organisasi secara umum, yaitu pelaksanaan secara khusus atau implikasi yang dilakukan jika didukung oleh pelaksanaan pekerjaannya. Kinerja adalah aktivitas pekerja di dalam melaksanakan semua tugas yang mereka sadari. Setiap pegawai mempunyai tugas, mengambil bagian dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja dapat didefinisikan hanya dalam kaitannya dengan hasil pencapaian objektif yang diukur. Namun pada kenyataannya, kinerja bukanlah tentang apa yang dicapai pekerja, melainkan bagaimana mereka melakukannya. Kinerja yang tinggi adalah hasil dari perilaku yang baik, terutama perilaku opsional, dan penggunaan informasi, bakat, serta kelayakan dan kompetensi. Kinerja dimanfaatkan oleh administrasi untuk melakukan penilaian operasional sesekali terhadap kelangsungan hidup organisasi dan perwakilan berdasarkan pedoman, tujuan, dan kriteria yang dibangun (Muizu, W. O. Z., & Sari, 2019). Kinerja representatif dalam suatu organisasi ditentukan oleh pola pikir dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya serta pengenalan perwakilan dalam menjalankan pekerjaannya (Nizamuddin, Syaiful Sagala, 2019). Kinerja adalah hasil atau tingkat kemenangan seseorang dalam jangka waktu tertentu dalam melaksanakan suatu tugas dibandingkan dengan hasil lain yang mungkin seperti ukuran kerja, tujuan atau kriteria.

Motivasi utama dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Insentif memegang peranan penting karena insentif yang baik dapat memuaskan kebutuhan karyawan, mendorong peningkatan kinerja, dan memuaskan kebutuhan psikologis dan sosial. Banyak karyawan yang menginginkan insentif yang tinggi dalam pekerjaannya. Kerjasama yang baik antara manajer dan bawahan dengan motivasi yang tinggi merupakan kunci tercapainya tujuan organisasi perusahaan. Salah satu cara yang efektif adalah dengan memberikan rangsangan atau dorongan, terutama dalam bentuk insentif finansial. Peran orang-orang dalam mencapai tujuan organisasi sangatlah penting, dan pemberian insentif keuangan yang tepat harus memotivasi dan mempengaruhi semangat kerja dan kinerja karyawan, sehingga meningkatkan kinerja. Sebagai seorang manajer, kebijakan Anda sangat penting untuk mengatur kedisiplinan bawahan Anda, karena hubungan interpersonal yang baik diperlukan untuk membimbing dan memberi nasihat serta menciptakan ketertiban yang baik dalam perusahaan (Rukmana, Khudori, & Suryati).

Dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya dan peran yang terlibat dalam mengambil keputusan dan kebijakan dalam meningkatkan kinerja PLP. Penelitian ini bertujuan mengungkapkan bagaimana upaya pemangku kebijakan di IAIN Kerinci dalam meningkatkan kinerja PLP untuk bekerja secara maksimal.

#### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini menggunakan studi lapangan (field research). Peneliti memilih penelitian ini karena ingin meneliti secara langsung dan mendapatkan informasi yang tepat mengenai data di lapangan, sesuai dengan pendapat informan di lapangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan subyektif dengan metode deskriptif. Penelitian kualitatif dapat berupa penelitian tentang cara menyelidiki dan memahami makna isu-isu sosial atau bermanfaat yang dilakukan oleh individu atau kelompok. Pertanyaan semacam ini tentang pemikiran lapangan pekerjaan. Peneliti memilih penelitian ini perlu melakukan penelitian secara khusus dan mendapatkan informasi yang tepat melalui persetujuan orang-orang di lapangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan subjektif dengan menggunakan strategi ekspresif. Penelitian subyektif dapat berupa penyelidikan tentang cara menyelidiki dan memahami makna isu-isu sosial atau bermanfaat, yang dilakukan oleh individu atau kelompok (Creswell, 2013).

2 Dengan metode penelitian kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti bermaksud menghasilkan data analisis deskriptif. Metode kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mempelajari keadaan alam suatu objek, dimana peneliti sebagai instrumen utamanya, teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung ke lokasi penelitian, wawancara dengan narasumber yang berkaitan dengan objek penelitian dan dokumentasi. Keabsahan data dilakukan dengan metode triangulasi data, analisis data terdiri dari tiga komponen yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Data dalam penelitian ini berupa informasi, tindakan, kegiatan yang dapat dijadikan kajian yang berkaitan dengan fokus penelitian Strategi Peningkatan Kinerja Pranata Laboratorium. Sebagai staf laboratorium, peneliti memiliki kedekatan yang menjadi kunci dalam pengumpulan data penelitian. Kedekatan dengan pemangku kepentingan laboratorium, yaitu peneliti mempunyai akses terhadap pejabat yang mempunyai kewenangan membuat aturan pengelolaan pelayanan laboratorium. Akses ke rekan laboratorium yang memberikan layanan laboratorium. Akses kepada mahasiswa dan dosen sebagai pengguna utama layanan laboratorium modern. Potensi ini sangat memungkinkan dan menguntungkan untuk mengekstraksi data subjek penelitian dalam kuantitas dan kualitas yang lebih besar dan lebih baik. Tentu saja, peneliti akan menghindari bias kepentingan yang dapat mempengaruhi objektivitas penelitian yang sedang berjalan. Pendekatan ini dilakukan dengan harapan memperoleh hasil penelitian yang berkualitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

3 Persoalan kinerja akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor yang dimaksud adalah budaya. Artinya bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja. Agar karyawan selalu konsisten dengan dalam bekerja maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan di mana pegawai melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Masalah kinerja terapan dan dipenuhi ketika beberapa faktor mempengaruhinya. Salah satu faktor tersebut adalah budaya. Artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Agar karyawan selalu konsisten dalam bekerja, minimal organisasi selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawannya bekerja. Lingkungan tempat mereka bekerja, misalnya rekan kerja, manajer, suasana kerja dan hal-hal lain yang bisa mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Membahas masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi team work, leaders dan characteristic of organization serta administration process yang berlaku. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Tindakan mendiskusikan isu-isu budaya sangatlah penting bagi sebuah organisasi, karena akan selalu berkaitan dengan kehidupan yang berlangsung di dalamnya organisasi. Budaya organisasi adalah filosofi, ideologi, nilai, keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat dalam komunitas tertentu. Secara khusus, budaya organisasi adalah ditentukan oleh kondisi kerja tim, pemimpin dan karakteristik organisasi dan proses manajemen yang ada. Mengapa budaya organisasi penting? Karena kebiasaan itulah yang ada dalam hierarki organisasi. Ini mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh anggota suatu organisasi yang produktif adalah budaya yang dapat membuat suatu organisasi menjadi kuat dan kokoh.

Kinerja adalah derajat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja mengacu pada Sejauh mana seorang karyawan atau organisasi memenuhi persyaratan pekerjaan. organisasi adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang sesuai keterampilan, pengetahuan dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. sebagaimana tercermin dalam produktivitas dan komitmen organisasi. Dari Banyak manfaat karyawan yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa kinerja didorong oleh rasa pencapaian karyawan didorong oleh rasa terpenuhinya kebutuhan seperti fisiologis, keselamatan atau kebutuhan fisiologis, keselamatan atau rasa aman, rasa memiliki atau harga diri sosial, aktualisasi diri prestasi, afiliasi, kekuasaan, eksistensi, harga diri, tanggung jawab, promosi dan insentif, termasuk budaya organisasi

Kebudayaan merupakan suatu hal yang wajib ada dalam suatu kelompok manusia atau organisasi atau organisasi. Setiap manusia hidup dalam masyarakat yang mempunyai kebudayaan yang ada yang berbeda dengan budaya lain. Dan setiap budaya pada umumnya disadari atau tidak, akan mempengaruhi sikap dan perilaku kita dalam berbagai aspek kehidupan. hidup kita. Sebagaimana budaya mempengaruhi masyarakat, demikian pula budaya juga akan mempengaruhi sikap dan perilaku seluruh anggota organisasi itu. Budaya yang kuat dalam suatu organisasi dapat memaksa atau mendorongnya anggotanya untuk bertindak atau berperilaku

sesuai dengan dengan apa yang diharapkan organisasi. Dengan mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, diharapkan kinerja dan produktivitas pegawai dapat terjaga kinerja dan produktivitas untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja pegawai merupakan faktor pendorong yang mendorong organisasi mencapai tujuannya. Ketika kinerja karyawan meningkat. Kinerja digunakan oleh manajemen untuk melakukan penilaian operasional secara berkala efektivitas organisasi dan karyawan berdasarkan standar, tujuan dan kriteria yang ditetapkan (Muizu, W. O. Z., & Sari, 2019). Kinerja pegawai dalam suatu organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya dan orientasi karyawan dalam bekerja melakukan pekerjaannya. Kinerja adalah hasil atau keseluruhan tingkat keberhasilan seseorang dalam kurun waktu tertentu dalam melaksanakan suatu tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar kerja, tujuan atau kriteria. Sasarannya (Dunan et al, 2020). Landasan utama penelitian ini adalah komponen struktur yang disusun berdasarkan hasil studi literatur, wawancara, observasi dan analisis peneliti di lokasi penelitian. Pada proses persiapan terlebih dahulu dilakukan wawancara tidak terstruktur untuk mendeskripsikan kinerja PLP di Laboratorium Fakultas IAIN Kerinci FTIK. Wawancara dilakukan terhadap 4 orang yang mengetahui informasi yang dibutuhkan peneliti, terdiri dari Dekan Fakultas FTIK, Kepala Laboratorium FTIK dan dua orang dosen Jurusan Pendidikan Biologi. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari wawancara, penulis memperoleh hasil penting yaitu: pertama, ditetapkan tujuan/fokus yang ingin dituju yaitu meningkatkan kinerja lembaga laboratorium pendidikan, kedua, para aktor yang terlibat dalam pengambilan keputusan dalam upaya peningkatan kinerja PLP yaitu Rektor, Dekan dan Kepala Laboratorium, ketiga, tujuan yang ingin dicapai dalam peningkatan kinerja PLP yang terdiri dari tiga tujuan yaitu: Meningkatkan profesionalisme PLP, Meningkatkan aktivitas atau produktivitas laboratorium, Meningkatkan mutu dan mutu layanan laboratorium. keempat adalah faktor yang terdiri dari enam hal yang penting untuk meningkatkan kinerja, yaitu: Faktor Potensi dan Kontensi, Motivasi, Kompensasi, Sarana dan Prasarana, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan. kelima disebut Alternatif Strategi yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan/fokus, yang terdiri dari lima alternatif strategi, yaitu: Mengembangkan Keterampilan Pribadi, Meningkatkan Kesejahteraan, Mengembangkan Budaya Organisasi, Meningkatkan Gaya Kepemimpinan dan Memberikan Tenaga Kerja yang Sesuai. Sarana dan prasarana.

Aktor adalah orang-orang yang terlibat dan berperan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja PLP di Laboratorium Fakultas FTIK. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa aktor yang paling terlibat dan berpengaruh dalam peningkatan kinerja PLP adalah kepala laboratorium. Kemudian pelaku kedua, ketiga dan seterusnya adalah Dekan dan Rektor. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi, laboratorium pada perguruan tinggi dikelola oleh seorang kepala laboratorium yang mempunyai keahlian dan telah memenuhi persyaratan menurut cabang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni tertentu. Sebagai direktur laboratorium yang diangkat berdasarkan Keputusan Pimpinan Perguruan Tinggi, ia bertanggung jawab terhadap pengelolaan laboratorium, termasuk pengawasan dan pengembangan pegawai yang bekerja di laboratorium. Staf yang bekerja di laboratorium perguruan tinggi pada umumnya terdiri atas (1) dosen, (2) pelatih, (3) asisten laboratorium, (4) teknisi, dan (5) analis. Secara umum dosen, laboran, analis dan teknisi laboratorium perguruan tinggi mempunyai peran sebagai mitra kerja dosen dan mahasiswa dalam melaksanakan proses pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, karena dalam hal tertentu juga memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai atasan langsung yang hampir sehari-hari berinteraksi dengan PLP, maka peran pengelola laboratorium dalam meningkatkan kinerja PLP sangat penting dan menentukan tercapainya efisiensi dan efektivitas pengelolaan laboratorium.

Beberapa penelitian menemukan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan memegang peranan penting karena kepemimpinan merupakan fungsi manajemen yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut temuan Ramly (2013), praktik kepemimpinan di IPB dapat menerapkan model kepemimpinan transformasional dengan gaya kepemimpinan motivasi inspiratif dan stimulasi intelektual. Sifat kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan beberapa hasil organisasi, seperti kinerja. Kepemimpinan transformasional sering dikaitkan dengan hasil seperti efektivitas kepemimpinan, inovasi dan peningkatan kualitas suatu organisasi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Ramsden (2013) bahwa ciri-ciri pemimpin diharapkan memiliki visi, misi, integritas akademik, inspirasi, jaringan kerja, percaya diri dan kolaborasi. Selain aspek-aspek di atas, diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat dan dapat disesuaikan dengan situasi dan kondisi laboratorium yang ada untuk mencapai peningkatan kinerja PLP di Fakultas FTIK. Di sisi lain, seorang pengelola laboratorium harus mempunyai pandangan ke depan dan mampu menciptakan kemitraan yang kolaboratif, saling mendukung dan berbagi.

Berdasarkan hasil penelitian, tujuan prioritas pertama dalam peningkatan kinerja PLP adalah meningkatkan profesionalisme PLP, kedua meningkatkan aktivitas atau produktivitas laboratorium, dan ketiga meningkatkan mutu dan pelayanan. Agar laboratorium dapat berfungsi secara optimal maka harus dikelola secara profesional. Untuk mendorong tumbuhnya profesionalisme PLP, diperlukan pola pembinaan dan pengembangan karir sebagai pengakuan dan apresiasi terhadap kompetensi dan kerjanya. Karir adalah seluruh pekerjaan yang dilakukan seseorang selama masa kerjanya.

Menurut Ma'arif MS (2012) karir adalah suatu sarana yang mempunyai peluang untuk membentuk seseorang/individu pegawai untuk membuat rencana karir dengan mempertemukan keterampilan, keinginan dan kebutuhan, tujuan pribadi dengan kebutuhan dan tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja PLP, diperlukan pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh PLP. PLP dapat bekerja secara maksimal jika ia memahami arah dan tujuan organisasi serta perannya dalam mencapai tujuan tersebut. Selain itu, peran dan tanggung jawab yang diberikan organisasi harus sesuai dengan kompetensinya. Apabila dirasa terdapat kesenjangan maka diberikan pelatihan atau pendidikan untuk meningkatkan kompetensi. Motivasi merupakan prioritas tertinggi yang dipertimbangkan dalam strategi peningkatan kinerja PLP. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan PERMENPAN (2010) bahwa pengakuan dan penghargaan terhadap kinerja PLP berpengaruh terhadap motivasi kerja. Herzberg yang dikutip Mangkuprawira (2013) mengajukan teori yang dikenal dengan teori dua faktor. Teori ini menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor motivator dan faktor kebersihan. Faktor motivator meliputi prestasi, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, peluang pengembangan, keterlibatan dan peluang kerja. Faktor kebersihan meliputi gaji, kebijakan perusahaan, pengawasan, hubungan, rasa aman, lingkungan kerja dan status. Faktor prioritas berikutnya dalam peningkatan kinerja PLP adalah penghargaan terhadap potensi dan kompetensi. Kepemimpinan, budaya organisasi, sarana dan prasarana. Faktor kompensasi menjadi prioritas kedua yang mempengaruhi peningkatan kinerja PLP. Oleh karena itu, jabatan fungsional PLP ini menjanjikan kompensasi yang baik bagi PLP jika kerjanya baik. Sebab dengan jabatan fungsional tersebut maka status keprofesionalan PLP akan lebih diakui, mendapat tunjangan fungsional, jenjang karir yang jelas serta mempunyai kesempatan untuk maju lebih cepat dalam pangkat dan jabatan. Dengan cara pandang tersebut diharapkan para PLP semakin termotivasi untuk meningkatkan kerjanya dan lebih profesional dalam mengelola laboratorium. Potensi dan kompetensi para PLP di Fakultas FTIK perlu ditingkatkan dan dikelola dengan baik. Hal ini didukung oleh pernyataan Krstic, (2018) yang menyatakan bahwa manajemen kompetensi dapat diartikan sebagai identifikasi, penilaian dan pelaporan tingkat kompetensi pegawai untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai sumber daya manusia yang memadai untuk menjalankan strateginya. Ada beberapa alasan mengapa potensi dan kompetensi pegawai perlu ditingkatkan, yaitu: (1) perekonomian dunia ditandai dengan perubahan drastis dan inovasi teknologi, (2) aspirasi organisasi dalam suatu pasar, (3) ketidakpuasan terhadap mutu pendidikan, (4) kesamaan pemahaman tentang kompetensi, (5) gerakan mutu menuntut organisasi untuk memastikan bahwa pegawainya kompeten, dan (6) kompetensi juga mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi atau nasional. Menurut PERMENPAN dan peraturan bersama MENDIKNAS & KBKN (2010), faktor penentu keberhasilan kerja pengelola laboratorium adalah (1) kompetensi personel, yaitu: pengetahuan, pelatihan, pengalaman, keterampilan dan motivasi; (2) fasilitas laboratorium, yaitu: peralatan dan instrumentasi, bahan kimia dan perbekalan lainnya (mutu dan kontinuitas), sesuai lingkungan; (3) metode pengukuran/pengujian/kalibrasi, yaitu: kalibrasi, kinerja, termasuk bahan acuan; (4) penanganan sampel/barang, yaitu: penjaminan mutu; (5) perbandingan antar laboratorium, tes CRM dan tes profesiensi.

Berdasarkan penjelasan di atas, Laboratorium Fakultas FTIK dapat meningkatkan potensi dan kompetensi PLP dengan memberikan pelatihan yang sesuai, memberikan kesempatan melanjutkan pendidikannya, mengikutsertakan PLP dalam seminar-seminar yang berkaitan dengan tugasnya di laboratorium baik nasional maupun internasional. Sedangkan faktor kepemimpinan, budaya organisasi, sarana dan prasarana tidak menjadi prioritas utama dalam meningkatkan kinerja PLP, walaupun ketiga faktor tersebut juga sangat mempengaruhi kualitas kinerja PLP. Oleh karena itu, Laboratorium Fakultas FTIK harus terus memperhatikan dan mengembangkan hal tersebut. Tiga faktor tersebut agar tetap sejalan dengan tiga faktor yang menjadi prioritas utama. Temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan PLP menjadi prioritas utama guna mencapai kinerja terbaik bagi PLP. Kesejahteraan di sini adalah sistem terorganisir yang dirancang untuk membantu PLP mencapai standar hidup dan kesehatan yang memuaskan dan memungkinkan mereka mengembangkan keterampilan mereka secara maksimal dan meningkatkan kesejahteraan mereka selaras dengan kebutuhan keluarga dan masyarakat. Strategi alternatif meningkatkan gaya manajemen, mengembangkan keterampilan pribadi, mengembangkan budaya organisasi, dan penyediaan sarana dan prasarana yang memadai merupakan prioritas selanjutnya yang dapat dilaksanakan secara sinergis dalam bentuk strategi yang akan diterapkan sebagai bagian dari key performance indikator dalam pengembangan personel PLP.

Perbaikan gaya manajemen, khususnya pengelola laboratorium, merupakan hal yang diprioritaskan dan mempunyai peranan berdampak pada peningkatan kinerja PLP di IPB. Temuan penelitian yang dilakukan

oleh Barnett (2017) menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan ditinjau dari Perilaku akan menunjukkan perubahan dengan melakukan terobosan-terobosan menuju perkembangan yang lebih baik melalui 4 gaya kepemimpinan, yaitu: (1) Kepemimpinan karismatik adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menimbulkan rasa hormat, (2) Motivasi Inspirasional adalah kemampuan pemimpin dalam menciptakan semangat dan optimisme, menciptakan semangat dan optimisme, memberikan tantangan baru bagi bawahan, bersuara bawahan, mengartikulasikan harapan dengan jelas, dan menunjukkan bagaimana segala sesuatunya dapat dilakukan dengan baik (3) Stimulasi intelektual merupakan kemampuan pemimpin dalam menemukan ide-ide baru dan cara-cara dalam melakukan sesuatu. ide-ide dan cara-cara baru untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, bukan dengan mengoreksi kesalahan bawahan dengan tidak mengoreksi kesalahan di depan umum, dan (4) pertimbangan individual adalah milik seorang pemimpin Pertimbangan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan perhatian kepada setiap bawahannya untuk meningkatkan kinerjanya dan dapat bertindak sebagai pelatih dan penasihat.

Dari hasil penelitian dan analisis yang dilakukan terhadap strategi peningkatan kinerja PLP Fakultas Tarbiyah IAIN Kerinci, aktor yang paling berpengaruh dalam peningkatan kinerja PLP adalah kepala laboratorium. Sebab kepala laboratorium yang bisa memantau dan mengawasi langsung kinerja para PLP. Oleh karena itu, pengelola laboratorium harus memiliki karakter yang kuat untuk mendorong para PLP bekerja semaksimal mungkin dan mampu memberikan kepemimpinan yang efektif dengan mengembangkan tujuh budaya organisasi IPB. Selain itu pengelola laboratorium harus mampu memotivasi PLP dengan cara mengembangkan perilaku motivasi yang inspiratif, karena faktor yang paling mempengaruhi kinerja PLP adalah faktor motivasi, dengan menciptakan visi yang menarik, menantang PLP dengan standar kerja yang tinggi, membicarakan masa depan yang optimis, dan merangsang munculnya ide-ide baru dan kreatif dari para PLP di tempat kerja. Beberapa penelitian menyimpulkan bahwa orang akan bekerja dan melayani dengan baik jika mereka dilayani dan diperhatikan dengan baik oleh manajernya. Tujuan ditetapkannya jabatan fungsional PLP adalah: (1) pengembangan karir bagi pegawai negeri sipil yang terlibat dalam pengelolaan laboratorium, dalam rangka kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi; (2) peningkatan profesionalisme dan kesejahteraan PLP; dan (3) peningkatan mutu pengelolaan laboratorium berdasarkan ISO/IEC 17025. Selain itu, dengan jabatan fungsional ini maka kedudukan PLP dalam organisasi menjadi jelas, tugas terstruktur dan bertingkat, kemandirian tugas diakui, jenjang karir dan jabatan terjamin, jelas, tunjangan fungsional diterima dan ada peluang promosi lebih cepat.

Oleh karena itu, kita harus segera memanfaatkan peluang yang diberikan pemerintah dengan mengelola PLP sebaik mungkin dengan menerapkan strategi alternatif yang diidentifikasi dalam penelitian ini. Alternatif strategi terpenting yang harus diperhatikan adalah meningkatkan kesejahteraan PLP. Dengan dilaksanakannya jabatan fungsional tersebut, otomatis kesejahteraan para PLP akan meningkat. Keberadaan jabatan fungsional PLP ini diharapkan dapat memacu motivasi, kinerja dan produktivitas para pegawai yang bertugas dan bertanggung jawab di laboratorium universitas untuk lebih mengoptimalkan potensi dan kompetensinya, sehingga berdampak positif terhadap mutu universitas pengelolaan laboratorium dalam memenuhi misi Tridharma Perguruan Tinggi.

## SIMPULAN

Kepala laboratorium merupakan aktor yang sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja PLP. Seorang Kepala laboratorium harus memiliki keterampilan dan karakter yang kuat untuk mendorong dan memotivasi PLP meningkatkan kinerjanya sehingga PLP mampu bekerja secara profesional dan memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen. Dalam rangka meningkatkan kinerja PLP, maka lembaga harus senantiasa memantau, mengkaji dan mensosialisasikan segala perkembangan terkait pelaksanaan jabatan fungsional PLP baru ini kepada PLP dan seluruh pihak yang berkepentingan. Hal ini akan memastikan bahwa semua informasi yang berkaitan dengan manfaat PLP

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan kepada pihak pengelola Jurnal yang telah menerbitkan tulisan ini. Penulis Juga mengucapkan terimakasih kepada segala pihak yang telah mendukung

## DAFTAR PUSTAKA

Barnett, D. (2017). Leadership and Job Satisfaction: Adjunct Faculty at a For-Profit University. *International Journal of Psychology and Educational Studies*.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.17220/ijpes.2017.03.006>



- Creswell, J. W. (2013). *Research Desain (pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dunan et al. (2020). No Title. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura I (Persero)*., 8, 43–45.
- Hartini. (2021). No Title *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Jawa Barat: Media Sains Indonesia.
- Krstic, M., Obradovic, V., Terzic-Supic, Z., Stanisavljevic, D., & Todorovic, J. (2018). Leadership and motivation among employees in health-care facilities in Serbia. *Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*. <https://doi.org/https://doi.org/10.7595/management.fon.2018.0022>
- Ma'arif MS, K. L. (2012). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia, Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*. Bogor: IPB Press.
- Mangkuprawira S. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Muizu, W. O. Z., & Sari, D. (2019). (2019). Improving Employee Performance Through Organizational Culture, Leadership, And Work Motivation: Survey On Banking Organizations In Southeast Sulawesi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/https://doi.org/10.24198/jbm.v20i1.266>
- Nizamuddin, Syaiful Sagala, E. N. (2019). Effect Of Leadership, Organizational Structure, Compensation, And Motivation Toward Performance Of Aggregat Data Control On The Statistics Centre Of North Sumatra Province. *International Journal of Education and Research*. <https://doi.org/ISSN : 2411-5681>.
- Rukmana, F. I., Khudori, M. H., & Suryati, A. (2024). Implementasi Standard Operational Procedure ( SOP ) Terhadap Kinerja Karyawan Di Industri Perbankan ( Study Kasus Bank BRI Unit Otista ), 3(1), 1–8.
- Pemenpan Dan RB RI. (2019). Pemenpan RB RI No.7 Th. 2019 Tentang Jabatan Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan. ', n.d.
- Prawirosentono. (2019). *Kinerja, Motivasi, Etos Kerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Ramsden P. (2013). *Leading Academics*. Buckingham (UK): Society for Research Into Higher Education and The Open University Press.
- Septian, A. dan G. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rektorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero). *Jurnal E-Proceeding Of Management*., 6 (2)(2), 120–152.
- Sinaga Hasibuan dan Priyojadmiko. (2020). No Title. In *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Jawa Barat: Global Aksara Pres.
- Susilowati Dwi dan Nukhilizah Nurul. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penajam Kabupaten Paser Utara. *Prosiding SNA MK*., 1 (3), 63–72.

# Strategi Peningkatan Kinerja Pranata Laboratorium Pendidikan

## ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://journal.mercubuana.ac.id">journal.mercubuana.ac.id</a> Internet Source	4%
2	<a href="http://repository.isi-ska.ac.id">repository.isi-ska.ac.id</a> Internet Source	3%
3	<a href="http://jurnalmanajemen.petra.ac.id">jurnalmanajemen.petra.ac.id</a> Internet Source	3%
4	<a href="http://staffnew.uny.ac.id">staffnew.uny.ac.id</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://www.jurnal.minartis.com">www.jurnal.minartis.com</a> Internet Source	2%
6	<a href="http://karya.brin.go.id">karya.brin.go.id</a> Internet Source	2%
7	<a href="http://pusatasesmen.sumutprov.go.id">pusatasesmen.sumutprov.go.id</a> Internet Source	2%
8	<a href="http://jurnal.undhirabali.ac.id">jurnal.undhirabali.ac.id</a> Internet Source	2%
9	<a href="http://repository.ipb.ac.id">repository.ipb.ac.id</a> Internet Source	2%

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      < 2%

Exclude bibliography      On