

**PENINGKATAN KUALITAS KERJA DAN ANTI RADIKALISME
PEGAWAI SERTA MASUKAN PEMIKIRAN DARI PURNA TUGAS**

***INCREASING WORK QUALITY AND EMPLOYEE ANTI RADICALISM
AND THOUGHTS FROM RETURN DUTIES***

Yanto Prasetyo¹⁾, Diah Sofiah²⁾.

^{1,2}Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

¹Email: yanto_prasetyo@untag-sby.ac.id

Abstrak Kualitas kerja adalah hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang berkualitas dan mampu mempersiapkan masa purna tugasnya dengan baik akan bekerja dengan efisien dan menjadi lebih unggul. Pelaksanaan pengabdian dilakukan pada tanggal 24 April 2022 dengan menggunakan metode pelatihan. Hasil analisis pre-test dan post test dihitung menggunakan SPSS 20 for windows dengan menggunakan Uji Mann Whitney U-Test. Hasil analisis pada persiapan pensiun diperoleh skor Z sebesar -9,916 dengan signifikansi = 0,000 ($p < 0,05$). Artinya dapat dijelaskan bahwa ada perbedaan yang sangat signifikan antara persiapan pensiun dosen ketika sebelum dan sesudah diberi pelatihan. Kemudian, Berdasarkan hasil analisis pada kualitas kerja dosen diperoleh skor Z sebesar -9,920 dengan signifikansi = 0,000 ($p < 0,05$). Artinya dapat dijelaskan bahwa ada perbedaan yang sangat signifikan antara kualitas kerja dosen ketika sebelum dan sesudah diberi pelatihan.

Kata Kunci: kualitas kerja, purna tugas, dosen

Abstract *Quality of work is a result that can be measured by the effectiveness and efficiency of a job done by human resources in achieving organizational goals. Employees who are qualified and able to prepare their retirement well will work efficiently and become superior. The implementation of the service was carried out on April 24, 2022 using the training method. The results of the pre-test and post-test analysis were calculated using SPSS 20 for windows using the Mann Whitney U-Test. The results of the analysis on retirement preparation obtained a Z score of -9.916 with a significance = 0.000 ($p < 0.05$). This means that it can be explained that there is a very significant difference between lecturer retirement preparation before and after being given training. Then, based on the results of the analysis on the quality of the lecturer's work, a Z score of -9.920 was obtained with a significance = 0.000 ($p < 0.05$). This means that it can be explained that there is a very significant difference between the quality of work of lecturers before and after being given training.*

Keywords: *Quality of work, pensions, lecturers.*

PENDAHULUAN

Universitas Jember merupakan salah satu perguruan tinggi negeri yang berada di Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur. Kampus yang berdiri sejak tahun 1964 dengan nama Universitas Tawangalun (UNITA) Jember pada awalnya berasal dari universitas swasta dan mengalami perubahan status menjadi negeri dan berubah nama menjadi Universitas Jember sesuai Surat Keputusan Presiden No. 61 Tahun 1982 ini berkembang di daerah yang terkenal dengan produk pertanian dan perkebunannya. Oleh karena itu, visi dan misi dari universitas ini berkorelasi dengan perkembangan dan kemajuan pertanian di Wilayah Jember dan sekitarnya. Seiring dengan perkembangannya, universitas ini pun memiliki beragam rumpun keilmuan dari berbagai bidang.

Fakultas pertanian masih menjadi ikon bagi Universitas Jember dikarenakan merupakan salah satu fakultas tertua sekaligus fakultas yang berdiri bersamaan dengan Universitas Jember pada tahun 1964. Lalu pada tahun 1997, fakultas ini mengalami perubahan nama menjadi fakultas teknologi pertanian. Saat ini Dr. Ir. Bambang Marhaenanto, M.Eng., IPM merupakan dekan dari fakultas ini. Untuk menciptakan mahasiswa yang unggul dalam bidang pertanian, maka diperlukan tenaga pendidik yang kompeten dan profesional sehingga dapat mendidik mahasiswa dengan baik. Disini peran dosen dan tendik yang kompeten dapat menjadi dasar bagi terbentuknya kualitas kerja mereka. Pegawai yang berkualitas dapat berdampak positif bagi perkembangan organisasi, sehingga perlu adanya peningkatan kualitas kerja bagi pegawai.

Selain peningkatan kualitas kerja, diperlukan adanya pendampingan untuk mempersiapkan purna tugas, sehingga kesejahteraan para pegawai pun akan tetap terjamin meski sudah pensiun. Hal ini dikarenakan hanya sekitar 5% pegawai yang siap untuk menghadapi purna tugas. Individu yang tidak siap dalam menghadapinya bisa jadi akan terkejut dengan perubahan yang dialami dibandingkan dengan saat masih bekerja. Pemikiran-pemikiran negatif semacam ini akan membuat pegawai menjadi tidak produktif selama bekerja ketika menjelang masa purna tugas. Berdasarkan data dari dosen dan tendik fakultas pertanian UNEJ, adapun permasalahan yang dimiliki oleh mitra adalah perlu adanya peningkatan kualitas kerja pegawai fakultas pertanian di UNEJ, serta perlu

adanya pendampingan untuk mempersiapkan masa pensiun atau purna tugas dosen yang ada disana. Maka, dilakukan pelatihan sebagai sarana untuk peningkatan pegawai disana dan dalam rangka mempersiapkan purna tugas mereka.

METODE

Subjek dalam kegiatan pengabdian ini dilaksanakan dengan 66 peserta yang terdiri dari dosen fakultas pertanian di Universitas Jember. Kegiatan pengabdian yaitu dengan tema pelatihan kompetensi diri pada dosen. Pelaksanaan kegiatan pengabdian di Fakultas pertanian Universitas Jember diselenggarakan selama satu hari, yakni pada hari minggu, 24 April 2022. Kegiatan ini berlangsung selama 9 jam, pada pukul 08.00 – 17.00 WIB. Seluruh kegiatan diselenggarakan secara luring di Java Lotus Hotel, yang beralamat di Jl. Gatot Subroto 47 Jember.

Tahapan pelaksanaan kegiatan pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Kegiatan Pelatihan diselenggarakan selama satu hari pelaksanaan yang berlangsung selama 9 jam, dimulai pukul 08.00 – 17.00 WIB.
2. Sebelum pemaparan materi pelatihan, peserta diberikan pre-test untuk mengetahui pemahaman peserta terhadap kualitas kerja dan persiapan menghadapi purna tugas.
3. Setelah selesai seluruh materi dari narasumber peserta diberikan post-test untuk mengetahui efektif tidaknya pelaksanaan pelatihan yang dilakukan
4. Pada akhir materi, peserta diajak untuk bermain game sebagai penyegaran, dimana game tersebut masih bertema tentang kompetensi diri.
5. Evaluasi pelatihan diperoleh dengan merangkum keseluruhan hasil *pre-test* yang dibandingkan dengan *post-test* serta lembar evaluasi yang diberikan kepada peserta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengabdian dilakukan pada tanggal 24 April 2022 menggunakan metode pelatihan. Pelatihan diselenggarakan di Fakultas Pertanian Universitas Jember dengan subjek dosen. Pelatihan ini dihadiri oleh 66 Peserta. Hasil analisis *pre-test* dan *post test* dihitung menggunakan SPSS 20 for windows dengan menggunakan Uji Mann Whitney U-Test.

Tabel 1. Hasil Uji Variabel Persiapan Pensiun

| Persiapan Pensiun | Z | p |
|-------------------|--------|-------|
| | -9.916 | 0.000 |

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh skor Z sebesar -9,916 dengan signifikansi = 0,000 ($p < 0,05$). Artinya dapat dijelaskan bahwa ada perbedaan yang sangat signifikan antara persiapan pensiun dosen ketika sebelum dan sesudah diberi pelatihan.

Tabel 2. Hasil Uji Variabel Kualitas Kerja

| Kualitas kerja | Z | p |
|----------------|--------|-------|
| | -9.920 | 0.000 |

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh skor Z sebesar -9,920 dengan signifikansi = 0,000 ($p < 0,05$). Artinya dapat dijelaskan bahwa ada perbedaan yang sangat signifikan antara kualitas kerja dosen ketika sebelum dan sesudah diberi pelatihan.

Pelatihan ini diberikan sebagai upaya menjawab kebutuhan dari para dosen dalam mempersiapkan masa purna tugas dan juga meningkatkan kualitas kerja selama persiapan itu. Setelah diberikan pelatihan maka diperoleh hasil bahwa adanya perbedaan kualitas kerja dan persiapan pensiun antara sebelum dan setelah diberikan pelatihan. Artinya pelatihan peningkatan kualitas kerja dan masukan pemikiran dari purna tugas efektif untuk dilakukan kepada dosen.

Menurut Flippo (2005:28) kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Pada pengaplikasiannya, untuk melahirkan dosen dengan kualitas kerja yang baik diperlukan proses, sehingga dapat terwujudnya dosen yang produktif sesuai dengan yang diharapkan. Apabila

dosen memiliki kualitas kerja seperti yang diharapkan, maka akan lebih mudah untuk menciptakan mahasiswa-mahasiswa yang unggul serta mengembangkan universitas menjadi lebih baik.

Kegiatan yang dilaksanakan pada tanggal 24 April 2022 membuka wawasan baru pada peserta terhadap perkembangan kualitas diri, dimana pada materi pertama disampaikan tentang mengenali kualitas kerja dengan harapan peserta dapat mengembangkan konsep dasar pelayanan prima yang dibutuhkan dalam kegiatan belajar mengajar maupun pada saat menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Adapun menurut Barata (2003), konsep dasar pelayanan prima yang terdiri dari 6 aspek, yakni pertama, kemampuan (*ability*) merupakan kemampuan tertentu yang meliputi kemampuan kerja di bidang yang ditekuni serta dibutuhkan untuk menunjang program layanan prima (*excellent service*). Kedua, sikap (*attitude*) merupakan perilaku tertentu yang harus ditonjolkan ketika berhadapan dengan pelanggan. Ketiga, penampilan (*appearance*) merupakan penampilan fisik ataupun non-fisik yang merefleksikan kredibilitas kepada pelanggan. Keempat, perhatian (*attention*) merupakan kepedulian penuh terhadap pelanggan, yang berkaitan dengan kebutuhan dan keinginan pelanggan, maupun memahami saran dan kritiknya. Kelima, tindakan (*action*) merupakan kegiatan nyata yang dilakukan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Keenam, tanggung jawab (*accountability*) merupakan sikap keberpihakan kepada pelanggan sebagai bentuk kepedulian, untuk meminimalkan ketidakpuasan pelanggan.

Pada materi selanjutnya disampaikan tentang persiapan masa purna tugas/pensiun. Pada materi ini peserta cukup tertarik, karena peserta merasa bahwa ini adalah hal yang penting untuk mereka ketahui sejak dini. Materi persiapan purna tugas ini mencakup materi tentang bagaimana strategi untuk menghadapi dan mempersiapkan masa purna tugas, sehingga peserta tetap sejahtera di hari tua mereka.



Gambar 1. Penyampaian materi oleh narasumber

Kemudian, setelah penyampaian materi dari kedua narasumber dilakukan games/permainan yang masih bertemakan kompetensi diri. Pada permainan ini tak hanya membuat peserta menjadi lebih terhibur, mereka pun mendapatkan insight baru dari kesimpulan permainan yang diberikan.



Gambar 2. Games

Berikut ini kesimpulan yang dapat diambil dari permainan yang dilakukan di akhir penyampaian materi adalah sebagai berikut.

1. Memberi sesuai dengan kebutuhan: peka terhadap apa yang dibutuhkan, memiliki sikap terbuka terhadap orang lain.
2. Harus sadar dan bersedia mengakui kemampuan orang lain.
3. Tiap orang harus memahami bagaimana dapat membantu ke arah pemecahan persoalan.
4. Tiap orang harus mengerti persoalan yang sedang dihadapi.

5. Perlu adanya komunikasi timbal balik dengan rekan.
6. Perlu koordinasi dan totalitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Luaran utama dalam kegiatan ini adalah rekayasa sosial, dalam bentuk terjadinya meningkatkan kualitas kerja dan matangnya persiapan dalam menghadapi purna tugas. Luaran lain yang dihasilkan dari kegiatan pengabdian ini merupakan publikasi pada jurnal nasional dan sebagai peningkatan kualitas SDM yang ada di Fakultas Pertanian Universitas Jember.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa pelatihan peningkatan kualitas kerja dan anti radikalisme pegawai serta masukan pemikiran dari purna tugas yang dilakukan di Fakultas pertanian universitas jember dapat meningkatkan kualitas pegawai dan membekali peserta dalam menghadapi masa purna tugas. Hasil analisis *pre-test* dan *post-test* dihitung menggunakan SPSS 20 *for windows* dengan menggunakan *Uji Mann Whitney U-Test*. Hasil analisis pada persiapan pensiun diperoleh skor Z sebesar -9,916 dengan signifikasi = 0,000 ($p < 0,05$). Artinya dapat dijelaskan bahwa ada perbedaan yang sangat signifikan antara persiapan pensiun dosen ketika sebelum dan sesudah diberi pelatihan. Kemudian, Berdasarkan hasil analisis pada kualitas kerja dosen diperoleh skor Z sebesar -9,920 dengan signifikasi = 0,000 ($p < 0,05$). Artinya dapat dijelaskan bahwa ada perbedaan yang sangat signifikan antara kualitas kerja dosen ketika sebelum dan sesudah diberi pelatihan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis dan tim pengabdian mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Pertanian di Universitas Jember sebagai mitra yang telah menyediakan tempat dan segala kebutuhan yang diperlukan selama pelatihan berlangsung. Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya sebagai wadah yang memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan pengabdian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, S. S. P. (2019). Pembekalan pegawai negeri sipil yang akan purna tugas di lingkungan pemerintah kota magelang. *Jendela Inovasi Daerah*, 2(2), 43-54.
- Barata, Atep Adya. (2003). Dasar-Dasar Pelayanan Prima. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Flippo, E. B. (2005). Manajemen Personalia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hadi, S. (2004). Statistik. Andi: Yogyakarta.
- Satori, D., & Suryana, A. (2013). Peningkatan Kualitas Kerja Melalui Pola Pembinaan (Capacity Building) Dosen Muda Pada Program Studi Administrasi Pendidikan SPS UPI. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 14(1), 28-41.
- Tamtanus, A. S. (2018). Pemikiran: menetralsir radikalisme di perguruan tinggi melalui para dosen. *Untirta Civic Education Journal*, 3(2).