

JIWA ENTREPRENEURSHIP DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

Mandataris

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

E-mail: mandataris81@gmail.com

ABSTRACT

The spirit of entrepreneurship in Faculty of Social and Political Sciences University of Riau employees can be grown by the participation of all parties, both the leader and the employee itself. Rewarding outstanding employees, auctioning positions, providing training, socializing new policies and granting full authority for employees in making decisions regarding their main duties and functions. The growth of entrepreneurial spirit in Faculty of Social and Political Sciences University of Riau employees by itself will improve the performance of employees and ultimately improve the overall performance of the organization. The Personnel Division can not be separated from all matters related to employees, both in conducting assessment and supervision and participating in the development of employees so that the performance of employees continues to improve. The allocation of financial budget planning annually on the development of human resources is a concern by the leadership to support activities that can foster the spirit of entrepreneurship in employees.

Key Words: spirit of entrepreneurship, reward, performance

ABSTRAK

Jiwa *entrepreneurship* pada Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau dapat ditumbuhkan dengan peran serta dari semua pihak yang ada, baik itu Pimpinan maupun Pegawai itu sendiri. Pemberian reward bagi Pegawai yang berprestasi, lelang jabatan, pemberian pelatihan, sosialisasi kebijakan-kebijakan baru dan pemberian wewenang penuh bagi Pegawai dalam mengambil keputusan yang menyangkut Tupoksinya. Tumbuhnya jiwa *entrepreneurship* pada Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja Pegawai dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Bagian Kepegawaian tidak bisa terpisahkan dengan segala urusan yang berhubungan dengan Pegawai, baik dalam melakukan penilaian dan pengawasan maupun ikut berperan serta dalam pengembangan Pegawai agar kinerja Pegawai terus meningkat. Alokasi perencanaan anggaran keuangan setiap tahunnya pada pengembangan sumber daya manusia menjadi perhatian oleh pimpinan guna mendukung kegiatan-kegiatan yang dapat menumbuhkan jiwa *entrepreneurship* pada Pegawai.

Kata Kunci: jiwa entrepreneurship, reward, kinerja

PENDAHULUAN

Pada saat ini, pendidikan tinggi merupakan salah satu hal yang sangat

beperan penting dalam perekonomian dan ketahanan suatu bangsa. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi pendidikan tinggi, karena sebagai

Jiwa *Entrepreneurship* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Mandataris

lembaga yang terlibat langsung dalam kegiatan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat harus dapat mewujudkan hal tersebut.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi pada pasal 5, menyebutkan bahwa Pendidikan Tinggi bertujuan :

- a. berkembangnya potensi Mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa;
- b. dihasilkannya lulusan yang menguasai cabang Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa;
- c. dihasilkannya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Penelitian yang memperhatikan dan menerapkan nilai Humaniora agar bermanfaat bagi kemajuan bangsa, serta kemajuan peradaban dan kesejahteraan umat manusia; dan
- d. terwujudnya Pengabdian kepada Masyarakat berbasis penalaran dan karya Penelitian yang bermanfaat dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Untuk mencapai tujuan tersebut, tidak terlepas dari keterlibatan semua pihak, seperti pemerintah, universitas, dosen, masyarakat dan dunia usaha sebagai pengguna lulusan dari pendidikan tinggi.

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau adalah salah satu fakultas yang ada di lingkungan Universitas Riau (UR). Fakultas ini juga berperan sebagai lembaga pendidikan tinggi yang bertanggungjawab untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas dalam menjawab

tantangan bangsa kedepannya dan juga mampu menciptakan sumber daya manusia yang mampu bersaing dalam dunia kerja. Guna menghasilkan mutu lulusan perguruan tinggi yang berkualitas tentunya tidak hanya perlu dilakukan kegiatan proses belajar mengajar semata antara dosen dengan mahasiswa, namun juga didukung dengan kegiatan pendukung lainnya seperti kegiatan administrasi dibagian pendidikan, keuangan dan kemahasiswaan. Kelancaran dan kecepatan pelayanan di bagian administrasi tersebut sangat tergantung kepada sumber daya manusia yang dimiliki dalam hal ini adalah Pegawai yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Honorer.

Pegawai adalah aset utama organisasi yang menjadi pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Pegawai dan organisasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan karena pegawai memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan organisasi, sedangkan organisasi merupakan wadah bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Rendahnya kinerja Pegawai akan berdampak pada rendahnya kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi harus melakukan penilaian dan pengawasan dalam bekerja terhadap pegawai, karena kadang kala masih terdapat pegawai yang tidak menjalankan komitmen dalam bekerja, seperti menunda waktu pekerjaan, bekerja dengan tidak sepenuh hati, dan melakukan kecurangan. Hal ini akan berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan yang efektif dan efisien.

Permasalahan tersebut juga terjadi pada Pegawai Negeri Sipil

yang berada di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau, seperti :

- a. Kurangnya kedisiplinan Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kedisiplinan dalam pelaksanaan pekerjaan ini terlihat dengan seringnya pekerjaan atau tugas yang diberikan tidak selesai tepat pada waktunya.
- b. Sulit untuk bekerjasama dengan rekan kerjanya. Permasalahan ini terlihat dengan adanya konflik yang terjadi antar Pegawai dalam bekerja.
- c. Kurangnya kemauan Pegawai untuk berkembang dan tidak mau untuk dimutasi dengan berbagai alasan karena merasa sudah nyaman dengan posisi sekarang.
- d. Tidak mematuhi jam kerja kantor. Masih adanya Pegawai yang terlambat masuk kantor. Selain itu ada Pegawai yang tidak kembali lagi untuk ke kantor ketika selesai jam istirahat kantor.

Segala permasalahan yang terjadi tersebut pasti akan berhubungan dengan Bagian Kepegawaian, dimana bagian ini adalah bagian yang melakukan penilaian dan pengawasan terhadap pegawai dalam bekerja. Bagian Kepegawaian tidak bisa terpisahkan dengan segala urusan yang berhubungan dengan Pegawai, diantaranya yaitu remunerasi dan uang makan dosen dan Pegawai, pengelolaan Sistem Informasi Pegawai Fakultas, urusan kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, pembuatan surat tugas, surat keterangan kegiatan, surat keterangan tenaga kontrak, proses pengajuan SKP tenaga kependidikan, pendistribusian surat-surat masuk dari Rektorat ke jurusan atau program studi, dan juga mengevaluasi disiplin kerja Pegawai. Bagian Kepegawaian juga memiliki peran dalam pengembangan Pegawai agar kinerja Pegawai terus meningkat.

Permasalahan-permasalahan tersebut berdampak pada pelayanan

administrasi serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk itu diperlukannya perubahan mindset pada pegawai menjadi *mindset entrepreneurial*, yaitu mindset dengan prinsip efektifitas, efisien, kreatif dan inovatif serta penajaman fungsi pelayanan agar dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan harapan. Untuk menumbuhkan *mindset entrepreneurial* ini, setiap pegawai haruslah memiliki jiwa *entrepreneurship*.

KERANGKA TEORI

Jiwa *entrepreneurship* saat sekarang tidak hanya diperuntukkan bagi kalangan usaha, namun juga bisa diterapkan pada lembaga non profit. Menurut Suryana (2003:14) *entrepreneurship* atau kewirausahaan adalah kemampuan kreatif dan inovatif yang dijadikan dasar, kiat dan sumber daya untuk mencari peluang menuju sukses, inti dari kewirausahaan adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda melalui pemikiran kreatif dan tindakan yang inovatif demi terciptanya peluang.

Menurut Hendro (2011:31) *entrepreneurship* atau kewirausahaan adalah suatu kemampuan untuk mengelola sesuatu yang ada dalam diri untuk dimanfaatkan dan ditingkatkan agar lebih optimal (baik) sehingga bisa meningkatkan taraf hidup di masa mendatang.

Menurut Schermerhorn dalam Winardi (2003:16), *entrepreneurship* merupakan perilaku dinamik, menerima resiko, kreatif serta berorientasi pada pertumbuhan. Seorang *entrepreneur* merupakan seorang individu yang menerima resiko dan yang melaksanakan tindakan-tindakan untuk mengejar

Jiwa Entrepreneurship Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai
Mandataris

peluang-peluang dalam situasi dimana pihak lain tidak melihatnya atau merasakannya, bahkan ada kemungkinan bahwa pihak lain tersebut menganggapnya sebagai problem-problem atau bahkan ancaman-ancaman.

Berdasarkan beberapa pengertian entrepreneurship di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *entrepreneurship* adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mencari peluang menuju sukses dengan menerima segala resiko dan memiliki kreatifitas serta inovasi dalam pencapaiannya. Kreativitas lebih menekankan kemampuan, bukan kegiatan. Jadi, Pegawai disebut kreatif jika dia memiliki ide/gagasan yang baru tanpa harus merealisasikan gagasannya itu, dan inovasi adalah proses melakukan sesuatu yang baru tersebut. Kreativitas entrepreneurial merupakan kemampuan untuk menerapkan gagasan kreatif demi kemajuan. Gagasan itu tidak harus baru, yang penting ada solusi baru yang dapat diterapkan.

Selanjutnya Schermerhorn dalam Winardi (2003:16) menyatakan bahwa ada sejumlah karakteristik tipikal *entrepreneur* yang mencakup:

- a. Lokus pengendalian internal. Para *entrepreneur* beranggapan bahwa mereka berkemampuan untuk mengendalikan nasib mereka sendiri, mereka mampu mengarahkan diri mereka dan mereka menyukai otonomi.
- b. Tingkat energi tinggi. Para *entrepreneur* merupakan manusia yang persisten, yang bersedia bekerja keras dan mereka bersedia

- c. Kebutuhan tinggi akan prestasi. Para *entrepreneur* termotivasi untuk bertindak secara individual untuk melaksanakan pencapaian tujuan-tujuan yang menantang.
- d. Toleransi terhadap ambiguitas. Para *entrepreneur* merupakan manusia yang bersedia menerima resiko. Mereka mentoleransi situasi-situasi yang menunjukkan tingkat ketidakpastian tinggi.
- e. Kepercayaan diri. Para *entrepreneur* merasa diri kompeten dan mereka yakin akan diri mereka sendiri dan mereka bersedia mengambil keputusan-keputusan.
- f. Berorientasi pada *action*. Para *entrepreneur* berupaya agar mereka bertindak mendahului munculnya masalah-masalah. Mereka ingin menyelesaikan tugas-tugas mereka secepat mungkin dan mereka tidak bersedia menghamburkan waktu yang berharga.

Geoffrey G. Meredith dalam Suryana (2003:14) juga mengemukakan ciri-ciri dan watak dari *entrepreneurship* atau kewirausahaan sebagai berikut:

Tabel 1 Ciri-Ciri dan Watak Kewirausahaan

| No | Ciri-Ciri | Watak |
|----|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Percaya Diri | Keyakinan, ketidaktergantungan, individualitas, dan optimisme. |
| 2 | Berorientasi pada tugas dan hasil | Kebutuhan untuk berprestasi, ketekunan dan ketabahan, tekad kerja keras, mempunyai dorongan kuat, energik dan insiatif. |

| No | Ciri-Ciri | Watak |
|----|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | Pengambilan resiko dan suka tantangan | Kemampuan untuk mengambil resiko yang wajar. |
| 4 | Kepemimpinan | Perilaku sebagai pemimpin, bergaul dengan orang lain, menanggapi saran-saran dan kritik. |
| 5 | Keorisinilan | Inovatif dan kreatif serta fleksibel |
| 6 | Berorientasi ke masa depan | Pandangan ke depan, perspektif. |

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas mengenai *entrepreneurship*, dapat dikatakan bahwa jiwa *entrepreneurship* diharapkan dimiliki oleh Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya agar apa yang diharapkan dapat tercapai. *Entrepreneur* dalam birokrasi bukan mengarahkan para Pegawai menjadi pengusaha dalam arti mengeruk profit, tetapi yang diadopsi adalah jiwa dari *entrepreneur* itu sendiri. Pegawai yang memiliki jiwa *entrepreneurship* adalah pegawai yang memiliki keinginan untuk mencapai keberhasilan dengan mengembangkan kreatifitas, berinovasi, berani mengambil resiko dan berkerja keras untuk memanfaatkan sebuah peluang yang dihadapi setiap hari, serta menganggap waktu adalah sesuatu yang berharga terutama dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan.

ALUR PEMIKIRAN

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya kinerja Pegawai pada sebuah organisasi atau instansi, dan banyak juga cara yang dilakukan untuk mengantisipasi dan meningkatkan kinerja Pegawai. Cara yang dilakukan selama ini

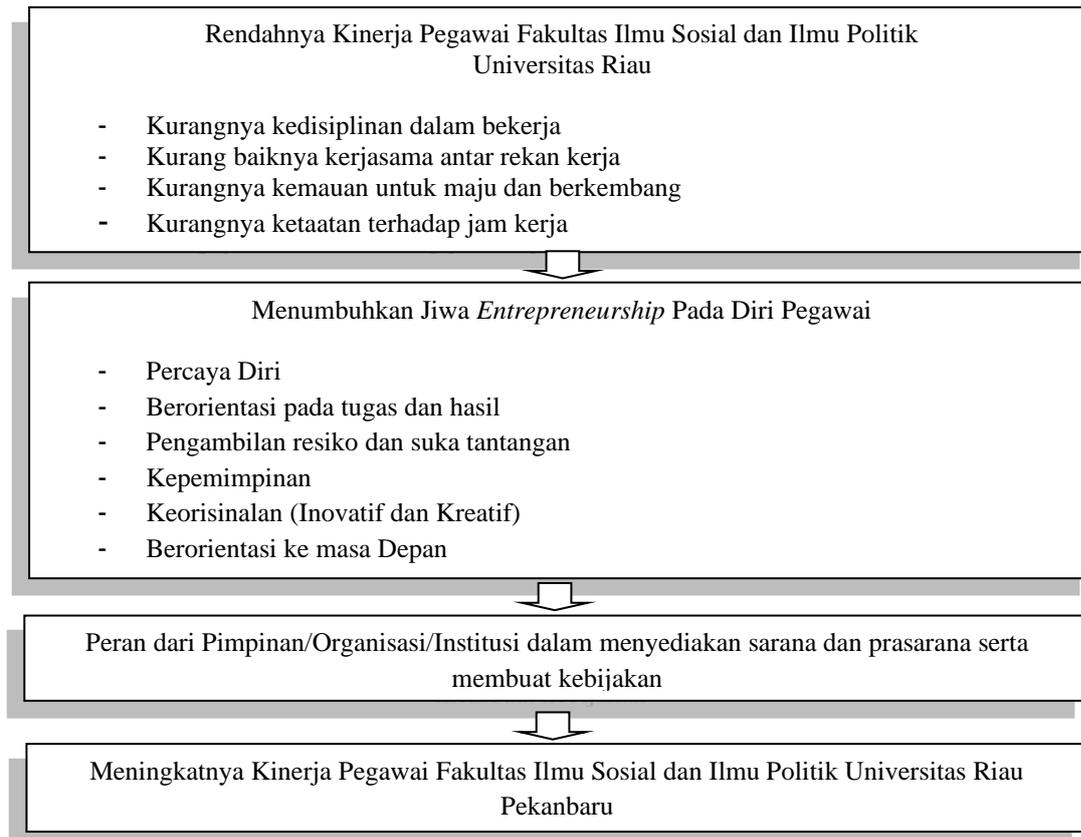
kebanyakan masih bersifat dengan memberikan motivasi dari luar diri Pegawai seperti pemberian reward berupa insentif, penghargaan, bonus atau hal serupa lainnya. Selain itu juga dengan pemberian sanksi kepada Pegawai yang melanggar aturan, yang diharapkan dengan adanya sanksi dapat meningkatkan disiplin Pegawai dan akan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai kedepannya.

Namun, cara-cara yang dilakukan tersebut belum begitu maksimal memberikan hasil bagi peningkatan kinerja Pegawai secara berkelanjutan. Penulis memandang perlunya peningkatan kinerja Pegawai tumbuh dari dalam diri Pegawai itu sendiri yang tentunya tetap didukung dengan motivasi dari luar. Atas dasar hal tersebut, perlu ditanamkan jiwa *entrepreneurship* pada diri Pegawai agar dapat bekerja dengan sepenuh hati yang selalu berorientasi pada hasil dan pandangan ke depan.

Dari uraian ini, maka dapat digambarkan alur pemikiran dalam penulisan makalah sebagai berikut:

Jiwa *Entrepreneurship* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Mandataris

Gambar 1 Alur Pemikiran Penulisan



METODE

Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Honorer di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

Teknik yang dilakukan dalam pengumpulan data menggunakan metode observasi. Observasi yang digunakan adalah observasi berpartisipatif (*Participant Observation*) dimana penulis terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati. Sambil melakukan pengamatan, penulis ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data.

GAMBARAN KEADAAN

A. Gambaran Keadaan Sekarang

Berdasarkan permasalahan yang telah disebutkan pada bab sebelumnya, dapat digambarkan bahwa kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Universitas Riau belum begitu baik. Ini terlihat dengan belum begitu baiknya komitmen dari Pegawai di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau dalam bekerja yang ditunjukkan dengan kurangnya kedisiplinan Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sulit untuk bekerjasama dengan rekan kerjanya, ketidaksiapan Pegawai untuk maju dan tidak mematuhi jam kerja kantor.

Kurangnya kedisiplinan Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kurangnya kedisiplinan dalam pelaksanaan pekerjaan ini ditunjukkan dengan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada Pegawai tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Sebagai contoh yang terjadi adalah dalam permasalahan ini adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan Satuan Kegiatan Semester Remunerasi Dosen yang merupakan tanggungjawab dari masing-masing operator pada setiap jurusan untuk memberikan laporannya kepada Bagian Kepegawaian dengan tenggat waktu tanggal 5 tiap bulannya tidak dapat selesai kalau tidak dilakukan jemput bola oleh Pegawai Bagian Kepegawaian. Harusnya masing-masing operator pada jurusan sudah mengerti akan tugas dan tanggungjawabnya terhadap pekerjaan mereka.
- b. Selain itu lambannya respon dari Pegawai pada Jurusan ataupun Program Studi untuk menanggapi pekerjaan atau tugas yang diberikan seperti permintaan dari Kepegawaian Rektorat untuk pengumpulan data-data dan kelengkapan dokumen Dosen tiap jurusan yang tidak dapat mereka selesaikan. Akhirnya pekerjaan atau tugas yang diberikan harus diselesaikan oleh Pegawai Bagian Kepegawaian karena tenggat waktu yang diberikan sudah sempit.
- c. Hal lainnya adalah adanya pekerjaan atau tugas yang bukan merupakan pekerjaan dari Pegawai Bagian Kepegawaian harus dikerjakan oleh Pegawai di Bagian Kepegawaian, seperti SKP Dosen yang merupakan tanggungjawab dari Dosen itu sendiri untuk menginput data-data yang dibutuhkan karena sistem yang dipakai sudah online dan Dosen sudah memiliki akun masing-masing. Namun masih banyak Dosen yang tidak mengerti dalam mengerjakannya dan juga menganggap bahwa tugas tersebut adalah tugas Bagian Kepegawaian.

Permasalahan selanjutnya adalah mengenai masih sulitnya Pegawai untuk bekerjasama dengan rekan kerjanya.

Permasalahan ini terlihat dengan adanya konflik yang terjadi antar Pegawai dalam bekerja. Konflik terjadi dikarenakan beberapa hal sebagai berikut :

- a. Adanya rasa kurang hormat menghormati diantara pegawai. Seperti adanya Pegawai yang lebih senior yang menganggap Pegawai baru tidak tahu apa-apa dengan pekerjaan yang dikerjakannya, ataupun sebaliknya adanya Pegawai baru yang tidak menghormati Pegawai senior karena memiliki jabatan lebih tinggi.
- b. Adanya Pegawai yang tidak mau bekerjasama dengan rekan kerjanya karena adanya mutasi jabatan dan merasa jabatannya atau posisinya diambil oleh Pegawai lainnya. Tidak adanya serah terima pekerjaan pada saat mutasi jabatan menyebabkan Pegawai yang menempati posisi baru tersebut harus berusaha sendiri menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ditinggalkan oleh Pegawai sebelumnya.

Hal lain yang menggambarkan keadaan atau kondisi Pegawai di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau saat sekarang ini adalah mengenai ketaatan terhadap ketentuan Fakultas. Ketaatan Pegawai terhadap jam kerja masih kurang yaitu Pegawai tidak mematuhi jam kerja kantor. Masih adanya Pegawai yang terlambat masuk kantor dan ada Pegawai yang tidak kembali lagi untuk ke kantor ketika selesai jam istirahat kantor. Selain itu adanya sikap dari Pegawai yang tidak siap

dan tidak mau untuk dimutasi dengan berbagai alasan.

B. Gambaran Keadaan Yang Diinginkan

Dari permasalahan-permasalahan tersebut, alangkah baiknya Pegawai di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau mulai untuk berbenah diri dan meningkatkan kinerja mereka, agar apa yang menjadi Visi dan Misi Fakultas dapat tercapai dan kinerja organisasi juga dapat ditingkatkan sehingga berjalannya administrasi pelayanan secara prima. Penulis mengharapkan setiap Pegawai memiliki jiwa *entrepreneur* dalam bekerja. Pegawai memiliki rasa percaya diri dalam bekerja, berorientasi pada tugas dan hasil sehingga bertanggungjawab terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan, bersedia untuk menerima pekerjaan-pekerjaan atau tugas-tugas baru yang diberikan, dapat bekerjasama dengan orang lain, memiliki inovasi dan kreatifitas dalam bekerja dan berpandangan ke depan demi kemajuan organisasi.

IDENTIFIKASI PERMASALAHAN DAN PERUMUSAN

A. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Pegawai merupakan ujung tombak organisasi dalam menjalankan roda organisasi. Baiknya jalan sebuah organisasi atau institusi tidak bisa dilepaskan dari baiknya sumber daya manusia yang dimiliki dalam bekerja. Dalam lingkup Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau yang berperan dalam pembangunan bangsa dengan mencetak lulusan-lulusan yang berkualitas, membutuhkan kerjasama semua pihak. Tidak hanya Dosen sebagai tenaga pengajar, tetapi juga adanya peran Pegawai dalam memberikan pelayanan dan berjalannya administrasi dengan baik, sehingga proses belajar mengajar dapat juga berjalan dengan baik.

Namun dalam kenyataannya, dalam mengelola sumber daya manusia memiliki berbagai tantangan, karena beragamnya sifat, watak ataupun karakter dari sumber daya manusia yang ada. Di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau sendiri terdapat beberapa permasalahan pada Pegawai yang menunjukkan masih rendahnya kinerja Pegawai. Hal ini terlihat dengan masih adanya pekerjaan dari Pegawai yang tidak selesai tepat pada waktunya, kurangnya kedisiplinan dalam hal jam kerja, belum tertanamnya sifat ingin maju dari Pegawai, kurangnya kerjasama antara Pegawai dan masih kurangnya kreativitas serta inovasi Pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan.

Sesuai dengan pendapat dari Mangkunegara (2011:67) bahwa kinerja Pegawai dapat dinilai dari :

1. Kualitas kerja
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab
Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan

melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Tidak jauh berbeda dengan pendapat Mangkunegara, Dessler (2008:515), merumuskan aspek-aspek yang dijadikan tolak ukur penilaian kinerja pegawai, yaitu :

1. Kualitas, aspek ini mencakup tentang akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran;
2. Kuantitas, aspek ini berkenaan dengan volume keluaran dan kontribusinya terhadap bidang pekerjaan lainnya.
3. Supervisi, aspek ini bertalian dengan seberapa besar pegawai membutuhkan saran, arahan dan perbaikan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas dan fungsinya.
4. Kehadiran, aspek ini berkenaan dengan regulitas, dapat dipercaya dan ketepatan waktu dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan.
5. Konservasi, aspek ini berkenaan dengan intensitas pencegahan terhadap tindakan pemborosan,

kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

Jika dihubungkan pendapat dari dua pendapat ahli di atas dengan permasalahan yang ada pada Pegawai Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau, maka dapat dikatakan bahwa kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau memang belum begitu baik. Untuk itu, agar Pegawai memiliki kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketaatan dalam kehadiran dan ketentuan yang berlaku, memiliki kerjasama yang baik, memiliki keinginan untuk maju, maka dibutuhkan jiwa *entrepreneur* pada diri Pegawai. Atas dasar ini, penulis mengajukan pokok permasalahan : *bagaimanakah cara menumbuhkan jiwa entrepreneurship dalam meningkatkan kinerja pada Pegawai Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau ?*

B. Alternatif Pemecahan Masalah Yang Tepat

Permasalahan-permasalahan mengenai Pegawai menurut penulis dapat diselesaikan dengan menumbuhkan jiwa *entrepreneur* pada diri Pegawai, dan hal ini membutuhkan kerjasama semua pihak, baik Pimpinan maupun Pegawai itu sendiri. Pimpinan harus dapat memberikan dukungan dalam pencapaian hal ini dengan menyediakan sarana dan prasarana serta membuat kebijakan sistem kerja yang baik. Sedangkan peran Pegawai disini adalah memiliki kemauan untuk berubah dan melaksanakan ketentuan dan kebijakan yang dibuat oleh organisasi.

PEMBAHASAN

A. Analisis Pemecahan Masalah

Peningkatan Kinerja Pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara. Pemerintah sendiri telah berusaha untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan memberikan tunjangan kinerja dan sekarang dirubah dengan sistem Remunerasi. Dalam perkembangannya, hal ini belum berdampak maksimal terhadap peningkatan kinerja Pegawai.

Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau sendiri, mungkin tidak jauh berbeda dengan organisasi atau instansi pemerintahan lainnya, dimana adanya pemberian Remunerasi bagi Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan bagi Pegawai honorer berupa honor tambahan bagi Pegawai honor yang memegang jabatan tambahan, seperti honor bagi operator Remunerasi Jurusan dan uang lembur bagi Pegawai Honor yang piket. Namun hal ini belum berdampak signifikan terhadap kenaikan kinerja Pegawai. Masih banyak permasalahan yang menunjukkan rendahnya kinerja Pegawai. Tidak teratasinya permasalahan kinerja Pegawai dengan sistem ini lebih disebabkan oleh sikap dari Pegawai itu sendiri yang tidak mau untuk merubah budaya kerja mereka selama ini.

Untuk lingkungan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau, pihak Universitas maupun Fakultas sudah memberikan sarana dan prasarana untuk peningkatan kinerja Pegawai, seperti ketersediaan teknologi informasi dengan pengadaan komputer dan jaringan internet dalam menunjang penyelesaian pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan. Dengan adanya sistem teknologi informasi dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan yang diberikan hal ini juga menggambarkan kalau Pegawai di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau khususnya telah diberikan wewenang dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi

tanggungjawabnya. Pegawai bisa mengambil keputusan langsung tanpa melalui atasan mereka jika menemukan kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun tetap saja Pegawai belum dapat menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan kebutuhan. Berbagai macam alasan bermunculan, seperti kendala ketidak pahaman akan tugas yang diberikan, dan masih kurangnya kemauan ataupun usaha dari Pegawai untuk mencari tahu.

Dalam mengatasi permasalahan-permasalahan yang menyangkut Pegawai di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau, penulis merasa perlunya menumbuhkan jiwa *entrepreneurship* bagi diri Pegawai. Memang tidak mudah untuk mencapai hal ini, namun bukanlah hal yang mustahil untuk didapatkan.

Pegawai yang memiliki jiwa *entrepreneurship* akan memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya sehingga memunculkan Pegawai yang memiliki inovasi dan kreativitas dalam menyelesaikan persoalan yang ada. Selain itu juga Pegawai berorientasi pada tugas dan hasil dimana Pegawai yang memiliki sifat ini memiliki kebutuhan untuk berprestasi, ketekunan dan ketabahan, tekad kerja keras, mempunyai dorongan kuat, energik dan insiatif. Ketidak disiplin pegawai terhadap penyelesaian tugas bisa teratasi jika Pegawai memiliki hal ini. Tugas dan pekerjaan yang diberikan akan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini nantinya juga akan berimbas pada ketaatan Pegawai terhadap jam kerja, karena Pegawai akan lebih menghargai waktu kerja dan adanya

keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Permasalahan selanjutnya adalah mengenai adanya Pegawai yang tidak mau untuk dimutasi atau dipindah posisi jabatannya menunjukkan Pegawai memang tidak memiliki jiwa *entrepreneurship*, karena seorang yang memiliki jiwa *entrepreneurship* adalah orang yang tidak takut akan resiko dan tantangan yang diberikan dan selalu berpandangan kemasadepan. Pegawai yang suka akan resiko dan tantangan pasti akan menerima mutasi dan pekerjaan baru yang diberikan. Pegawai akan menganggap hal ini adalah tantangan tersendiri bagi dirinya untuk dapat menyelesaikan persoalan dari pekerjaan yang baru dan juga dapat belajar banyak mengenai pekerjaan-pekerjaan yang baru.

Mengenai kurangnya kerjasama yang terjadi antar Pegawai di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau dapat diatasi dengan menumbuhkan salah satu watak dari jiwa *entrepreneurship* yaitu kepemimpinan di dalam diri Pegawai. Pegawai yang memiliki sifat kepemimpinan akan mudah bergaul dengan orang lain serta mau untuk menanggapi saran-saran dan kritik dari rekan kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka sangat dibutuhkan jiwa *entrepreneurship* pada diri Pegawai agar Pegawai dapat bertanggungjawab terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya sehingga masing-masing Pegawai dapat bekerja sesuai dengan Tupoksinya. Untuk mencapai semua ini dibutuhkan peran semua pihak, baik Pimpinan maupun Pegawai itu sendiri. Pimpinan harus dapat memenuhi keinginan Pegawai secara wajar dan Pegawai mau untuk merubah budaya kerja mereka selama ini dengan mengacu pada karakteristik Pegawai yang memiliki jiwa *entrepreneurship*.

B. Alternatif Pemecahan Masalah

Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh Pimpinan agar tumbuhnya jiwa *entrepreneurship* pada diri pegawai adalah dengan memberikan dorongan kepada Pegawai untuk berprestasi. Adanya *reward* bagi Pegawai berprestasi akan memacu Pegawai bekerja lebih baik lagi. Pegawai akan memiliki kebutuhan untuk berprestasi. Selain itu, Pimpinan dapat melakukan lelang jabatan yang terbuka bagi seluruh Pegawai sesuai dengan kapasitasnya. Dalam lelang jabatan, Pegawai sebelumnya dituntut kesanggupannya untuk bekerja sesuai dengan target yang dibebankan kepadanya, jika tercapai adanya *reward* yang diberikan dan jika gagal adanya *punishment*. Hal ini bisa berupa pemberian insentif dan pembatalan pemberian insentif ataupun kesediaan untuk mundur dari jabatannya. Lelang jabatan ini nantinya akan menjadi tantangan bagi Pegawai yang memiliki keinginan untuk maju.

Selain itu, hal yang perlu dilakukan adalah dengan pemberian pelatihan bagi Pegawai yang sesuai dengan Tupoksinya, sehingga Pegawai mengerti akan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya pelatihan yang diberikan juga akan membuat Pegawai memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam bekerja karena sudah memiliki pengetahuan untuk pekerjaan yang diberikan. Sosialisasi mengenai kebijakan-kebijakan baru juga perlu dilakukan kepada, agar Pegawai tahu akan tugas dan tanggungjawabnya dari kebijakan baru yang akan diterapkan.

Pemberian wewenang penuh bagi Pegawai untuk mengambil keputusan menyangkut pekerjaan yang dibebankan kepadanya perlu

juga menjadi pertimbangan, karena Pegawai yang diberikan wewenang penuh untuk mengambil keputusan dalam penyelesaian pekerjaannya cenderung memiliki inovasi dan lebih kreatif. Selain itu Pegawai juga akan lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Pegawai tidak harus selalu bertindak dengan terlebih dahulu berkonsultasi dengan atasannya, apalagi keputusan yang akan diambil dalam keadaan mendesak.

Penulis meyakini, bahwa jika hal ini dapat berjalan yang pada akhirnya dapat menumbuhkan jiwa *entrepreneurship* pada diri Pegawai, maka permasalahan-permasalahan mengenai Pegawai di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau dapat teratasi. Ini dikarenakan adanya kesadaran dari dalam diri Pegawai untuk bekerja dengan sepenuh hati yang selalu berorientasi pada tugas dan hasil, berani mengambil resiko dan tantangan dalam batas yang wajar dan juga pegawai akan lebih menghargai waktu. Tidak akan ada lagi Pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan. Pegawai akan bekerja sesuai dengan Tupoksi yang diberikan dan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya tersebut. Tidak ada lagi pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya harus diselesaikan atau dikerjakan oleh rekan kerja yang lain.

Tumbuhnya jiwa *entrepreneurship* pada diri Pegawai Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja Pegawai yang akan tergambar dari kualitas kerja yang dihasilkan pegawai, meningkatnya tanggungjawab Pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, baiknya kerjasama antar Pegawai, adanya inisiatif dari Pegawai untuk bekerja tanpa harus menunggu perintah dan membaiknya tingkat dan ketaatan Pegawai terhadap jam kerja atau kehadiran di tempat kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan mengenai jiwa *entrepreneurship* dalam meningkatkan kinerja Pegawai di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jiwa *entrepreneurship* dapat meningkatkan kinerja Pegawai. Jiwa *entrepreneurship* pada Pegawai Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau dapat ditumbuhkan dengan peran serta dari semua pihak yang ada, baik itu Pimpinan maupun Pegawai itu sendiri. Pemberian reward bagi Pegawai yang berprestasi, lelang jabatan, pemberian pelatihan, sosialisasi kebijakan-kebijakan baru dan pemberian wewenang penuh bagi Pegawai dalam mengambil keputusan yang menyangkut Tupoksinya. Tumbuhnya jiwa *entrepreneurship* pada Pegawai Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja Pegawai dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka Penulis memberikan saran agar jiwa *entrepreneurship* pada Pegawai Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau dapat tumbuh dan bertahan berkelanjutan, sebaiknya pihak Fakultas dan Universitas di Universitas Riau juga terus melakukan inovasi guna mendukung kegiatan-kegiatan yang dapat menumbuhkan jiwa *entrepreneurship* pada Pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan membuat

perencanaan dan penganggaran keuangan untuk kegiatan-kegiatan tersebut setiap tahunnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2. Alih Bahasa Paramita Rahayu*, Manca Jaya Cemerlang, Jakarta, 2008.
- Hendro, *Dasar-Dasar Kewirausahaan*, Erlangga, Jakarta, 2011.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2011.
- Suryana, *Kewirausahaan, Pedoman Praktis, Kiat dan Proses Menuju Sukses*, Salemba Empat, Jakarta, 2003.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.