Ketersediaan Prasarana untuk Mendukung Kinerja Tenaga Kependidikan Agro Kompleks di Universitas Hasanuddin

Infrastructure Availability in Supporting Performance ofAgro Complex Education Staff of Hasanuddin University

WAHYUDIE SURATMAN

P082202002

TEKNIK PERENCANAAN PRASARANA

SEKOLAH PASCASARJANA

UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR

2022

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Ketersediaan Prasarana untuk Mendukung Kinerja Tenaga Kependidikan Agro Kompleks di Universitas Hasanuddin

Disusun dan diajukan oleh

WAHYUDIE SURATMAN

P082202002

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi, Program Studi Teknik Perencanaan Prasarana Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin.

Pada tanggal 16 Juni 2022

dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Ketua	Anggota
Dr. Eng Ir. Rosady Mulyadi, S.T., M.T. NIP. 197008101998021001	Dr. Ir. Idawarni J. Asmal, M.T. NIP. 196507011994032001

Ketua Program Studi Teknik Perencanaan Prasarana	Dekan Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin
Dr. Ir. Idawarni J. Asmal, MT. NIP. 196507011994032001	Prof. Dr. Hamka Naping, MA. NIP. 196111041987021001

Dipindai dengan CamS

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wahyudie Suratman

Nomor Mahasiswa : P082202002

Program Studi : Magister Teknik Perencanaan Prasarana

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebahagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 16 Juni 2022
Yang Menyatakan,

Wahyudie Suratman
P082202002

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis harturkan kehadirat Allah Subhanahuwata'ala karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini sebagai bagian dari tugas akhir dalam rangka penyelesaian studi Program Magister pada Program Studi Teknik Perencanaan Prasarana Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin dengan judul :

"Ketersediaan Prasarana untuk Mendukung Kinerja Tenaga Kependidikan Agro Kompleks di Universitas Hasanuddin"

Kepada Kedua Orang Tua saya tercinta, H. Suratman dan Hj. Masni, dan Saudara-saudara saya yang telah mencurahkan kasih sayang, pengorbanan serta bimbingannya, buat Istri saya Ir. Misrawaty, ST., MM, yang dengan sabar memberikan motivasi untuk menyelesaikan studi saya, Anak saya Nur Zhafran Nadhir dan Farras Dhau Athaya yang juga selalu memberikan penyemangat dalam hidup saya.

Kepada Bapak Dr. Eng. Ir. Rosady Mulyadi, ST., MT. selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Ir. Idawarni J. Asmal, MT., selaku Pembimbing II, terima kasih atas waktu luangnya membimbing dan memberikan kepercayaan selama ini kepada saya.

Kepada Bapak Prof. Dr. Tahir Kasnawi, SU., Bapak Prof. Baharuddin Hamzah, ST., M. Arch. Ph. D., dan Ibu Ir. Ria Wikantari, M. Arch., Ph.D selaku Penguji. Terima kasih atas saran dan masukan yang diberikan

dalam penyelesaian tesis ini, mulai dari tahapan Proposal, Hasil Proposal dan Ujian Tesis.

Ucapan terima kasih Kepada Ibu Dr. Ir. Idawarni J. Asmal, MT., selaku Ketua Progran Studi Teknik Perencanaan Prasarana Sekolah Pasca Sarjana, beserta seluruh Civitas Akademik Sekolah Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin.

Tak lupa saya mengucapkan banyak terima kasih kepada seluruh Dosen Program Studi Teknik Perencanaan Prasarana, yang tanpa Lelah dan memberikan dorongan kepada penulis, juga buat teman-teman mahasiswa yang selalu memberikan waktu luangnya dalam diskusi-diskusi.

Buat Bapak Dr. Ir. H. A. Mujetahid M., S. Hut., M.P., IPU. Selaku Dekan Fakultas Kehutanan, Bapak Prof. Dr. Supratman, S. Hut., M.P. Selaku Wakil Dekan Bidang Perencanaan Keuangan dan Sumberdaya, Ibu Muliati Badaruddin, S. Sos., M.M., selaku Kepala Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Ibu Herlina Salimin, S. Sos., M.M., selaku Kepala Bagian Tata Usaha Fakultas Kehutanan, Bapak Taufik Ibrahim Gani, S. Sos., M.M., Bapak Dominggus Blegur, SE., Bapak Muh. Aswad, SE, Ibu Muliati, S. Sos., M.M., selaku para Kepala Sub Bagian di Fakultas Kehutanan Unhas, teman-teman saya di Fakultas Kehutanan Unhas dan Seluruh Civitas Akademik Unhas yang selalu memberikan kesempatan dan waktu untuk lebih fokus dalam penyelesaian studi saya.

Buat Ibu Dra. Hj. Rosniati, M.M., selaku Kepala Biro Adm. Sumber Daya Manusia dan Kelembagaan, Ibu Hj. Saharia, S.T., M.M., selaku

Kepala Bagian Kepegawaian dan Ibu Andi Wiwiek Sultan, S. IP. Selaku Kepala Sub Bagian Tenaga Akademik, serta teman-teman saya di Bagian Kepegawaian Universitas Hasanuddin.

Terkhusus Guru Spiritual saya, Al-Muqarram Syech H. Aziz, BE., SE., M. Sc., MMG. Yang telah banyak mengajarkan dan membina saya untuk memahami tentang hidup dan kehidupan.

Saudara-saudara saya di Yayasan Al-Azizu Tapak Wali Indonesia, terkhusus Bapak Eka Sanjaya Putra AZ, S. Pd., M.T., MMG., Bapak Dr. Muhammad Basir, MA., MMG, Bapak Jamaluddin, MMG., Bapak Ir. Eka Wydi Adi, MMG., Bapak Andi Herman, MMG., dan semua yang telah memberikan dorongan dan arahannya.

Akhir kata penulis menyadari tesis ini jauh dari kesempurnaan serta masih terdapat banyak kekurangan dan kelemahan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun agar membuatnya jauh lebih baik dan dapat memberikan manfaat. Aamiin.

Makassar, 16 Juni 2022

Wahyudie Suratman
P082202002

ABSTRAK

WAHYUDIE SURATMAN. *Ketersediaan Prasarana untuk Mendukung Kinerja Tenaga Kependidikan Agro Kompleks di Universitas Hasanuddin* (dibimbing oleh **Rosady Mulyadi** dan **Idawarni J. Asma**l).

Prasarana merupakan komponen penting dan utama dalam berjalannya kegiatan pekerjaan di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin. Pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan cepat dan mudah oleh tenaga kependidikan tanpa adanya bantuan dari prasarana yang memadai. Oleh karena itu, adanya prasarana tentu akan mempengaruhi hasil kinerja tenaga kependidikan. Jadi, ketersediaan prasarana sangat berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin. Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui dan menganalisis apakah prasarana yang ada di Agro Komplek Universitas Hasanuddin telah memenuhi standar prasarana dari Standar Pendidikan Nasional (SPN), (2) untuk mengetahui dan menganalisis persepsi tenaga kependidikan terhadap prasarana yang ada di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin, dan (3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh prasarana yang ada di Agro Komplek Universitas Hasanuddin terhadap kinerja tenaga kependidikan.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif korelasional. Peneliti memilih lokasi penelitian di Rumpun Agro Kompleks Universitas Hasanuddin yang beralamat di Jalan Perintis Kemerdekaan km 10, Tamalanrea Indah, Tamalanrea, Makassar, Sulawesi Selatan. Adapun waktu penelitian dilaksanakan selama 6 bulan terhitung dari bulan Juli 2021 sampai dengan bulan Desember 2021. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, dan didapat hasil sampel 64 orang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik regresi linier sederhana dengan bantuan program *Statistical Packages for Social Sciences* (SPSS) *release* 23.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) prasarana yang ada di Agro Komplek Universitas Hasanuddin telah memenuhi standar prasarana dari SPN, (2) persepsi tenaga kependidikan terhadap prasarana yang ada di Agro Komplek Universitas Hasanuddin tergolong sangat baik, dan (3) terdapat pengaruh prasarana (gedung, ruang kerja, penerangan, meubel, alat komunikasi, alat penyegar ruangan dan alat rumah tangga kantor) yang ada di Agro Komplek Universitas Hasanuddin terhadap kinerja tenaga kependidikan.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah prasarana yang ada di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin dalam kondisi sangat baik, serta persepsi tenaga kependidikan terhadap prasarana juga tergolong baik, dan pengaruh antara ketersediaan prasarana dan kinerja sangat signifikan.

Kata kunci: *prasarana, kinerja, tenaga kependidikan*

GUGUS PENJAMINAN MUTU (GPM)
SEKOLAH PASCASARJANA UNHAS
Abstrak ini telah diperiksa.
Tanggal : 03/06/2022
Paraf
Ketua / Sekretaris,
WAHYUDIESURATMAN

ABSTRACT

WAHYUDIE SURATMAN. *Availability of Infrastructure to Support the Performance of Agro-Complex Education Personnel at Hasanuddin University (guided by* **Rosady Mulyadi** *and* **Idawarni J. Asmal***)*

Infrastructure is an important and main component in running work activities at the Hasanuddin University Agro Complex. Work cannot be completed quickly and easily by education personnel without the assistance of adequate infrastructure. Therefore, the existence of infrastructure will certainly affect the performance of education personnel. So, the availability of infrastructure is very influential on the performance of education personnel at the Agro Complex of Hasanuddin University. The aims of this study were (1) to find out and analyze whether the existing infrastructure in the Hasanuddin University Agro Complex had met the infrastructure standards of the National Education Standards (SEN), (2) to determine and analyze the perception of education personnel on the existing infrastructure in the Hasanuddin University Agro Complex, and (3) to determine and analyze the effect of existing infrastructure in the Agro Complex of Hasanuddin University on the performance of education personnel.

This study uses a correlational quantitative research design. The researcher chose the research location in the Hasanuddin University Complex Agro Clump which is located at Jalan Perintis Kemerdekaan km 10, Tamalanrea Indah, Tamalanrea, Makassar, South Sulawesi. The research time was carried out for 6 months starting from July 2021 to December 2021. Sampling used the Slovin formula, and the results of the sample were 64 people. Data were collected through questionnaires and analyzed using a simple linear regression technique with the help of the Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) release 23.0 program.

The results showed that (1) the existing infrastructure in the Hasanuddin University Agro Complex had met the infrastructure standards of the National Education Standards (SEN), (2) the education staff's perception of the existing infrastructure in the Hasanuddin University Agro Complex was classified as very good, and (3) there was an influence on the existing infrastructure. (buildings, workspaces, lighting, furniture, communication equipment, room fresheners and office household appliances) in the Agro Complex of Hasanuddin University on the performance of education personnel.

The conclusion of this study is that the existing infrastructure in the Agro Complex of Hasanuddin University is in very good condition, and the perception of educational personnel towards infrastructure is also relatively good, and the influence between infrastructure availability and performance is very significant.

Keywords: *infrastructure, performance, education personnel*

GUGUS PENJAMINAN MUTU (GPM)
SEKOLAH PASCASARJANA UNHAS

Abstrak ini telah diperiksa.

Tanggal : 03/06/2022

Paraf
Ketua / Sekretaris,

WAHYUDIESURATMAN

W A H Y U D I E S U R A T M A N

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

LEMBAR PENGESAHAN ii

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS iii

KATA PENGANTAR iv

ABSTRAK vii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR GAMBAR xiii

DAFTAR TABEL xiv

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 9

C. Tujuan Penelitian 10

D. Kegunaan Penelitian 10

1. Aspek teoritis 10

2. Aspek praktis 10

E. Batasan Penelitian 11

F. Sistematika Penulisan 12

BAB II KAJIAN PUSTAKA 14

A. Kajian Penelitian Terdahulu 14

B. Kinerja Tenaga Kependidikan 21

1. Pengertian kinerja 21

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja 23

3. Penilaian kinerja 24
C. Ketersediaan Prasarana 31
1. Pengertian Prasarana..... 31
2. Standar Prasarana Pendidikan..... 32
3. Sifat atau Karakteristik Prasarana 33
4. Jenis dan Ruang Lingkup Prasarana..... 34
5. Fungsi dan Tujuan Prasarana 36
D. Kerangka Konseptual..... 37
BAB III METODE PENELITIAN..... 38
A. Rancangan Penelitian..... 38
B. Lokasi dan Waktu 39
C. Gambaran Umum Lokasi Penelitian 40
1. Fakultas Pertanian..... 40
2. Fakultas Ilmu Kelautan dan Perikanan 44
3. Fakultas Peternakan..... 46
4. Fakultas Kehutanan..... 50
D. Prosedur Penelitian..... 56
E. Definisi Operasional..... 57
1. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Ketersediaan Prasarana (X) 59
2. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Tenaga Kependidikan (Y) 65
F. Populasi dan Teknik Sampel 71

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 73
2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia 74
3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terkahir . 75
4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama bekerja..... 76
G. Teknik Pengumpulan Data..... 77
H. Keabsahan Data Penelitian 78
1. Uji Validitas..... 78
2. Uji Realibilitas..... 79
I. Teknik Analisa Data 85
1. Analisis Deskriptif 85
2. Analisis Regresi Linear Sederhana 86
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 87
A. Hasil Penelitian 87
1. Hasil Statistik Deskriptif 87
a. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Ketersediaan Prasarana (X)..... 87
b. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)..... 88
2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana..... 88
B. Pembahasan..... 93
1. Prasarana yang ada di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin 93
2. Persepsi tenaga kependidikan terhadap prasarana yang

ada di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin 94

3. Pengaruh prasarana terhadap kinerja tenaga kependidikan 96

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 99

A. Kesimpulan 99

B. Saran 100

DAFTAR PUSTAKA 101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 – Elemen-elemen Pokok Sistem Penilaian Kinerja 25

Gambar 2 – Bagan Kerangka Konseptual 37

Gambar 3 – Peta Agro Kompleks Unhas 39

Gambar 4 – Bagan Alur Penelitian..... 56

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Luasan Rg Kerja dan Jumlah Tenaga Kependidikan Agro Kompleks Unhas 5
Tabel 2 Data Aset Prasarana Agro Kompleks Unhas..... 6
Tabel 3 Hasil Penelitian Terdahulu..... 14
Tabel 4 Enam Dimensi Utama..... 30
Tabel 5 Kategori Interpretasi Skor 59
Tabel 6 Tanggapan Responden Mengenai Ketersediaan Prasarana (X) 60
Tabel 7 Kategorisasi Tanggapan Responden Mengenai Ketersediaan Prasarana..... 62
Tabel 8 Tanggapan Responden Mengenai Ketersediaan Prasarana Berdasarkan Jenis Kelamin 62
Tabel 9 Tanggapan Responden Mengenai Ketersediaan Prasarana Berdasarkan Usia 63
Tabel 10 Tanggapan Responden Mengenai Ketersediaan Prasarana Berdasarkan Pendidikan Terakhir 64
Tabel 11 Tanggapan Responden Mengenai Ketersediaan Prasarana Berdasarkan Lama Bekerja..... 64
Tabel 12 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Tenaga Kependidikan (Y) 66
Tabel 13 Kategorisasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Tenaga Kependidikan..... 67

Tabel 14 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Tenaga Kependidikan Berdasarkan Jenis Kelamin 68
Tabel 15 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Tenaga Kependidikan Berdasarkan Usia 69
Tabel 16 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Tenaga Kependidikan Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... 69
Tabel 17 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Tenaga Kependidikan Berdasarkan Lama Bekerja..... 70
Tabel 18 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 73
Tabel 19 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia 74
Tabel 20 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 75
Tabel 21 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja 76
Tabel 22 Hasil Uji Validitas Item Kuesioner Ketersediaan Prasarana (X)..... 81
Tabel 23 Hasil Uji Reliabilitas Item Kuesioner Ketersediaan Prasarana (X) 82
Tabel 24 Hasil Uji Validitas Item Kuesioner Kinerja Tenaga Kependidikan (Y) 83
Tabel 25 Hasil Uji Reliabilitas Item Kuesioner Kinerja Tenaga Kependidikan (Y) 84
Tabel 26 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Ketersediaan Prasarana (X)..... 87

Tabel 27 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Tenaga Kependidikan (Y) 88

Tabel 28 Hasil uji regresi linier sederhana..... 89

Tabel 29 Hasil Uji F 91

Tabel 30 Hasil Uji Koefisien Determinasi..... 92

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi sebagai penyelenggara pendidikan tinggi harus tampil sebagai leader yang dapat diandalkan dalam pengembangan kemajuan dan peradaban bangsa. Di samping itu, perguruan tinggi mempunyai misi yang bersifat nasional dan merupakan infrastruktur untuk melahirkan lulusan atau calon pemimpin bangsa yang berkualitas dan berbudi luhur. Salah satu komponen penting dalam proses pendidikan tinggi adalah Sumber Daya Manusia (SDM), yang dalam hal ini adalah tenaga kependidikan (Zahraini, 2014).

Tenaga kependidikan dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Peningkatan kinerja tenaga kependidikan ini perlu didukung dengan ketersediaan prasarana. Prasarana yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja pada tenaga kependidikan dalam suatu perguruan tinggi. Pemberian prasarana yang lengkap juga dijadikan sebagai salah satu pendorong bagi tenaga kependidikan untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu, masalah ketersediaan prasarana harus menjadi perhatian khusus dari setiap perguruan tinggi karena ketersediaan prasarana dapat mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan secara keseluruhan (Aprioke et al., n.d.).

Ketersediaan prasarana menjadi salah satu Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang sangat penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan nasional melalui kinerja tenaga kependidikan. Layanan prasarana bertujuan untuk memenuhi standar nasional yang ditetapkan (Halimah, 2019). Pemerintah sudah menetapkan SNP dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 junto Nomor 32 Tahun 2013 tentang SNP. Dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa standar prasarana merupakan kriteria minimal prasarana yang harus tersedia pada Satuan Pendidikan dalam penyelenggaraan Pendidikan. Prasarana yang dimaksud adalah fasilitas dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan fungsi Satuan Pendidikan.

Secara lebih jelas, pada BAB VII Pasal 42 angka (2) Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 disebutkan bahwa setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat berolahraga, tempat beribadah, tempat bermain, tempat berkreasi, ruang/tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

Namun demikian, pada kenyataannya, pemenuhan standar prasarana tersebut belum maksimal. Dari berbagai informasi yang

diperoleh dinyatakan bahwa masih banyak sekali sekolah dan Perguruan Tinggi (PT) yang gedungnya rusak, kepemilikan dan penggunaan media belajar rendah, buku perpustakaan tidak lengkap, laboratorium tidak standar, pemakaian teknologi informasi tidak memadai, apalagi sekolah dan Perguruan Tinggi yang ada di daerah terpencil seperti pedalaman Kalimantan, pedalaman Sulawesi dan lain-lain (Novita et al., 2017).

Universitas Hasanuddin, yang kemudian disingkat UNHAS, merupakan sebuah perguruan tinggi negeri di kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan, yang berdiri pada 10 September 1956. Sebagai instansi yang berorientasi pada pelayanan pendidikan, maka Universitas Hasanuddin memerlukan prasarana untuk mendukung kinerja tenaga kependidikannya. Dengan terpenuhinya prasarana dalam mendukung kinerja tenaga kependidikan di Universitas Hasanuddin, maka hasil dari pelayanan tersebut akan berdampak pada kualitas yang dihasilkan, seperti baiknya mutu pelayanan, terpenuhinya kualitas pendidikan yang baik, dan sebagainya. Dengan demikian, visi Universitas Hasanuddin sebagai "**Pusat Unggulan Dalam Pengembangan Insani, Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Seni dan Budaya Berbasis Benua Maritim Indonesia**" diharapkan dapat terwujud untuk menyediakan lingkungan belajar berkualitas dalam mengembangkan kapasitas pembelajar yang inovatif dan proaktif.

Melihat harapan tersebut, maka ketersediaan prasarana di Universitas Hasanuddin merupakan salah satu bagian penting yang perlu diperhatikan. Pasalnya, keberadaan prasarana ini akan menunjang kegiatan akademik dan non-akademik mahasiswa serta mendukung terwujudnya proses belajar-mengajar yang kondusif. Dalam mendukung lingkungan belajar yang baik sangat diperlukan prasarana dalam melaksanakan aktifitas, baik untuk tenaga pengajar (tenaga pendidik), tenaga administrasi (tenaga kependidikan) maupun mahasiswa. Prasarana yang baik akan mendukung kinerja seluruh elemen sivitas akademik sehingga menjadi tolak ukur keberhasilan untuk mewujudkan visi dan misi Universitas Hasanuddin.

Universitas Hasanuddin mempunyai 4 (empat) rumpun keilmuan yang menjalankan fungsinya masing-masing. Rumpun Agro Kompleks merupakan salah satu rumpun keilmuan di Universitas Hasanuddin yang terdiri dari Fakultas Pertanian, Fakultas Ilmu Kelautan dan Perikanan, Fakultas Peternakan dan Fakultas Kehutanan. Rumpun Agro Kompleks Universitas Hasanuddin mempunyai luasan kerja 1.919,84 m^2 dengan jumlah tenaga kependidikan sebanyak 174 orang tenaga kependidikan. Secara rinci, daftar luasan kerja dan jumlah tenaga kependidikan pada masing-masing fakultas di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin dapat dilihat pada:

Tabel 1. Luasan Ruang Kerja dan Jumlah Tenaga Kependidikan Agro Kompleks Unhas

No	Fakultas	Luasan (M2)	Jumlah (Orang	Rata-Rata/M2/Orang
1.	Fakultas Peternakan	861,27	45	19,14
2	Fakultas Pertanian	416,58	55	7,57
3	Fakultas Ilmu Kelautan dan Perikanan	217,00	46	4,72
4	Fakultas Kehutanan	424,99	28	15,18
	Jumlah	1.919,84	174	11,03

Data Bagian Perlengkapan Unhas Agustus 2021

Dilihat dari data nilai aset prasarana di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin menunjukkan jumlah Rp. 112,583,911,939,00. Padahal total nilai aset prasarana di Universitas Hasanuddin sebesar Rp. 798,295,456,790.00 sehingga persentasi antara Aset Unhas dan Agro Kompleks adalah 14,10%. Hal ini menunjukkan bahwa rumpun Agro Kompleks hanya memperoleh sekitar 14.10% aset prasarana. Secara rinci, data nilai aset prasarana pada masing-masing fakultas di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin dapat dilihat pada tabel:

Tabel 2. Data Aset Prasarana Agro Kompleks Unhas

No	Fakultas	Jumlah Tenaga Tendik	Jenis Ruangan						Jumlah Luas (M^2)	Luasan M^2/tenaga Pendidikan
			Rg. Kuliah (M^2)	Rg. Adm (M^2)	Rg. Dosen (M^2)	Rg. Lab (M^2)	Rg. Perpus (M^2)	Jum. Rg. Lain (M^2)		
1	Fak. Peternakan	45	1.132,44 4,03%	8.61,27 3,07%	2.832,48 10,08%	4,748,89 16,90%	120,67 0,43%	18.397,68 65,49%	28.093,43 100%	19,14
2	Fak. Pertanian	55	1.481,62 17,35%	416,58 4,88%	2.034,16 23,82%	2.050,54 24.02%	156,73 1,84%	2.398,49 28,09%	8.538,12 100%	7,57
3	Fak. IKP	46	881,76 23,01%	217,00 5,66%	627,00 16,36%	229,70 5,99%	110,00 2,87%	1,766,64 46,10%	3.832,10 100%	4,72
4	Fak. Kehutanan	28	704,04 12,68%	424,99 7,65	562,56 10,13%	1.732,69 31,20%	60,84 1,10%	2.069,08 37,25%	5.554,20 100%	15.18
	Jumlah		4.199,86	1.919,84	6.056,20	8.761,82	448,24	24.631,89	46.017,85	

Melihat kondisi tersebut, maka masalah ketersediaan prasarana di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin harus mendapatkan perhatian khusus. Selanjutnya, berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin, diketahui bahwa prasarana yang ada belum memenuhi standar prasarana dari SPN. Padahal sebagai salah satu rumpun keilmuan di Universitas Hasanuddin, seharusnya Agro Kompleks mempunyai prasarana yang lengkap dan memadai sesuai standar prasarana dari SPN untuk mendukung para tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya memberikan pelayanan pendidikan bagi masyarakat. Akan tetapi, pada kenyataannya menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan kegiatan pelayanan pendidikan di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin masih terdapat penggunaan ruang yang kurang sesuai, baik dari luasan maupun dari efektifitas

penggunaannya, dimana di lapangan masih ditemui beberapa ruangan yang ditempati oleh tenaga kependidikan yang tidak sesuai dengan kebutuhan, sehingga pemanfaatan ruang kurang maksimal atau melebihi standar kebutuhan ruang dalam melaksanakan kegiatan pelayanan. Selain itu, dalam melaksanakan aktifitas kegiatan, seharusnya ruangan berfungsi sebagai tempat yang nyaman bagi tenaga kependidikan dalam melaksanakan kegiatan administrasi agar dapat mendukung kinerja dalam melayani sivitas akademik di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin, sehingga harapan dalam mewujudkan visi dan misi sebagai salah satu instansi pendidikan dapat tercapai secara maksimal.

Dengan demikian, ketersediaan prasarana di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin perlu diperbaiki supaya dapat memenuhi standar prasarana dari SPN untuk menunjang aktifitas kerja tenaga kependidikan agar hasil kinerjanya semakin baik. Kondisi ini sesuai dengan persepsi tenaga kependidikan terhadap prasarana. Dari hasil wawancara pendahuluan yang dilakukan peneliti kepada beberapa tenaga kependidikan di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin, menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kependidikan beranggapan bahwa ketersediaan prasarana di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin belum sesuai dengan standar prasarana dari SPN, karena masih banyak prasarana yang belum tersedia untuk mendukung kinerjanya. Mereka berharap ketersediaan prasarana

yang sesuai dengan standar prasarana dari SPN dapat mendukung kinerjanya dalam bekerja di di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin.

Melihat penjelasan tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa ketersediaan prasarana sangat berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin. Prasarana merupakan komponen penting dan utama dalam berjalannya suatu pekerjaan. Pekerjaan tidak dapat diselesaikan oleh pegawai dengan cepat dan mudah tanpa adanya bantuan dari prasarana yang memadai. Oleh karena itu, adanya prasarana tentu akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai (Aula dan Nugraha, 2020). Jika prasarana kerja tersebut baik, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik pula dan apabila sarana prasarana tersebut buruk, maka kinerja pegawai juga tidak akan maksimal (Bohari, *et.al.,* 2019).

Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Aula dan Nugraha (2020). Dalam penelitiannya membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara prasarana terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Bohari, *et.al.* (2019) juga membuktikan bahwa prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas.

Urgensi penelitian ini ditujukan ke tenaga kependidikan (bukan dosen) karena keluhan dan kecemasan terhadap

ketersediaan prasarana di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin banyak muncul dari pihak tenaga kependidikan, antara lain pustakawan, tenaga administrasi, laboran dan teknisi, serta pranata teknik informasi.

Mengacu pada fenomena dan fakta yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mendalami permasalahan tentang keterkaitan prasarana yang ada dalam mendukung kinerja tenaga kependidikan di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin. Dengan demikian, judul penelitian yang ditentukan oleh peneliti adalah "**Ketersediaan Prasarana untuk Mendukung Kinerja Tenaga Kependidikan Agro Kompleks di Universitas Hasanuddin**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana ketersediaan prasarana di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin terkait standar SPN?
2. Bagaimana persepsi tenaga kependidikan terhadap prasarana yang ada di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin?
3. Bagaimana pengaruh prasarana yang ada di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin terhadap kinerja tenaga kependidikan?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mengevaluasi ketersediaan prasarana di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin terkait standar SPN.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis persepsi tenaga kependidikan terhadap prasarana yang ada di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh prasarana yang ada di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin terhadap kinerja tenaga kependidikan.

D. Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat berguna baik dari aspekteoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Aspek teoritis

   Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pengembangan ilmu Teknik Perencanaan Prasarana, khususnya yang berkaitan dengan ketersediaan prasarana untuk mendukung kinerja.

2. Aspek praktis

   Secara praktis hasil dari penelitian ini memberikan manfaat bagi Universitas Hasanuddin, tenaga kependidikan, dan peneliti lain sebagai berikut:

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan kepada pihak manajemen Universitas Hasanuddin untuk memperbaiki ketersediaan prasarana di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin agar dapat mendukung kinerja tenaga kependidikan untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi.

b. Bagi tenaga kependidikan

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi tenaga kependidikan tentang pentingnya ketersediaan prasarana untuk mendukung kinerjanya agar sesuai dengan target dan sasaran organisasi.

c. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber inspirasi bagi penelitilain untuk melakukan penelitian sejenis di waktu yang akan datang.

E. Batasan Penelitian

Agar penelitian lebih terfokus, maka perlu adanya pembatasan masalah. Penelitian ini dibatasi pada masalah-masalah sebagai berikut:

1. Prasarana yang ada di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin telah memenuhi standar prasarana dari SPN.
2. Persepsi tenaga kependidikan terhadap prasarana yang ada

di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin.

3. Pengaruh prasarana yang ada di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin terhadap kinerja tenaga kependidikan.

F. Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini terdiri atas 5 (lima) bab dan dalam setiap bab terdapat sub-bab yang diharapkan dapat memudahkan untuk memahami penelitian ini secara utuh. Sistematika penulisan tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Bab I Pendahuluan, terdiri dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Batasan Penelitian, dan Sistematika Penulisan.
2. Bab II Tinjauan Pustaka, berisi penjelasan mengenai Kajian Pustaka, Kerangka Konseptual, dan Definisi Operasional.
3. Bab III Metode Penelitian, menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan untuk menjawab masalah dan tujuan penelitian yang terdiri dari Rancangan Penelitian, Lokasi dan Waktu, Populasi dan Teknik Sampel, Instrumen Pengumpulan Data, serta Analisis Data.
4. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, berisi hasil-hasil yang diperoleh peneliti selama riset berlangsung berupa data yang telah diolah serta bagaimana penulis melakukan pembahasan berdasarkan hasil-hasil tersebut.
5. Bab V Kesimpulan dan Saran, yaitu menjadi bagian terakhir dari

tesis ini. Pada bagian ini akan disampaikan beberapa hal sebagai kesimpulan dari 3 (tiga) rumusan masalah yang sudah disampaikan pada Bab I, dan beberapa hal yang diperlukan sebagai sebuah rekomendasi.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didasari dari beberapa penelitian terdahulu, baik dari tema penelitian atau teori yang digunakan, dan jenis penelitian atau metode penelitian yang digunakan. Penelitian terdahulu yang diperoleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti	Publikasi	Tujuan penelitian	Hasil Kajian Penelitian Terdahulu	Kesimpulan
1	Pengaruh tata ruang kantor dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai.	Fafika Himmatul Aula dan Jaka Nugraha (2020).	Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Volume 5, Nomor 2, halaman 169-185.	Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai; (2) mengetahui pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai; (3) Mengetahui pengaruh tata ruang kantor dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat (1) pengaruh signifikan X1 terhadap Y; (2) ada pengaruh X2 yang signifikan terhadap Y; (3) ada pengaruh signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y.	Tata ruang kantor dan sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2	Pengaruh Kompetensi Profesional, Sarana Prasarana dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen.	Muh. Arif, Darmawang, dan Nahriana (2021).	Journal of Tourism, Hospitality, Travel and Busines Event, Volume 3, Nomor 1, halaman 70-76.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi professional, sarana prasarana, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen di Politeknik Pariwisata Makassar.	Hasil perhitungan statistik nilai α dari X1 adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil perhitungan statistik nilai α dari X2 adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil perhitungan statistic nilai α dari x3 adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05	Ada pengaruh yang sangat signifikan antara kompetensi profesional, sarana prasarana, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen.

3	Pengaruh Kompetensi dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Dosen Melalui Proses Pembelajaran di Akademi Ilmu Pelayaran AIPI Makassar .	Darwis, Hasmin Tamsah, dan Gunawan Bata Ilyas (2018).	YUME: Journal Of Management, Volume1, Nomor 3, halaman 1-13.	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompetensi dan sarana prasarana terhadap kinerja dosen melalui proses pembelajaran di Akademi Ilmu Pelayaran AIPI Makassar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap proses pembelajaran. (2) Sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap proses pembelajaran. (3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. (4) Sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.	Kompetensi dan sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui proses pembelajaran .

					(5) Proses pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. (6) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui proses pembelajaran. (7) Sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui proses pembelajaran.	
4	Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	Marliya, Happy Fitria, dan Nurkhalis (2020).	Journal of Education Research, Volume 1, Nomor 3, halaman 206-212.	Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh sarana dan prasarana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) sarana prasarana berpengaruh Secara signifikan terhadap kinerja guru; 2)	Sarana prasarana dan lingkungan Kerja berpengaruh

	Guru Di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat.			terhadap kinerja guru; 2) mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru; 3) mengetahui dan mendeskripsikan sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.	lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru; 3) sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja guru.	secara signikan terhad ap kinerja guru.

5	Pengaruh Sarana Prasarana Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.	Dirwan syah Sesun an dan Abdul Basit (2013).	Jurnal Manajemen Visionist, Volume 2, Nomor 2, halaman 63-74.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sarana prasarana kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum sarana dan prasarana penunjang pekerjaan pada Kantor Pelayanan Pajak Bandar Lampung dalam kategori baik, kompensasi yang diterima pegawai dalam kategori baik dan kinerja pegawai dalam ketgori baik. Sarana dan prasarana penunjang kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan kompensasi yang diterima pegawai. Hal ini terjadi karena saranadan prasarana merupakan faktor yang penting dalam menunjang	Sarana prasar ana kerja dan kompe tensi berpen gakruh terhad ap Kinerja pegawai

					pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien	

Sudah banyak penelitian yang mengkaji tentang prasarana di sebuah institusi / lembaga / organisasi, namun masing-masing institusi / Lembaga / organisasi tersebut tentu memiliki kebijakan tersendiri terkait ketersediaan prasarana untuk mendukung kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Fafika Himmatul Aula dan Jaka Nugraha (2020) difokuskan untuk mengetahui pengaruh tata ruang kantor dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, dalam penelitian Muh. Arif, Darmawang, dan Nahriana (2021), fokus utamanya adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi professional, sarana prasarana, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen. Darwis, Hasmin Tamsah, dan Gunawan Bata Ilyas (2018) melakukan penelitian dengan fokus utama untuk menguji pengaruh kompetensi dan sarana prasarana terhadap kinerja dosen

melalui proses pembelajaran. Lebih lanjut, Marliya, Happy Fitria, dan Nurkhalis (2020) fokus penelitiannya untuk mengetahui dan mendeskripsikan sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Dirwansyah Sesunan dan Abdul Basit (2013), yaitu penelitiannya difokuskan untuk mengetahui pengaruh sarana prasarana kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan dalam penelitian ini lebih memfokuskan pada keterkaitan prasarana yang ada dalam mendukung kinerja tenaga kependidikan di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin. Sehingga penelitian ini memiliki beberapa kebaruan sebagai berikut:

1. Evaluasi ketersediaan prasarana di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin terkait standar SPN.
2. Analisis persepsi tenaga kependidikan terhadap prasarana yang ada di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin.
3. Analisis pengaruh prasarana yang ada di Agro Kompleks Universitas Hasanuddin terhadap kinerja tenaga kependidikan.

B. Kinerja Tenaga Kependidikan

1 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan

karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri, sehingga kinerja sering dimaknai sebagai suatu bentuk perwujudan dari kemampuan pegawai dalam bentuk karya nyata. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Priansa, 2014).

Kinerja *mencerminkan* perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi (Kaswan dan Akhyadi, 2015). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dengan demikian, terdapat beberapa kata kunci tentang pengertian kinerja, yaitu: (1) hasil kerja, (2) pekerja, proses atau organisasi, (3) terbukti secara konkrit, (4) dapat diukur, dan (5) dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2017).

Amstrong dan Baron (dalam Fahmi, 2017) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai

hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kinerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari pekerjaan sebagai kontribusi pada organisasi. Dengan kata lain dapat dijelaskan bahwa kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau devisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi (Marliani, 2015).

2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang digolongkan menjadi dua faktor utama, yaitu (Zeitz; dalam Marliani,2015):

a. Faktor organisasi

Faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Di antara berbagai faktor organisasional tersebut, faktor yang paling penting adalah faktor imbal jasa, yang diberikan dalam bentuk gaji, bonus, ataupun promosi. Faktor lain yang juga penting adalah kualitas pengawasan (*supervision quality*), yaitu seorang bawahan dapat memperoleh kepuasan kerja jika atasannya lebih kompeten daripada dirinya.

b. Faktor personal

Faktor personal meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan, ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup. Untuk faktor personal, faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja adalah faktor status dan masa kerja. Pada umumnya orang yang telah memiliki status pekerjaan yang lebih tinggi dapat menunjukkan kinerja yang baik. Status pekerjaan tersebut dapat memberikan kesempatan baginya untuk memperoleh masa kerja yang lebih baik, sehingga kesempatannya untuk semakin menunjukkan kinerja juga semakin besar.

3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*), yang dikenal juga dengan performance *evaluation, performance rating, performance assessment*, dan *service rating* pada dasarnya merupakan suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen organisasi, baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya (Fahmi, 2017).

Penilaian kinerja merupakan suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen organisasi, baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya (Fahmi, 2017). Dalam melakukan penilaian kinerja

terdapat tiga kriteria yang perlu diperhatikan, yaitu: (1) tugas karyawan, (2) perilaku karyawan, dan (3) ciri-ciri karyawan. Di dalamnya meliputi bagaimana melihat efektivitas karyawan, menelusuri faktor-faktor yang membentuk kinerja, menyesuaikan standar kinerja dengan kondisi yang ada, dan meningkatkan kemampuan karyawan (Kaswan, 2017).

Secara umum, penilaian kinerja adalah proses organisasi mengevaluasi performa atau unjuk kerja karyawannya dengan tujuan untuk meningkatkannya (Marliani, 2015). Sistem penilaian kinerja dalam suatu organisasi mencakup beberapa elemen.

Gambar 1. Elemen-elemen Pokok Sistem Penilaian Kinerja
(Sumber: Notoatmojo, 2015)

Elemen pokok sistem penilaian kinerja ini mencakup kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan kerja, ukuran-ukuran kriteria tersebut, dan pemberian umpan balik kepada pegawai dan manajer personalia. Meskipun manajer

personalia merancang sistem penilaian kinerja, tetapi mereka yang melakukan penilaian kinerja pada umumnya atasan langsung pegawai yang bersangkutan (Notoatmodjo, 2015). Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Secara umum, tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut (Sedarmayanti, 2017):

a. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
b. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu, dan hasil kerja.
c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencanakarirnya, kenaikan pangkat dan jabatan.
d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
f. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya, sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.

g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Sedangkan manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut (Sedarmayanti, 2017):

a. Meningkatkan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

b. Memberi kesempatan kerja yang adil Penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.

c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

d. Penyesuaian kompensasi

Melalui penilaian kinerja, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi.

e. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar

pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

f. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

g. Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

h. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Mondy, Noe, dan Premeaux (dalam Priansa, 2014) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi-dimensi berikut:

a. Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

b. Kualitas pekerjaan (*quality of work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

c. Kemandirian (*dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki pegawai.

d. Inisiatif (initiative)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berpikir, dan kesediaan untuk menerima tanggungjawab.

e. Adaptabilitas (*adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

f. Kerjasama (cooperation)

g. Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Sedangkan, Bernardin (dalam Kaswan, 2017) menjelaskan bahwa terdapat enam kategori hasil yang digunakan untuk mengukur nilai kinerja pegawai atau fungsi pekerjaan, seperti dalam tabel berikut:

Tabel 4. Enam Dimensi Utama yang digunakan untuk Menilai Kinerja
(Sumber Bernardin (dalam Kaswan, 2017)

No	*Dimensi*	*Penjelasan*
1	*Kualitas*	*Seberapa jauh/baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekatikesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.*
2	*Kuantitas*	*Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar/rupiah, jumlah unit, atau jumlah siklus, kegiatan yang telahdiselesaikan.*
3	*Ketepatan waktu*	*Seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimum waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.*
4	*Efektivitas biaya*	*Seberapa jauh/baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber dayamanusia.*
5	*Kebutuhan untuk supervise*	*Seberapa jauh/baik seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.*
6	*Dampak interpersonal/ kontekstual kinerja*	*Seberapa jauh/baik pegawai meningkatkan harga diri, itikad baik (goodwill), dan kerjasama antar sesama pegawai dan bawahan.*

C. Ketersediaan Prasarana

1 Pengertian Prasarana

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (misalnya: usaha, pembangunan, dan proyek) (Kamaluddin, 2017). Prasarana juga sering diartikan sebagai suatu bentuk fasilitas yang secara tidak langsung menjadi penunjang dalam sistem kerja instansi yang sinkron dengan target yang sudah ditentukan (Aula dan Nugraha, 2020).

Prasarana merupakan fasilitas penunjang dari sarana. Prasarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak (seperti: gedung, ruang, dan tanah). Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama sehingga terselenggaranya suatu proses usaha yang berhubungan dengan benda-benda tidak bergerak, sedangkan prasarana pendidikan adalah segala macam alat yang tidak secara langsung digunakan dalam proses pekerjaan kantor atau sekolah (Hartawati dan Mariana, 2019). Dengan demikian, prasarana berarti alat tidak langsung untuk mencapai tujuan dalam pendidikan, misalnya: lokasi/tempat, bangunan sekolah, lapangan olahraga, uang, dan sebagainya (Suhelayanti, *et.al.,* 2020).

Adapun yang dimaksud dengan prasarana pendidikan adalah fasilitas belajar yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran, seperti halaman, kebun, taman perguruan tinggi, dan jalan menuju perguruan tinggi. Tetapi jika dimanfaatkan secara langsung untuk proses belajar mengajar, seperti taman perguruan tinggi yang digunakan perguruan tinggi untuk pengajaran, halaman perguruan tinggi sekaligus lapangan olahraga, maka komponen tersebut merupakan prasarana pendidikan (Darwis, *et.al.,* 2018).

Prasarana dapat didefinisikan sebagai fasilitas yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja yang dimaksud dalam hal ini adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai (Syelviani, 2019).

2 Standar Prasarana Pendidikan

Pentingnya prasarana untuk menunjang proses pendidikan, diatur pada BAB XII Pasal 45 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yaitu *setiap satuan pendidikan formal dan nonformal menyediakan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan*

sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan kejiwaan peserta didik.

Selanjutnya, pada BAB II Pasal 25 Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang SNP dijelaskan bahwa standar prasarana merupakan kriteria minimal prasarana yang harus tersedia pada Satuan Pendidikan dalam penyelenggaraan Pendidikan. Prasarana yang dimaksud merupakan fasilitas dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan fungsi Satuan Pendidikan.

Sedangkan, pada BAB VII Pasal 42 angka (2) Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang SNP disebutkan bahwa setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat berolahraga, tempat beribadah, tempat bermain, tempat berkreasi, ruang/tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

3 Sifat atau Karakteristik Prasarana

Prasarana yang ideal untuk suatu organisasi harus memiliki sedikitnya 2 (dua) sifat berikut (Yulihardi dan Akmal,

2019):

a. Kuat (strong), artinya prasarana yang dibangun atau dikembangkan harus mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku (behavior) para individu pelaku organisasi untuk menyelaraskan antara tujuan individu dan tujuan kelompok mereka dengan tujuan organisasi.

b. Dinamis dan adaptif (dinamic and adaptive), artinya prasarana yang dibangun harus fleksibel dan responsif terhadap dinamika lingkungan internal dan eksternal organisasi.

4 Jenis dan Ruang Lingkup Prasarana

Prasarana adalah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam prasarana ini meliputi (Thomas, *et.al.,*2017):

a. Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.

b. Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan layout yang efisien.

c. Penerangan yang cukup.

d. Meubel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi

tamu, almari dengan segala bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan di tempat kerja.

e. Alat komunikasi berupa telepon, teleks, dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) antara lain untuk kurir, antar jemput pegawai.

f. Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin, exhaust fan, dan air conditioning.

g. Segala macam peralatan rumah tangga kantor (alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih, pecah belah dan lain-lain).

Dalam hubungannya dengan pendidikan, prasarana pendidikan bisa diklasifikasikan menjadi 2 (dua) macam. Pertama,prasarana pendidikan yang secara langsung digunakan untuk proses belajar mengajar, seperti ruang teori, ruang perpustakaan, ruang praktik keterampilan, dan ruang laboratorium. Kedua, prasarana pendidikan yang keberadaannya tidak digunakan untuk proses belajar mengajar, tetapi secara langsung sangat menunjang terjadinya proses belajar mengajar, seperti ruang kantor, kantin, masjid/mushallah, tanah, jalan menuju lembaga, kamar kecil, ruang uks, ruang guru, ruang kepala sekolah, dan tempat parkir kendaraan (Fatmawati, *et.al.,* 2019).

5 Fungsi dan Tujuan Prasarana

Selain memberi makna penting bagi terciptanya dan terpeliharanya kondisi pendidikan yang optimal, prasarana pendidikan berfungsi sebagai:

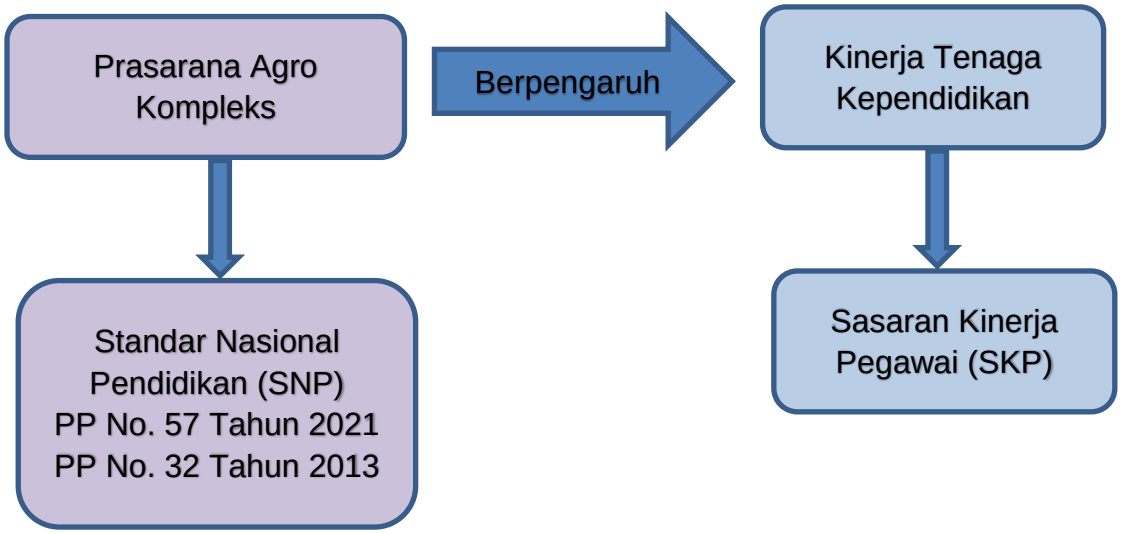
a. Memberi dan melengkapi fasilitas untuk segala kebutuhan yang di perlukan dalam proses pendidikan, dan

b. Memelihara agar kegiatan pendidikan dapat terlaksana dengan lancar dan optimal. Adapun tujuan dari prasarana pendidikan adalah:

   1) Mewujudkan situasi dan kondisi pendidikan yang baik sebagai lingkungan pendidikan yang memungkinkan peserta didik untuk mengembangkan kemampuan semaksimal mungkin,
   2) Menghilangkan berbagai hambatan yang dapat menghalangi terwujudnya interaksi dalam pendidikan,
   3) Menyediakan dan mengatur fasilitas serta perabot pendidikan yang mendukung dan memungkinkan kegiatan pendidikan sesuai dengan lingkungan sosial, emosional, dan intelektual peserta didik dalam proses pendidikan, dan
   4) Membina dan membimbing peserta didik sesuai dengan latar belakang sosial, ekonomi, budaya serta sifat-sifat individunya (Sairi dan Safrizal, 2018).

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui gambar bagan sebagai berikut:



Gambar 2
Bagan Kerangka Konseptual