

# CERTIFICATE OF APPRECIATION

No: 812/UN21.11/PG/2020



THIS IS TO CERTIFY THAT  
**SITI HODIJAH**

**PRESENTER**

The 3<sup>rd</sup> Green Development International Conference 2020  
Held at Swiss Belhotel, Jambi - Indonesia  
October 2, 3 2020

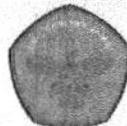
**THEME**

**"Accelerating Advancement in Green  
Environmental Sustainability: Best Practice for New Normal Era"**



Chairman of The Institute For Research and  
Community Services Universitas Jambi

Dr. Ade Octavia, SE., MM,  
NIP. 19741023199903 2 004



Jambi, October 3 , 2020

Chairman of The 3<sup>rd</sup> Green Development  
International Conference 2020

Urip Sullistyö, S.Pd., M.Ed., PhD  
NIP. 197603042003121001

# Analysis of Education Staff Human Resources Quality

Siti Hodijah<sup>1\*</sup>, Zulfanetti<sup>2\*</sup>, Ervan Johan Wicaksana<sup>3</sup>, Yatno<sup>4</sup>, Irianto<sup>5</sup>, Muskibah<sup>6</sup>, Yantoro<sup>7</sup>

<sup>1234567</sup>University of Jambi Postgraduate Quality Assurance Team

\*Corresponding author's email: [sitihodijah@unja.ac.id](mailto:sitihodijah@unja.ac.id)  
[zulfa\\_netti@unja.ac.id](mailto:zulfa_netti@unja.ac.id)

## Abstract

**Background:** Human Resource Planning (HRP) is intended to estimate the quantity and quality requirements of the organization's HR in the future. An organization will not be able to maintain and develop its existence without the support of human resources in the right quantity and quality. Postgraduate program at Jambi University as one of the implementing programs of the Tri Dharma, namely education and teaching, research, and community service.

**Objectives:** This study aims to: 1). Identifying the current condition of the education staff's competence in the Postgraduate University of Jambi; 2). Analyzing the factors that affect the competence of education staff, and 3). Projecting the quantity and quality of education staff for the next 5 years.

**Methodology:** This study uses primary data with descriptive and quantitative methods with multiple regression analysis tools. The sample size is 67 person, all of the education staff at the Postgraduate University of Jambi. Primary data collection survey was conducted on 7 July - 7 August 2020.

**Results:** The results show that the average age 33 years, 64% undergraduate education (S1), 70% married. The average respondent, 60% start to work in Unja since 2015, and 63% start to work in Postgraduate during 2013-2017. The average employment status for 90% respondents is Non-PNS (non-civil servant/contract), 46% already work in accordance with background/department and 76% already work in accordance with competence.

Simultaneously, the variables of knowledge and skill, spirit to work, working experience, and social role that has been attended influence the competence of human resources education staff at the Postgraduate of Jambi University. Partially the knowledge and skill, and spirit to work variables have a significant effect on the competency of education staff. For the future, Education staff expect an increase in welfare through adjustments to salaries and career paths in accordance with the length of service and provisions of civil servants.

**Keywords:** Human Resources Quality, Education staff, Competence, Postgraduate.

## Introduction

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dimaksudkan untuk memperkirakan kebutuhan kuantitas dan kualitas SDM organisasi di masa depan. Suatu organisasi tidak akan mampu mempertahankan dan mengembangkan eksistensinya tanpa didukung oleh SDM dalam kuantitas dan kualitas tepat. Universitas Jambi merupakan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) terbesar di Provinsi Jambi yang telah berdiri sejak tahun 1963. Universitas Jambi dalam

perangkingan tingkat nasional oleh versi uni rank pada tahun 2020 berada di urutan 37 dari 571 PTN dan PTS di Indonesia (<http://www.2020-versi-unirank?page=all>).

Kualifikasi tenaga kependidikan yang ada juga belum pernah didata dan diukur. Dalam kegiatan akademik di kampus, apabila dosen tidak didukung oleh kinerja tenaga kependidikan yang mumpuni, maka akan berdampak pada kualitas pelaksanaan Tri Dharma itu sendiri. Sedangkan tenaga kependidikan yang menunjang pelaksanaan Tri Dharma tersebut juga belum benar-benar memiliki kompetensi yang memadai. Untuk itu perlu kajian yang mendalam mengenai perencanaan SDM tenaga kependidikan di Universitas Jambi. Tenaga kependidikan selain yang ditempatkan di fakultas, terdapat juga yang bertugas di unit kerja antara lain Biro Akademik dan Kemahasiswaan (BAK), Biro Umum, Perencanaan dan Keuangan (BUPK), LPPM, LP3M, LPTIK, UPT Perpustakaan, UPT Pengembangan Kemahasiswaan, UPT Bahasa, UPT Layanan Internasional dan UPT Laboratorium Dasar dan Terpadu.

Pihak universitas perlu melakukan peramalan dan kalkulasi mengenai kebutuhan tenaga kependidikan untuk masa yang akan datang. Disisi lain belum seimbang kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan pada beberapa program studi, sehingga dalam penilaian peringkat akreditasi akan menimbulkan masalah yang cukup serius. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian di Program Pascasarjana Universitas Jambi untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan perencanaan tenaga kependidikan.

Pascasarjana Universitas Jambi sebagai salah satu program pelaksana Tri Dharma yakni pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat memiliki 19 program studi magister dan 5 program studi doctor memerlukan tenaga kependidikan yang memenuhi standar mutu SDM sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Sumber daya manusia (SDM) menurut Sedarmayanti (2009:27) adalah tenaga kerja didalam atau Pegawai di dalam suatu organisasi, yang mempunyai peranan penting dalam mencapai keberhasilan. Adapun kualitas SDM menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental).

Kualitas sumber daya manusia (SDM) menurut Matindas (2002:94) adalah kesanggupan tiap-tiap karyawan baik didalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya". Adapun menurut Pasolong (2013:5)

mengemukakan bahwa kualitas SDM merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi. Sedangkan Menurut Ndraha (2012:12) kualitas SDM adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif – generatif – inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.

Sukses suatu organisasi bergantung kepada kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu harus dilakukan perencanaan SDM guna menghindari kelebihan dan kekurangan karyawan di masa depan. Akan tetapi perencanaan tersebut, bukan hanya merencanakan berapa jumlah karyawan yang diperlukan, namun juga menyangkut bagaimana kompetensi karyawan yang dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi. Perencanaan SDM merupakan sebuah isu kunci bagi organisasi profesional dalam menentukan struktur, biaya seleksi, beban kerja dan sebagainya (Hwang & Kogan, 2003). Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia sebuah organisasi adalah pengambilan keputusan tentang kuantitas (jumlah) dan kualitas sumber daya manusia yang dapat mewujudkan tujuan yang akan dicapai (Nawawi, 2015).

Indikator inti dari perencanaan SDM adalah penentuan tipe tenaga kependidikan dan dosen yang akan dibutuhkan PTN dalam jangka pendek, menengah dan jangka panjang (Simamora, 2006). Lebih detil lagi, Mondy (2008) menjelaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan proses yang sistematis untuk mencocokkan antara ketersediaan sumber daya manusia yang ada dengan lowongan jabatan yang telah diperkirakan sebelumnya. Dalam perencanaan sumber daya manusia ditentukan jumlah dan jenis karyawan yang akan ditarik dan yang akan dirumahkan (Ivancevich, 2010).

Hariandja (2002) mendeskripsikan langkah-langkah dalam perencanaan SDM tersebut dalam 5 langkah yaitu, “(1) analisis faktor penyebab perubahan kebutuhan sumber daya manusia, (2) peramalan kebutuhan sumber daya manusia, (3) penentuan kebutuhan sumber daya manusia di masa yang akan datang, (4) analisis ketersediaan sumber daya manusia dan kemampuan perusahaan dan (5) penentuan dan implementasi program”. Kelima langkah tersebut dapat diringkas menjadi tiga langkah yaitu: (1) analisis permintaan SDM, 2) analisis SDM yang tersedia dan 3) rekonsiliasi permintaan dan suplai SDM yang tersedia (Simamora, 2006).

Langkah pertama dalam perencanaan dan pemetaan SDM adalah meramalkan kebutuhan sumber daya manusia di masa depan. Kemudian meramalkan ketersediaan sumber daya manusia

yang dimiliki di dalam institusi (*internal supply*) maupun di luar organisasi (*external supply*). Langkah terakhir melakukan rekonsiliasi yaitu melakukan penyesuaian pemetaan kebutuhan dan persediaan tenaga kependidikan. Tujuan akhirnya untuk memperoleh data akhir tentang kekurangan atau kelebihan tenaga kependidikan dalam setiap prodi-prodi dan unit dalam institusi.

Kep.Men.PAN Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 perihal pedoman perhitungan kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja dalam rangka penyusunan formasi PNS, terdapat 3 (tiga) aspek pokok yang harus diperhatikan yaitu “(1) Beban Kerja; Beban kerja perlu ditetapkan melalui program kerja, kemudian dijabarkan menjadi target pekerjaan untuk setiap jabatan. Analisa Beban Kerja yaitu penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, dihitung dari volume kerja dibagi standar prestasi yang telah ditetapkan. (2) Standar Kemampuan Rata-rata; Standar kemampuan rata-rata dapat berupa standar kemampuan yang diukur dari satuan waktu yang digunakan atau satuan hasil. Satuan waktu yang dipergunakan untuk mengukur berapa hasil yang dapat diperoleh disebut Norma Waktu. Sedangkan standar kemampuan dari satuan hasil disebut dengan Norma Hasil. (3) Waktu kerja; Waktu kerja yang dimaksud di sini adalah waktu kerja yang secara efektif digunakan untuk bekerja, terdiri atas hari kerja efektif dan jam kerja efektif”.

Spencer & Spencer dalam buku *Competence at Work* (1993) menyatakan kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik unik yang terdapat dalam diri seseorang serta mempengaruhi efektivitas kinerja dalam suatu pekerjaan. Karakteristik adalah apa yang dapat diamati dari cara seseorang berpikir dan berbuat dalam berbagai situasi dan kondisi. karakteristik diyakini sebagai ciri khas kinerja yang unggul (*superior*) dan efektif.

Tyson (2006) berpendapat, kompetensi digunakan untuk menggambarkan hal-hal yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja efektif. Kompetensi merupakan perpaduan dari atribut pribadi dan pekerjaan berkaitan dengan peran yang diemban. Organisasi menggunakan kompetensi sebagai dasar dalam sistem SDM sehingga penilaian, pengembangan, pelatihan dan penerimaan karyawan didasarkan pada standar kinerja yang efektif. Ditinjau dari subjek kompetensi, Barbazette (2005) menyatakan bahwa kompetensi didasarkan pada apa yang dilakukan pegawai dan perilaku mereka yang diamati. Kompetensi merupakan kumpulan dari perilaku yang didukung oleh sikap, keterampilan dan pengetahuan yang mendasari serta berhubungan dengan peran tanggung jawab pekerjaan.

Wijayanto, Hubeis, Affandi dan Hermawan (2011) memisahkan kompetensi menjadi kompetensi lunak dan kompetensi keras. Kompetensi lunak dipengaruhi oleh nilai keluarga, tujuan hidup pribadi, lingkungan social, keberadaan mentor dan pendidikan formal. Sedangkan kompetensi keras akan dipengaruhi oleh pelatihan, pengalaman kerja, kejelasan job description dan penentuan tujuan yang spesifik (*Specific*), terukur (*Measurable*), dapat dicapai (*Attainable*), relevan (*Relevant*) dan memiliki jangka waktu (*Timebond*) atau biasa disebut dengan penentuan tujuan yang SMART.

Permasalahan yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah (1) Mengidentifikasi karakteristik tenaga kependidikan, (2). Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi tenaga kependidikan di Program Pascasarjana Universitas Jambi dan (3) Projecting the quantity and quality of education staff for the next 5 years.

### **Methods**

Desain penelitian adalah metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Penelitian ini menggunakan metode survei, dengan daftar kuesioner yang telah disiapkan terlebih dahulu (Nazir, 2005), terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi tenaga kependidikan.

Pengumpulan informasi dari responden juga dilakukan dengan cara *Focus Group Discussion* (FGD) dan wawancara mendalam (*indept interview*) dengan *keypersons*. The sample size is 67 person, all of the education staff at the Postgraduate University of Jambi. Primary data collection survey was conducted on 7 July - 7 August 2020.

Untuk menjawab permasalahan penelitian digunakan analisis data secara deskriptif kuantitatif, yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 Y_1 + \beta_2 Y_2 + \beta_3 Y_3 + \beta_4 Y_4 + e_i$$

Dimana :

Y = Kompetensi Tenaga Kependidikan

$\beta_0$  = Konstanta.

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$  = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Pengetahuan

X<sub>2</sub> = Etos Kerja

X<sub>3</sub> = Pengalaman Kerja

X<sub>4</sub> = Peran Sosial

$e_i$  = Standard Error

## Result

### Karakteristik Tenaga Kependidikan

**Tabel 1.** Analisis Demografi Responden

Deskripsi	Profil Responden	
	Umur	Nomor
23-27	8	11.9%
28-32	18	26.9%
33-37	13	19.4%
38-42	18	26.9%
43-47	9	13.4%
>48	1	1.5%
	<b>Jenis Kelamin</b>	
Laki-laki	33	49.3%
Perempuan	34	50.7%
	<b>Pendidikan</b>	
SLTA	12	17.9%
D3	4	6.0%
S1	43	64.2%
S2	8	11.9%
SLTA	12	17.9%
	<b>Status Perkawinan</b>	
Kawin	47	70.1%
Belum Kawin	18	26.9%
Cerai	2	3.0%

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2020 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 1 rata-rata umur tenaga kependidikan adalah 33 tahun, sebanyak 50,7% perempuan dan 49,3% laki-laki, sebanyak 64,2% pendidikan S1, dan sebanyak 70,1% status menikah.

**Tabel 2.** Analisis Tenaga Kependidikan

Deskripsi	Profil Responden	
	Status Kepegawaian	Nomor
PNS	7	10.4%
Non-PNS	60	89.6%
	<b>Lama Bekerja PNS</b>	
1-10	3	42.9%
11-20	1	14.3%
>20	3	42.9%
	<b>Lama Bekerja Non-PNS</b>	

1-5	32	53.3%
6-10	20	33.3%
10-15	7	11.7%
>15	1	1.7%
<b>Bidang Pekerjaan Sesuai Jurusan</b>		
Tidak sesuai	11	16.4%
Kurang sesuai	25	37.3%
Sangat sesuai	31	46.3%
Tidak sesuai	11	16.4%
<b>Bidang Pekerjaan Sesuai Kompetensi</b>		
Sudah Sesuai	51	76.1%
Belum Sesuai	16	23.9%
<b>Pekerjaan Sampingan Selain di Universitas Jambi</b>		
Ada	12	17.9%
Tidak ada	55	82.1%

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2019 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 2 diketahui sebanyak 89,6% berstatus Non PNS dan 10,4% berstatus PNS, rata-rata pengalaman kerja PNS 18 tahun dan Non-PNS 6,2 tahun. Sebanyak 46,3% kategori sangat sesuai dengan bidang pekerjaan sesuai jurusan, sebanyak 76,1% kategori sudah sesuai dengan bidang pekerjaan sesuai kompetensi, sebanyak 82,1% kategori tidak ada pekerjaan sampingan selain di Universitas Jambi.

### **Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Tenaga Kependidikan di Program Pascasarjana Universitas Jambi**

**Tabel 3.** Hasil Estimasi Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Tenaga Kependidikan

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.298747	0.450573	2.882437	0.0054
X1	0.420636	0.094702	4.441689	0.0000
X2	0.254150	0.096817	2.625067	0.0109
X3	0.001577	0.005912	0.266749	0.7905
X4	0.006682	0.036096	0.185121	0.8537
R-squared	0.416336	Mean dependent var		4.078657

Adjusted R-squared	0.378680	S.D. dependent var	0.391492
S.E. of regression	0.308589	Akaike info criterion	0.558085
Sum squared resid	5.904101	Schwarz criterion	0.722615
Log likelihood	-13.69586	Hannan-Quinn criter.	0.623190
F-statistic	11.05637	Durbin-Watson stat	1.717099
Prob(F-statistic)	0.000001		

## Discussion

Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa secara bersama-sama variabel pendidikan dan ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan peranan sosial berpengaruh signifikan terhadap kompetensi tenaga kependidikan (probabilitas = 0.0000). Variabel pengetahuan dan keterampilan berpengaruh positif terhadap kompetensi tenaga kependidikan (probabilitas = 0.0000). Variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi tenaga kependidikan (probabilitas = 0.0109). Hasil regresi menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja dan peran sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi tenaga kependidikan Pascasarjana Universitas Jambi.

Kualitas SDM yang tercermin dari kompetensi yang merupakan kumpulan dari perilaku yang didukung oleh sikap, keterampilan dan pengetahuan yang mendasari serta berhubungan dengan peran tanggung jawab pekerjaan (Barbazette, 2005). Indikator kompetensi dalam penelitian ini adalah fleksibilitas berpikir, mengelola diri, mengelola orang lain, mengelola tugas, dan mengelola sosial dan budaya. Pengukuran kompetensi dengan skala likert yang terdiri dari 5 skala pilihan, diperoleh nilai rata-rata 4,078 dengan criteria lebih kompeten, menunjukkan bahwa tenaga kependidikan mempunyai kompetensi dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, baik secara kemampuan teknis dan intelektual tetapi juga emosional, sosial dan spiritual.

Pengetahuan sangat erat kaitannya dengan pendidikan dimana diharapkan seseorang dengan pendidikan tinggi, maka orang tersebut akan semakin luas pula pengetahuannya. Sedangkan keterampilan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengerjakan dan menyelesaikan sebuah pekerjaan. Keterampilan sangat dibutuhkan dalam organisasi, keterampilan berkomunikasi, keterampilan dalam menggunakan teknologi informasi merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Pengetahuan dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi tenaga kependidikan. Untuk itu perlu meningkatkan keterampilan teknis bagi tenaga pendidik terutama kemampuan mengoperasikan

computer dengan software yang dibutuhkan dalam menyediakan data yang terbaru, cepat, dan akurat, karena kebutuhan data yang bersifat digital sangat urgent baik untuk akreditasi oleh BAN PT maupun akreditasi internasional. Pengetahuan dan keterampilan dalam penelitian ini cukup memadai dengan rata-rata nilai 4,182.

Etos kerja sebagai salah satu pembentuk kompetensi lunak berpengaruh nyata terhadap kompetensi tenaga kependidikan. Komitmen individu, kebanggaan menjadi bagian dari organisasi serta semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi mengarahkan individu focus dan efektif mempelajari apa yang diperlukan untuk mencapai tujuan hidupnya dan organisasi. Diketahui bahwa kompensasi yang diperoleh sebagai balas jasa hanya berkisar antara Rp 1.500.000-Rp 2.000.000, tergantung jenjang pendidikan dan masa kerja. Angka ini lebih rendah dari UMP Jambi pada tahun 2019 sebesar Rp2.423.889,16. Namun demikian tenaga kependidikan tentu menginginkan juga pengakuan dari organisasi untuk keberlanjutan pekerjaan dan kesejahteraannya. Bisa menjadi pegawai tetap, atau diangkat menjadi PNS adalah harapan setiap tenaga kependidikan, apalagi mereka sudah bekerja rata-rata 6,2 tahun. Adapun dari komposisi jumlah tenaga kependidikan, 90% non PNS dan hanya 10% berstatus PNS dengan masa kerja rata-rata 18 tahun yang sudah hampir memasuki masa pensiun. Sedangkan non PNS yang mempunyai rata-rata umur 33 tahun memiliki masa kerja yang cukup panjang yang memerlukan jaminan keuangan untuk kehidupan pribadi dan keluarga, mengingat 70% tenaga pendidik berstatus menikah.

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas untuk meningkatkan kualitas SDM dan kompetensi tenaga pendidik dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kepada mahasiswa, dosen, dan stakeholder terkait, utamanya meningkatkan predikat akreditasi oleh BAN PT maupun akreditasi internasional bagi program studi dapat disampaikan beberapa rekomendasi. Kepada Pimpinan Universitas berdasarkan masukan dari Direktur Pascasarjana dan Ketua Program Studi perlu membuat perencanaan SDM khususnya tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi yang diperlukan, serta perencanaan anggaran yang dibutuhkan untuk itu. Untuk meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan, pimpinan pascasarjana dan program studi perlu memberikan arahan yang terencana, terstruktur, dan berkelanjutan terhadap tugas pokok dan fungsi (tupoksi) dan job description yang sudah ada dengan penuh rasa tanggung jawab. Untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tenaga kependidikan perlu mengikuti pelatihan dan bimbingan teknis pada bidang yang sesuai dengan pekerjaannya. Dalam

rangka meningkatkan motivasi dan produktivitas tenaga kependidikan perlu penambahan fasilitas, sarana dan prasana sesuai dengan kebutuhan kerja yang nyaman, kondusif dan menyenangkan. Untuk Unit Jaminan Mutu Pascasarjana perlu melakukan monitoring dan evaluasi bidang akademik maupun non akademik dan member masukan agar tenaga kependidikan bisa bekerja secara professional. Untuk meningkatkan kesejahteraan perlu mengangkat tenaga kependidikan menjadi pegawai tetap dan bila memungkinkan mengusulkan menjadi PNS diurut berdasarkan lama masa kerja yang sudah dijalani. Perlu mengadakan Pascasarjana Gathering untuk meningkatkan kerjasama, kebersamaan dan semangat kerja bagi tenaga kependidikan.

### **Conclutions**

Profil tenaga kependidikan adalah rata-rata umur tenaga kependidikan adalah 33 tahun, sebanyak 50,7% perempuan dan 49,3% laki-laki, sebanyak 64,2% pendidikan S1, dan sebanyak 70,1% status menikah, diketahui sebanyak 89,6% berstatus Non PNS dan 10,4% berstatus PNS, rata-rata pengalaman kerja di Universitas Jambi 7 tahun, sebanyak 62,7% pada tahun 2013-2017 bekerja di Pascasarjana sebagai tenaga kependidikan, sebanyak 46,3% kategori sangat sesuai dengan bidang pekerjaan sesuai jurusan, sebanyak 76,1% kategori sudah sesuai dengan bidang pekerjaan sesuai kompetensi, sebanyak 82,1% kategori tidak ada pekerjaan sampingan selain di Universitas Jambi.

Faktor yang mempengaruhi kompetensi tenaga kependidikan di Pascasarjana Universitas Jambi, secara bersama-sama dipengaruhi oleh variabel pengetahuan dan keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan peran sosial. Sedangkan secara parsial variabel pengetahuan dan keterampilan, dan etos kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kompetensi tenaga kependidikan di Pascasarjana Universitas Jambi. Sementara variabel pengalaman kerja dan peran sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi tenaga kependidikan di Pascasarjana Universitas Jambi.

### **Acknowledgement**

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang membantu sehingga terlaksananya penelitian ini khususnya: Kepada Rektor, Direktur Pascasarjana, dan Ketua LPPM Universitas Jambi atas kepercayaannya kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian ini dan dukungan pendanaannya. Surat Perjanjian Kontrak Penelitian Pascasarjana Skema Penelitian Dasar Unggulan Sekretariat pada Universitas Jambi Tahun Anggaran 2020

Nomor : 559/UN21.18/PG/SPK/2020 Tanggal 20 April Tahun 2020. Kepada seluruh tenaga kependidikan Pascasarjana Universitas Jambi yang menjadi responden diucapkan terima kasih.

## References

- Barbazette, J. 2005. *Training Needs Assessment: Methods, Tools, and Techniques*. John Wiley & Sons.
- Hariandja, M.T.E.. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo Gramedia Jakarta.
- Hwang, Nen-Chen R & Kogan, K. 2003. Dynamic Approach to Human Resource Planning for Major Professional Companies with a Peak-wise Demand. *International Journal of Production Research*, Vol.41., No.6, pp. 1255- 1271. ISSN : 0020-7543. Taylor & Francis
- <http://www.koran-jakarta.com/johni-najwan/> Wawancara Johni Najwan, Rektor Universitas Jambi. Sabtu, 31/12/2016.
- Ivancevich, J.M. 2010. *Human Resource Management*, Eleventh Edition. McGraw-Hill International Edition.
- Matindas, R. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia; lewat Konsep AKU (ambisi, kenyataan dan usaha)*. Pustaka Utama Grafiti. Jakarta.
- Mondy, R.W., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesepuluh. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Nawawi, H. Handari, 2008. *Perencanaan SDM (Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif)*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ndraha, Taliziduhu, 2012, *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*,. Rineka Cipta, Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Teori administrasi publik*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Bagian Penerbitan STIE YKPN Yogyakarta.
- Spencer & Spencer.1993. *Competence at Work*. New York: Wiley.
- Tyson, S. 12006. *Essentials of Human Resource Management*. Routledge. BH Material.
- Wijayanto. A., Hubeis, H.M., Affandi, M.J., Hermawan, A. 2011. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan. *Manajemen IKM*. September 2011 (81-87) Vol. 6. No. 2 ISSN 2085-8418.