

Kompetensi Pegawai Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) Di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Gorontalo

Rivani Datau¹, Ellys Rachman², Yahya Antu³

¹Ilmu Administrasi Publik, Universitas Bina Taruna Gorontalo

Corresponding Author: Rivani Datau, e-mail: rivanidatau1@gmail.com¹, ellysrachman12@gmail.com², yahyaantu03@gmail.com³

Published: August , 2025

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah Untuk menganalisis Kompetensi pegawai Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Gorontalo. Penelitian ini menggunakan jenis deskriptif pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara menggunakan pedoman wawancara yang di ajukan kepada sejumlah informan dengan fokus penelitian yaitu, pengetahuan, keterampilan, sikap. Hasil penelitian menunjukan kompetensi PLP di Poltekkes Kemenkes Gorontalo berada pada level dasar hingga menengah. Penguatan kompetensi secara menyeluruh dan berkelanjutan sangat dibutuhkan untuk memastikan bahwa PLP tidak hanya berperan sebagai pelaksana teknis, tetapi juga sebagai mitra akademik yang strategis dalam menciptakan kualitas pembelajaran laboratorium yang unggul, aman, dan berorientasi pada mutu pendidikan kesehatan nasional. Disarankan Untuk meningkatkan kompetensi pegawai Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) secara menyeluruh, diperlukan upaya yang terpadu dan berkelanjutan dari pihak institusi, manajemen laboratorium, dan PLP itu sendiri. Pihak manajemen Poltekkes Kemenkes Gorontalo disarankan untuk secara aktif memfasilitasi pelatihan dan pengembangan kapasitas PLP yang tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pemahaman terhadap kurikulum, standar operasional laboratorium, serta capaian pembelajaran mahasiswa. Penyusunan program pelatihan berbasis kebutuhan (need assessment) akan sangat membantu dalam menjembatani kesenjangan kompetensi yang masih terjadi.

Keywords: First keyword, second keyword, third keyword, forth keyword, fifth keyword

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi memerlukan sumber daya guna menggapai tujuan organisasinya. Sumber daya itu mencakup sumber daya alam, Sumber daya manusia (SDM), sumber daya keuangan, beserta sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi. SDM adalah modal organisasi yang adalah sumber utama dalam melakukan kegiatan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peranan selaku subyek pelaksana kebijakan serta selaku pelaksana aktivitas operasional organisasi untuk mencapai tujuan. SDM ialah sebuah taksiran beragam sistem formal di organisasi yang bermanfaat guna mempertahankan kemampuan serta kemauan guna pencapaian tujuan organisasi secara efektif serta efisien. Dalam mempertahankan keberadaan suatu organisasi, maka organisasi wajib mampu menghadapi berbagai hambatan beserta implikasinya. Tujuannya adalah agar organisasi mampu bertahan dalam menghadapi perubahan serta memenangkan kompetisi.

Dalam organisasi publik, urgensi peranan SDM diperlihatkan lewat penetapan serta penataan layanan publik. Peranan ini memperlihatkan butuhnya manajemen SDM yang efektif. Yang jadi fokus perhatian perihal ini ialah kemampuan manusia (*human potential*), sebab manusialah yang mampu melakukan aktivitas organisasi, manusia yang mampu menggerakkan sumber daya lainnya, mencakup mengontrol teknologi yang terdapat di organisasi. SDM adalah unsur penting dalam membangun negara Indonesia. SDM sebagai kekayaan maupun aset bangsa yang sangat esensial bagi segala aktivitas manusia. Akhir dari aktivitas yang dilakukan adalah pencapaian tujuan yang telah

ditentukan.

Politeknik Kesehatan (Poltekkes) merupakan institusi pendidikan tinggi yang berada di bawah Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, yang berfokus pada penyelenggaraan pendidikan vokasi dan profesi di bidang kesehatan. Poltekkes memiliki mandat untuk mencetak tenaga kesehatan profesional yang kompeten dan siap kerja di berbagai sektor layanan kesehatan, baik rumah sakit, puskesmas, laboratorium, maupun institusi kesehatan lainnya. Dalam pelaksanaan pendidikan berbasis praktik yang menjadi ciri khasnya, Poltekkes mengandalkan laboratorium pendidikan sebagai sarana utama untuk mendukung penguasaan keterampilan teknis mahasiswa. Oleh karena itu, keberadaan laboratorium yang memadai serta dikelola secara profesional menjadi hal yang sangat krusial.

Globalisasi dan perkembangan teknologi menuntut institusi pendidikan kesehatan seperti Politeknik Kesehatan (Poltekkes) untuk terus meningkatkan kualitas layanan akademik, terutama dalam mendukung pembelajaran berbasis praktik yang memerlukan laboratorium pendidikan. Dalam konteks ini, Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) memiliki peran strategis sebagai pilar utama penyedia layanan laboratorium, mulai dari penyiapan bahan dan alat praktik hingga pemeliharaan fasilitas laboratorium yang digunakan mahasiswa.

Dalam regulasi nasional, jabatan fungsional PLP diatur melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPAN-RB) No. 3 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan. Permen ini menegaskan bahwa PLP memiliki peran profesional yang harus memenuhi persyaratan kualifikasi tertentu, baik dari segi pendidikan, pelatihan, maupun pengalaman kerja. Kompetensi yang harus dimiliki mencakup penguasaan teknik laboratorium, pemahaman prosedur keselamatan, kemampuan memelihara alat, hingga manajemen laboratorium yang efektif.

Dalam sistem Poltekkes, laboratorium pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai ruang praktik semata, tetapi juga sebagai media pembelajaran aktif yang mendukung capaian kompetensi kurikulum. Laboratorium ini meliputi berbagai bidang, seperti laboratorium biomedis, laboratorium teknologi kesehatan, laboratorium gizi, dan laboratorium kebidanan. Keberhasilan pembelajaran berbasis laboratorium ini sangat bergantung pada keberadaan dan kompetensi Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP), yang berperan penting dalam menyiapkan, mengelola, dan memelihara sarana laboratorium tersebut. PLP bertugas untuk memastikan ketersediaan alat dan bahan, menjaga kelayakan fungsi peralatan laboratorium, mengimplementasikan prosedur keselamatan kerja, hingga mendampingi mahasiswa selama praktik berlangsung.

Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) merupakan komponen yang memiliki peranan strategis dalam pelaksanaan pembelajaran. PLP memiliki peranan kunci dalam setiap upaya peningkatan mutu, relevansi, dan efisiensi pendidikan. Hal tersebut memaksa PLP agar mampu dipersiapkan secara optimal kompetensinya, karena bagaimanapun kompetensi PLP mencerminkan kinerja PLP atau kemampuan PLP dalam mengajar di kelas sehingga dapat dipastikan semakin baik kompetensi yang dimiliki PLP, maka besar kemungkinan prestasi belajar mahasiswa pun akan meningkat pula. Untuk melaksanakan tugasnya secara baik sesuai dengan profesi yang dimilikinya, PLP perlu menguasai berbagai hal sebagai kompetensi yang dimilikinya. Namun, seiring dengan tuntutan tersebut, muncul berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi pegawai PLP di lingkungan Poltekkes. Salah satu permasalahan utama adalah kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki oleh PLP saat ini dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk mendukung perkembangan teknologi dan metode pembelajaran terbaru. Hal ini mengakibatkan kurang optimalnya layanan laboratorium, yang pada akhirnya berpengaruh pada mutu pembelajaran mahasiswa.

Data kebutuhan PLP di lingkungan Poltekkes selama tiga tahun terakhir menunjukkan adanya peningkatan signifikan. Pada tahun 2022 kebutuhan PLP tercatat mencapai 85 orang, kemudian meningkat menjadi 92 orang pada 2023, dan 100 orang pada tahun 2024. Namun, dari jumlah tersebut, hanya sekitar 40% yang telah memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan dan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) (data kemenkes 2025). Hal ini menunjukkan adanya kekurangan yang cukup signifikan dalam pemenuhan tenaga PLP yang kompeten.

Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan (Poltekkes) Gorontalo merupakan salah satu institusi pendidikan tinggi vokasi di bawah naungan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, yang menyelenggarakan pendidikan profesional dan vokasional di bidang kesehatan. Sebagai satu-satunya Poltekkes di Provinsi Gorontalo, lembaga ini memiliki peran strategis dalam mencetak tenaga kesehatan yang kompeten dan siap kerja untuk mendukung sistem kesehatan nasional, khususnya di kawasan timur Indonesia.

Poltekkes Gorontalo memiliki berbagai program studi yang meliputi D-III dan D-IV Keperawatan, Kebidanan, Gizi, Sanitasi, dan Kesehatan Lingkungan. Setiap program studi ini dilengkapi dengan laboratorium pendidikan sebagai media pembelajaran keterampilan teknis mahasiswa. Laboratorium tersebut menjadi jantung pengembangan kompetensi praktis mahasiswa, yang mutlak memerlukan dukungan Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) sebagai tenaga pengelola laboratorium. PLP berperan dalam menyiapkan bahan dan alat, menjaga kelayakan peralatan, mendampingi mahasiswa selama praktik, hingga memastikan prosedur keselamatan kerja berjalan sesuai standar.

Dalam tiga tahun terakhir, kebutuhan akan PLP di Poltekkes Gorontalo mengalami peningkatan signifikan. Berdasarkan data internal, pada tahun 2022 Poltekkes Gorontalo membutuhkan setidaknya 20 orang PLP untuk mendukung operasional laboratorium di seluruh program studi. Namun, yang tersedia hanya 12 orang, sehingga menyebabkan kekurangan tenaga laboratorium sekitar 40%. Pada tahun 2023, kebutuhan PLP meningkat menjadi 24 orang karena adanya penambahan laboratorium baru, khususnya untuk mendukung program studi D-IV Keperawatan dan Gizi. Namun, realisasi jumlah PLP hanya 14 orang, sehingga kekurangan tenaga PLP semakin terasa. Sedangkan kebutuhan untuk tahun 2024 mencapai 28 orang seiring dengan rencana pengembangan program studi baru dan penambahan fasilitas laboratorium, sementara jumlah PLP yang tersedia hanya 22 orang. Kekurangan ini menimbulkan ketimpangan beban kerja, dengan satu orang PLP sering menangani beberapa laboratorium sekaligus. Berikut data PLP Poltekkes Kemenkes 2024 pada tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1

Data PLP di Politeknik Kesehatan kementerian Kesehatan Gorontalo Tahun 2024

NO	PENEMPATAN PLP	JUMLAH
1.	Jurusan Kebidanan	5 orang
2.	Jurusan Keperawatan	4 orang
3.	Jurusan Farmasi	2 orang
4.	Jurusan Gizi	7 orang
5.	Jurusan Kesehatan Lingkungan	4 orang
Total		22 orang

Sumber: Data Kepegawaian Politeknik Kesehatan kementerian Kesehatan Gorontalo tahun 2024

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah PLP poltekkes kemenkes Gorontalo berjumlah 22 orang. Dengan jumlah mahasiswa total sebanyak 1870 mahasiswa. Tentu hal ini menimbulkan permasalahan dalam meningkatkan kinerja PLP dan juga kinerja laboratorium poltekkes Gorontalo secara umum.

Berdasarkan Observasi awal yang penulis lakukan permasalahan utama yang dihadapi Poltekkes Gorontalo terkait PLP bukan hanya kekurangan jumlah, tetapi juga kompetensi tenaga yang ada. Banyak PLP yang belum memiliki pengetahuan sesuai fungsi PLP itu sendiri terutama dalam kemampuan dalam pemeliharaan peralatan laboratorium modern yang terus berkembang.

Permasalahan berikut adalah keterampilan yang dimiliki oleh PLP sebagian masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari PLP yang belum memiliki sertifikasi kompetensi sesuai dengan standar yang ditetapkan Kementerian Kesehatan dan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Beberapa PLP yang diangkat sejak beberapa tahun lalu masih mengandalkan keterampilan dasar yang belum diperbarui melalui pelatihan atau pengembangan profesional. Hal ini menyebabkan keterbatasan dalam penguasaan metode uji laboratorium terbaru, pemahaman terbatas terhadap prinsip keselamatan kerja laboratorium.

Selain itu, aspek sikap PLP dalam pelaksanaan kegiatan bersama mahasiswa dan dosen belum profesional sesuai teknis pedoman menjadi PLP. Hal ini dipengaruhi oleh beban kerja yang

tinggi akibat kekurangan tenaga PLP, serta ketidakjelasan jenjang karier dan penghargaan yang diberikan oleh institusi. Keseluruhan uraian ini menunjukkan bahwa kompetensi PLP di lingkungan Poltekkes merupakan isu penting yang mendesak untuk ditangani. Upaya peningkatan kompetensi tidak hanya bermanfaat untuk PLP itu sendiri, tetapi juga untuk mendukung kualitas pembelajaran di Poltekkes yang semakin dituntut profesionalisme dan keunggulan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut penulis tertarik guna melaksanakan penelitian mengenai Kompetensi kompetensi Pegawai Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) di Politeknik Kesehatan kementerian Kesehatan Gorontalo.

METODE

enis penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang di lakukan dengan menggunakan metode kualitatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap satu variabel atau lebih, dimana prosedur penelitian deskriptif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati (Sahya, 2015). Sedangkan pendekatan metode kualitatif adalah jenis penelitian berdasarkan pendekatan yang digunakan yakni penelitian dilakukan pada kondusif obyek yang alami, dimana peneliti sebagai instrumen utamanya/instrumen kunci, tehnik pengumpulan data di lakukan secara gabungan dan menghasilkan data bersifat deskriptif. (Wiratha, 2016)

State Of The Art

Adapun yang menjadi referensi penelitian sebelumnya bagi penulis dalam penelitian ini adalah yang dilakukan Anggra Wiradita tahun 2021 dengan judul penelitian Pengembangan Kompetensi Dan Kapasitas Tenaga Kependidikan di Universitas Lambung Mangkurat. Hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa pengembangan pengetahuan dilakukan melalui studi lanjut yaitu ijin belajar serta tugas belajar dengan jenjang pendidikan S1 sampai dengan S3, namun belum ada keseragaman dalam bantuan biaya. Kegiatan pengembangan keterampilan masih belum banyak dilakukan oleh pihak universitas. Pengembangan sikap tenaga kependidikan melalui penilaian perilaku dan penerapan zona integritas. Penguasaan peralatan kerja dan pemanfaatan anggaran, serta hasil penilaian kinerja sudah cukup baik. Pengembangan kapasitas pribadi dimulai dari proses rekrutmen serta studi lanjut, keikutsertaan diklat, seminar, dan bimbingan teknis. Pada komponen kapasitas beban kerja didapati bahwa beban kerja tenaga kependidikan belum merata. Pengawasan terhadap tenaga kependidikan melalui penilaian prestasi kerja yang berakibat pada pemberian *reward and punishment*, dan dibentuknya Satuan Pengawas Internal (SPI). Fasilitas yang dimiliki Universitas Lambung Mangkurat sudah cukup lengkap ditambah dengan pembangunan gedung hasil hibah dari Islamic Development Bank (IsDB). Layanan pendukung berupa kerjasama yang dilakukan baik antar fakultas, maupun dengan pihak luar dalam kegiatan pengembangan tenaga kependidikan. Pengembangan kapasitas sistem berupa sistem informasi, manajemen dan keuangan sudah mulai beralih dari manual ke digital melalui penggunaan aplikasi. Forum diskusi terjadi antar atasan dengan bawahan, pihak ULM dengan pihak penyelenggara diklat, dan juga antar tenaga kependidikan fungsional dengan forum perkumpulan profesi. Kapasitas peran dalam pengembangan kapasitas tenaga kependidikan ULM dilihat dari peran sebagai individu/ASN yang mengembangkan kemampuan dirinya dan juga sebagai tim dalam bekerjasama demi mencapai tujuan organisasi. Faktor pendukung yaitu adanya kepemimpinan yang kondusif dan tingginya minat tenaga kependidikan untuk mengembangkan diri. Faktor penghambat yaitu belum teridentifikasinya kebutuhan pelatihan untuk tenaga kependidikan sehingga pengembangan keterampilan di Universitas Lambung Mangkurat belum terarah, dan belum dilaksanakannya analisis beban kerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Eko Prasetyo, dkk. tahun 2016 dengan judul penelitian Perencanaan Kebutuhan Pranata Laboratorium Pendidikan di Institut Pertanian Bogor. Hasil penelitian menunjukan bahwa masih sedikitnya curahan waktu kegiatan yang dilakukan PLP, jumlah PLP yang belum ideal dan berdasarkan analisis matrik SWOT, strategi yang dirumuskan peningkatan kualitas kerja PLP yaitu mengembangkan kapabilitas, menyediakan peralatan dan bahan sesuai kebutuhan, meningkatnya kinerja PLP serta memperbaiki gaya kepemimpinan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Yania dan Rizki Gusmanto tahun 2024 dengan judul penelitian Strategi Peningkatan Kinerja Pranata Laboratorium Pendidikan Fakultas

Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) IAIN Kerinci. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa aktor yang paling terlibat dan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja PLP adalah kepala laboratorium, sedangkan tujuan yang menjadi prioritas utama dalam meningkatkan kinerja PLP adalah meningkatkan profesionalisme PLP. Kinerja PLP dapat ditingkatkan dengan memperhatikan kesejahteraannya sejalan dengan diterapkannya jabatan fungsional PLP. Selain itu kepala laboratorium, sebaiknya dapat mendorong dan memotivasi para PLP dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga PLP mampu bekerja secara mandiri dan profesional serta memberikan pelayanan yang terbaik dan berorientasi pada kepuasan konsumen.

Konsep MSDM

Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki sumber utama. Dimana Manajemen Sumber daya manusia menciptakan manusia yang berkualitas sesuai dengan kompetensi atau keahliannya.

Menurut Baedhowi (2016:27) Manajemen sumber daya manusia memegang peranan peran vital dalam sebuah organisasi baik itu organisasi pemerintahan, industry, pendidikan, dan sebagainya. Apabila sumber daya manusia dalam organisasi dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, maka organisasi tersebut akan mampu menjalankan roda organisasi secara maksimal. Dalam konteks lain, manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam meningkatkan keefektifan dan efisiensi sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya.

Penerapan Konsep Manajemen SDM

Dalam penerapan konsep manajemen sumber daya manusia yang berbasis kompetensi ternyata bisa dilihat dari keseluruhan proses penilaian terhadap kinerja karyawan seperti ; (1) Proses rekrutmen, saat merekrut pegawai baru, perusahaan menentukan persyaratan tertentu mencakup informasi pribadi dan kompetensi yang harus dimiliki untuk bisa menempati posisi yang ditawarkan, pengaturan semacam ini berdampak positif pada keefektifitasan penggunaan dana perekrutan orang baru serta penentuan keberhasilan perusahaan sebab bisa memilih karyawan yang tepat.

(2) Program pelatihan SDM dan pengembangan SDM, dalam pemberian training dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja para pegawai sehingga perusahaan lebih mudah mencapai visi dan misinya agar pelaksanaannya dapat berjalan efektif dan menghasilkan dampak positif secara signifikan, maka pelatihan didasarkan pada kompetensi masing-masing individu dengan begitu, strategi yang disusun akan jauh lebih fokus dan terarah sesuai kebutuhan (3) Program pembinaan karir, dalam pembinaan karir ini, perusahaan bisa melakukan penilaian terhadap kompetensi sumber daya manusianya mereka yang berkompoten akan lebih mudah diidentifikasi dan dikembangkan Penilaian ini menjadi dasar penentuan individu suatu jabatan perusahaan dapat melaksanakan mutasi atau promosi yang diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan sehingga mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerja

(4) Pengembangan kinerja perusahaan secara keseluruhan, Selain memperoleh gambaran karyawan mana yang lebih kompeten dan yang lain, system MSDM berbasis kompetensi juga bisa menjadi tolak ukur kemampuan perusahaan dengan persaingan Memiliki pegawai yang kompeten tentu menjadi asset berharga bagi suatu perusahaan dan merupakan cerminan pengembangan kinerja SDM secara keseluruhan (5) Pembenaan penghargaan, tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak bisa berjalan dengan baik SDM kompeten dan berkualitas tentu menjadi asset kebanggaan secara timbal balik dan kontribusi yang diberikan, perusahaan dapat menawarkan penghargaan atau remunerasi kepada pegawai yang berhak dimana umumnya penilaian dilakukan berdasarkan kompetensi masing-masing individu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Aspek Pengetahuan

Pengetahuan kerja PLP (Pranata Laboratorium Pendidikan) di lingkungan pendidikan vokasi seperti Poltekkes Kemenkes Gorontalo mencerminkan pemahaman parsial terhadap peran mereka. Meskipun mayoritas PLP sudah menguasai fungsi dasar seperti menyiapkan alat dan bahan, serta menjaga kebersihan laboratorium, mereka belum sepenuhnya memahami dokumen-dokumen strategis seperti capaian pembelajaran, kurikulum, dan standar mutu. Hal ini menunjukkan adanya

kesenjangan antara pengetahuan teknis dan pemahaman strategis yang seharusnya dimiliki oleh tenaga pendukung pendidikan vokasi.

Pemahaman mendalam terhadap kurikulum menjadi aspek penting dalam mendukung pembelajaran berbasis kompetensi. Nashiroh (2022) menyatakan bahwa dalam konteks pendidikan vokasi, tenaga pendidikan termasuk PLP dituntut untuk memahami relasi antara capaian pembelajaran dan praktik kerja laboratorium agar selaras dengan kebutuhan industri dan dunia kerja. Tanpa pengetahuan ini, PLP hanya akan bertindak sebagai operator teknis, bukan fasilitator pembelajaran.

Lebih jauh, Agnestia dan Nuryani (2024) menekankan pentingnya literasi administratif bagi PLP agar mampu menjalankan fungsi dokumentasi, pelaporan aset, dan pengelolaan laboratorium secara efektif. Pengetahuan administratif ini menjadi penopang sistem kerja yang berkelanjutan dan akuntabel, terutama dalam institusi pendidikan yang menekankan pada akreditasi mutu dan audit internal.

Selain itu, penguatan aspek pengetahuan juga harus memperhatikan perkembangan teknologi dan sistem informasi. Basyir (2024) menunjukkan bahwa sistem manajemen laboratorium berbasis digital menuntut tenaga laboratorium untuk terus belajar dan beradaptasi terhadap perubahan. Oleh karena itu, pelatihan yang berorientasi pada penguatan konsep-konsep pendidikan dan manajemen laboratorium harus menjadi agenda rutin pengembangan SDM PLP.

Aspek Keterampilan

Pada aspek keterampilan, hasil penelitian menunjukkan bahwa PLP memiliki penguasaan teknis yang cukup baik dalam menjalankan fungsi dasar seperti operasional alat, sterilisasi, dan pemeriksaan bahan sebelum dan sesudah praktikum. Namun demikian, penguasaan terhadap keterampilan strategis seperti kalibrasi alat, pemeliharaan preventif, serta dokumentasi digital belum merata. Hal ini mencerminkan kurangnya pelatihan berkelanjutan yang relevan dengan kemajuan teknologi laboratorium.

Arpin dan Mangesa (2023) menekankan bahwa keterampilan PLP harus berkembang seiring dengan tantangan industri 4.0, di mana tenaga laboratorium dituntut tidak hanya menguasai aspek teknis, tetapi juga sistem otomasi dan pemrosesan data digital. Keterampilan tersebut menjadi komponen penting dalam integrasi praktik laboratorium dan kebutuhan pasar kerja yang berbasis teknologi tinggi.

Gerhana et al. (2023) juga menyoroti bahwa keterampilan tidak hanya dibentuk melalui praktik, tetapi juga melalui metode pembelajaran yang kolaboratif antara institusi pendidikan dan industri. Oleh karena itu, PLP perlu dilibatkan dalam program magang, studi banding, atau kolaborasi industri agar dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam penggunaan alat dan sistem kerja canggih yang relevan.

Menanggapi kondisi tersebut, Wuriyanto (2024) menyarankan pentingnya pengembangan keterampilan berbasis problem solving dan adaptasi terhadap teknologi digital sebagai landasan kompetensi PLP di pendidikan vokasi. Tanpa keterampilan ini, PLP akan tertinggal dalam mengikuti ritme modernisasi laboratorium yang terus berkembang secara cepat dan kompleks.

Aspek Sikap

Aspek sikap kerja menunjukkan adanya kesenjangan antara PLP senior dan PLP baru. PLP senior menunjukkan sikap kerja yang positif seperti kedisiplinan, tanggung jawab tinggi terhadap fasilitas, dan kesediaan membantu mahasiswa di luar jam kerja. Sebaliknya, sebagian PLP yang baru bergabung atau belum mengikuti pelatihan jabatan fungsional cenderung menunjukkan sikap pasif dan kurang komunikatif.

Robbins (2021) dalam kerangka perilaku organisasi menyatakan bahwa sikap kerja yang baik terdiri dari tiga komponen utama, yaitu komitmen, tanggung jawab, dan pelayanan. Ketiganya harus menjadi fondasi dalam setiap profesi yang berinteraksi langsung dengan proses pembelajaran. Dalam konteks laboratorium pendidikan, sikap ini penting untuk menciptakan suasana praktik yang kondusif, aman, dan mendukung proses pembelajaran yang efektif.

Suryani (2024) menyatakan bahwa etika kerja dan pelayanan prima menjadi kunci dalam membentuk persepsi positif mahasiswa terhadap lingkungan pembelajaran. Ketika PLP bersikap terbuka dan komunikatif, mahasiswa merasa lebih nyaman dan terbantu, terutama dalam mengatasi

kendala teknis selama praktikum. Sebaliknya, sikap kaku dan kurang responsif akan berdampak negatif terhadap kepuasan dan motivasi belajar mahasiswa.

Peningkatan sikap profesional harus ditanamkan melalui pelatihan soft skills, pembinaan karakter, serta pembudayaan nilai organisasi yang mendukung kolaborasi dan pelayanan. Nashiroh (2022) menegaskan bahwa dalam pendidikan vokasi, aspek sikap memiliki peran yang setara dengan pengetahuan dan keterampilan, karena berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja dan hubungan interpersonal di lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Berikut adalah kesimpulan dan saran dari masing-masing aspek penelitian tentang pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan (Poltekkes) Gorontalo berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang telah dilakukan:

Pertama, Aspek Pengetahuan; PLP di Poltekkes Kemenkes Gorontalo umumnya telah memahami tugas pokok seperti menyiapkan alat dan bahan laboratorium serta mendampingi mahasiswa saat praktikum. Namun, pemahaman mereka belum sepenuhnya mencakup aspek yang lebih strategis seperti keterkaitan bahan dengan capaian pembelajaran kurikulum, prosedur standar operasional (SOP), manajemen risiko laboratorium, serta pelaporan aset dan dokumentasi. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan peran fungsional PLP dan pemahaman aktual di lapangan.

Kedua, Aspek Keterampilan Keterampilan teknis PLP sebagian besar sudah memadai dalam hal operasional alat dasar, sterilisasi, serta pengelolaan alat dan bahan praktikum secara konvensional. Namun, keterampilan yang berkaitan dengan penggunaan alat modern, pemeliharaan alat berbasis teknologi, kalibrasi, serta digitalisasi pencatatan masih terbatas. Keterampilan komunikasi dan pemecahan masalah juga belum merata di antara semua PLP.

Ketiga, Aspek Sikap PLP menunjukkan sikap tanggung jawab dan loyalitas terhadap pekerjaan, terutama pada PLP yang sudah berpengalaman. Mereka menjaga kedisiplinan dan memiliki inisiatif dalam mendukung kelancaran praktikum. Namun, masih ditemukan beberapa PLP dengan sikap kerja yang pasif, kurang komunikatif, dan kurang tanggap terhadap kebutuhan mahasiswa dan dosen. Hal ini dapat berdampak pada penurunan mutu pelayanan laboratorium.

Olehnya Secara keseluruhan, kompetensi PLP di Poltekkes Kemenkes Gorontalo berada pada level dasar hingga menengah. Penguatan kompetensi secara menyeluruh dan berkelanjutan sangat dibutuhkan untuk memastikan bahwa PLP tidak hanya berperan sebagai pelaksana teknis, tetapi juga sebagai mitra akademik yang strategis dalam menciptakan kualitas pembelajaran laboratorium yang unggul, aman, dan berorientasi pada mutu pendidikan kesehatan nasional.

REFERENSI

- Abdussamad, Z. (2021). Pelayanan Publik: kompetensi & Komitmen Aparat Dalam pelayanan perizinan terpadu (Julianto Kadji (ed.); 1st ed.). PT. Pustaka Indonesia Press.
- Ahmad, F. A., & Alham, F. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Pranata Laboratorium Pendidikan Di Institut Pertanian Bogor. MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, VI(1), 139–151.
- Dr. Ulber Silalahi, M. . (2017). Asas-asas manajemen (4th ed.). Refika Aditama.
- Keban, Y. T. (2014). Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori dan Isu (3rd ed.). Gava Media.
- Malawat, S. (2022). Buku Pengantar Administrasi Publik. In Buku Ajar Pengantar Administrasi Publik.
- Muhith, A., Afkarina, D., Zahroh, F., Safitri, S. Z., Handayani, U. R., H, S. S. F., Aini, N., Dista, K. S., Inayah, S., Hidayah, A., Hayi, M. B., Sanjaya, A., Rahman, A., & Puspitasari, A. (2022). Educational Laboratory Management.
- Pasolong, H. (2014). Teori administrasi publik (6th ed.). Alfabeta, CV.
- Siagian, S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Silalahi. (2017). Asas-asas Manajemen. Penerbit Refika Aditama.
- Tahir, A. (2014). Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

- Alfabeta, CV.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badruddin, S. Suriadi (2014). *Teori dan Indikator Pembangunan*. Jakarta : Yayasan Obor .
- Creswell, J. W. 2010. *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Effendi.2013, *Jurnal Teknologi Pendidikan*, Volume 1, No 2, Halaman 214-225
- Horoepoetri, Arimbi, Achmad Santosa, 2013, *Peran Serta Masyarakat Dalam Pengelolaan Lingkungan*, Jakarta: Walhi.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Masalah, Kebijakan, dan Politik Ekonomika Pembangunan*. Jakarta: Erlangga
- Miftah Thoha. 2013 “Kepemimpinan dalam manajemen” Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Moleong, Lexy J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*, cetakan ke-36, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Novi Yogawati, Faizal Aco.2022. *Peran Kepala Desa dalam Pelaksanaan Pembangunan Infrastruktur Desa Kecemen Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten*. *Jurnal Enersia Publika* Volume 6 nomor 1
- Pasolong. Harbani, 2014. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Silalahi, Ulber. 2011. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian. Sondang P. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sarwono, Prawirohardjo, 2014. *Ilmu Kebidanan Sarwono Prawirohardjo*. Jakarta: PT. Bina Pustaka Sarwono Prawirohardjo
- Soekanto, Soejono. 2012 *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Subandi, 2016. *Ekonomi Pembangunan*, Cetakan Kesatu, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Tahir, Arifin.2014, *Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Bandung : Alvabeta
- Todaro, M.P. & Smith, S.C. (2012). *Economic Development* (11th ed). New York: Pearson.
- Ulyani, Grand. 2013. *Badan Penelitian dan Pembangunan*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wawan. 2021. *Peranan Kepala Desa Dalam Pembangunan Infrastruktur Di Desa Pulau Busuk Kecamatan Inuman Kabupaten Kuantan Singingi*. *Penelitian Ilmiah universitas Islam Riau*.
- Widjaja, HAW. (2012) *Otonomi Desa merupakan Otonomi yang Bulat dan Utuh*. Jakarta ,PT. RajaGrafindo Persada
- Wildasari Wildasari, Budi Setiawati, Ansyari Mone. 2020. *Peran Kepala Desa dalam Pembangunan Infrastruktur Jalan di Desa Kariango Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang*. *Jurnal KIMAP Universitas Muhammadiyah makassar*. Volume 1 nomor 2.
- Wiratha, I Made. 2016 . *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: Andi offset.