PENINGKATAN KOMPETENSI SDM APARATUR BALITBANGTAN PADA ERA REFORMASI BIROKRASI

Sugiyanti
Sekretariat Balitbangtan
sugiyanti_31@yahoo.co.id

RINGKASAN

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 pasal 203 dan 204 bahwa Pengembangan Kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 jam pelajaran pertahun. Peningkatan kompetensi SDM aparatur lingkup Balitbangtan dengan pegawai yang mayoritas adalah pemangku jabatan fungsional umum masih sangat dibutuhkan agar capaian kinerja dapat diselesaikan lebih optimal dan lebih profesional. Tujuan penulisan ini adalah untuk menjelaskan sejauh mana peningkatan kompetensi aparatur SDM aparatur dilingkup Balitbangtan pada era reformasi birokrasi mengingat kebijakan reformasi birokrasi di Kementerian Pertanian yang menjadi acuan Balitbangtan menyebutkan ada dua fungsi yang berkaitan dengan SDM yaitu 1) Penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program pelatihan, serta pengembangan pertanian; dan 2) Pelaksana administrasi Balitbang Pertanian. Fungsi tersebut dapat diwujudkan dengan profesionalitas pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang masing-masing.

Kata kunci: Kompetensi, SDM, Aparatur.

PENDAHULUAN

Pengertian Kompetensi menurut KBBI adalah kecakapan/ketrampilan, pengetahuan, sikap dasar serta nilai yang dicerminkan kedalam kebiasaan berpikir dan bertindak yang sifatnya berkembang, dinamis, kontinyu (terus menerus) serta dapat diraih setiap waktu. Beberapa dimensi dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut:1) Understanding atau pemahaman yaitu kedalaman kognitif yang dimiliki oleh seseorang. 2) Skill atau kemampuan yaitu ketrampilan atau bakat individu untuk melakukan beban pekerjaan. 3) Konwledge/pengetahuan yaitu kesadaran untuk mengatahui apa yang harus diperbuat. 4) Interest/Minat yaitu kecenderungan yang tinggi terhadap sesuatu untuk melakukan suatu perbuata. 5) Attitude atau sikap, yaitu reaksi/respon seseorang terhadap rangsangan dari luar misal senang, suka/tidak suka. 6) Value atau nilai yaitu suatu standar perilaku atau sikap yang dipercaya secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang (Gordon 1988;109)

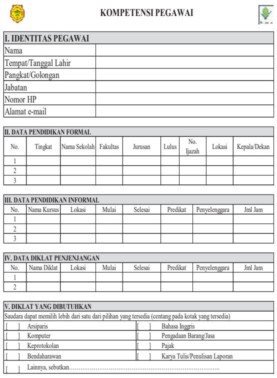
Peningkatan Kompetensi pegawai meliputi kompetensi perilaku (*behavioural compentence*) dan kompetensi teknikal (*technical competence*) sehingga dapat lebih mudah dalam mengarahan pengembangan karier masing-masing pegawai. Pengembangan kompetensi sebagai berikut: 1) Melengkapi analisis pekerjaan atau job analysis. 2) Mengembangkan pekerjaan (*knowledge, skills*).3) Mengkomunikasikan potensi dalam persyaratan training yang akan dilaksanakan 4) Menentukan program pelatihan dan pengembangan yang diperlukan setiap pegawai (Farid Poniman &Yayan Hadiyat; 2015).

METODE PENULISAN

Penulisan ini dilakukan dengan menggunakan data kepegawaian Balitbangtan yang ada diolah dan dianalisis secara deskriptif kualitatif serta diberikan penjelasan sesuai kondisi yang ada pada data kepegawaian Balitbangtan.

Prosedur Dan Tahapan

Prosedur dan tahapan yang dapat dilakukan yaitu 1) Melaksanakan Kegiatan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. 2) Pengembangan Kompetensi pegawai dimulai seluruh pegawai dimana penulis menitik beratkan hal ini dengan telah diawalinya pembuatan formulir berikut sebagai contohnya:



KOMPETENSI PEGAWAI

I. IDENTITAS PEGAWAI	
Nama	
Tempat/Tanggal Lahir	
Pangkat/Golongan	
Jabatan	
Nomor HP	
Alamat e-mail	

II. DATA PENDIDIKAN FORMAL

No.	Tingkat	Nama Sekolah	Fakultas	Jurusan	Lulus	No. Ijazah	Lokasi	Kepala/Dekan
1								
2								
3								

III. DATA PENDIDIKAN INFORMAL

No.	Nama Kursus	Lokasi	Mulai	Selesai	Predikat	Penyelenggara	Jml Jam
1							
2							
3							

IV. DATA DIKLAT PENJENJANGAN

No.	Nama Diklat	Lokasi	Mulai	Selesai	Predikat	Penyelenggara	Jml Jam
1							
2							

V. DIKLAT YANG DIBUTUHKAN

Saudara dapat memilih lebih dari satu dari pilihan yang tersedia (centang pada kotak yang tersedia)

[ ] Arsiparis	[ ] Bahasa Inggris
[ ] Komputer	[ ] Pengadaan Barang/Jasa
[ ] Keprotokolan	[ ] Pajak
[ ] Bendaharawan	[ ] Karya Tulis/Penulisan Laporan
[ ] Lainnya, sebutkan..	

a b c d

Gambar 1: a. Formulir Kuisioner Pegawai (contoh Jabatan struktural), b. Formulir Kuisioner Pegawai (Jabatan Fungsional Umum), c. Formulir Kuiseoner Pegawai (Contoh Jabatan Fungsional Tertentu), d. Contoh formulir yang akan dibuat untuk setiap pegawai.

a. Formulis di atas adalah tahapan awal telah dimulai yaitu dengan pengisian formulir Kuisioner pegawai

b. Tahapan berikutnya yaitu pembuatan Formulir Kompetensi Pegawai yang berisi data dasar pegawai dan kompetensinya serta kebutuhan pelatihan untuk kebutuhan peningkatan kompetensi setiap pegawai, sebagai bahan untuk ditindaklanjuti.

Peningkatan kompetensi SDM aparatur Balitbangtan sangat bermanfaat dan dibutuhkan dalam mengisi formasi kebutuhan pegawai pada promosi jabatan kedepannya sehingga pimpinan akan lebih mudah dalam mencari pegawai yang akan dipromosikan dan akan dikembangkan menjadi pegawai yang lebih berkompeten.

Adanya file kompetensi pegawai yang dibuat sangat mengakomodir beberapa saran dan temuan dari pihak instansi terkait seperti pihak audit mutu external ISO (Internasional Standart Oprational 9001-2015) dan Inspektorat Jendral dalam PMPRB (Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi) yang dilaksanakan setiap tahun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari tahapan pembuatan file kompetensi pegawai maka akan dapat di inventarisir jenis kompetensi PNS dan rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi

sesuai dengan yang tersirat pada pasal 205, dalam Peraturan Pemerintah nomor 11 Tahun 2017.

Pengembangan kompetensi SDM utamanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan yang tercermin pada tabel berikut dimana sebaran pegawai yang mayoritas adalah sebagai pemangku jabatan fungsional umum kemudian pegawai pemangku jabatan fungsional tertentu menempati urutan kedua dan terakhir adalah pemangku jabatan struktural yang jumlahnya telah ditentukan sesuai struktur organisasi.

Tabel 5. Distribusi Pemangku Kelompok Jabatan Badan Litbang Pertanian tahun 2013 - 2018

Nama Jabatan	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
Jabatan Struktural	297	297	297	297	297	297
JFT Peneliti	1.650	1.780	1.859	1.807	1.802	1.813
JFT Penyuluh	249	291	330	354	382	394
JFT Perekayasa	41	40	40	36	33	34
JFT Tekn.Litkayasa	587	549	590	565	569	582
JFT Pustakawan	90	98	99	103	62	49
JFT Arsiparis	31	43	48	50	44	42
JFT Prnata Komp.	8	10	11	40	12	16
JFT Pranata Humas	9	15	20	21	22	26
JFT Analis Kepeg.	9	14	14	32	38	35
JFT Lainnya	4	4	4	4	4	10
Jab. Fungs. Umum	4.965	4.610	4.510	4.025	3.613	3.023
Jumlah	**7.940**	**7.751**	**7.822**	**7.334**	**6.878**	**6.321**

Sumber: Statistik Badan Litbang Pertanian Tahun 2018, diolah Penulis

Pada tabel di atas menunjukkan keadaan pegawai berdasarkan distribusi kelompok jabatan fungsional di Balitbangtan pada tahun 2013 sampai dengan 2018. Dari Tabel distribusi jabatan fungsional tertentu dan jabatan fungsional umum tersebut dapat terlihat adanya peningkatan kompetensi yang sangat baik, sejalan dengan naiknya rata-rata jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu. Terlihat penurunan pada jumlah pemangku jabatan fungsional umum dikarenakan adanya peralihan ke jabatan fungsional tertentu, hal ini juga merupakan perkembangan yang sangat baik untuk pencapaian komposisi yang ideal dimana salah satu tuntutan Reformasi Birokrasi adalah profesionalisme pegawai agar jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu haruslah diarahkan lebih banyak dari pada jumlah kelompok jabatan fungsional umum nantinya.

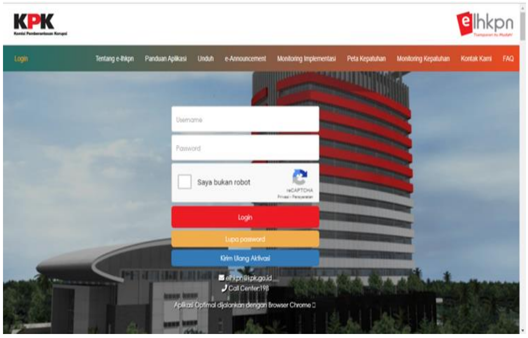
Pelaksanaan peningkatan kompetensi teknikal seperti telah disebutkan di atas telah berjalan sangat baik dapat terlihat dengan adanya aplikasi-aplikasi yang digunakan dan dikembangkan dalam pelaksanakan tugas-tugas SDM aparatur Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian antara lain:

1. SIM ASN.
2. Website Balitbangtan.
3. SAPK.
4. E-LHKPN.
5. Siharka.,
6. e- Personal dll.

Tampilan Aplikasi adalah sebagai bukti bahwa kompetensi pegawai dalam hal ini kompetensi teknikal telah berjalan dan meningkat dapat kita lihat sebagai berikut pada gambar dibawah ini :

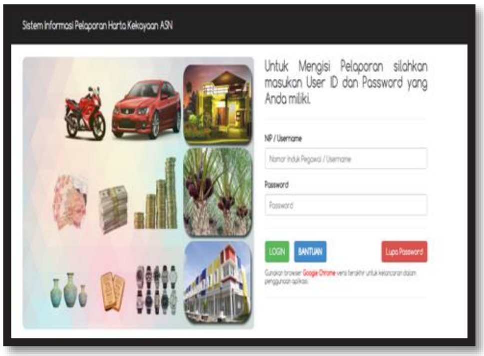
a b

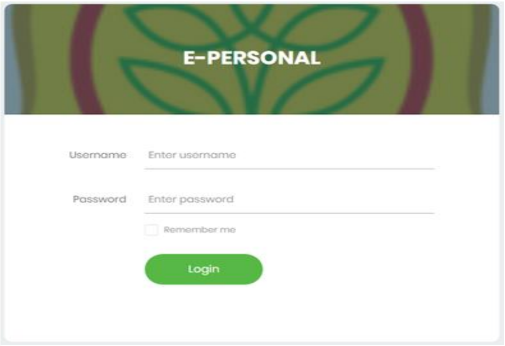
Gambar 2. a. Tampilan aplikasi “SIM ASN” (Sistem Aplikasi Informasi Manajemen Aparatur Sipil Negara) yaitu sebuah aplikasi yang dibuat oleh Biro Kepegawaian Kementan yang digunakan sebagai database data PNS dari mulai diangkat sebagai calon ASN hingga Pensiun, dimana didalamnya akan selalu diinput dan diedit data perubahan data setiap PNS oleh operator SIM ASN pada masing-masing unit kerja. b. Tampilan aplikasi “website Badan Litbang”. Website Balitbangtan merupakan informasi terkait profile Balitbangtan dan juga informasi-informasi lain yang dibutuhkan dapat didapatkan pada aplikasi ini.



a b

Gambar 3: a.Tampilan aplikasi “SAPK” Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian. SAPK merupakan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian merupakan aplikasi dari BKN yang salah satunya telah digunakan untuk layanan Kenaikan Pangkat dan Pensiun secara online. b. Tampilan aplikasi” e-lhkpn” (Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara). e-LHKPN merupakan aplikasai yang digunakan dalam pengisian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara yang dapat digunakan oleh KPA (Kuasa Pengguna Anggaran, Bendahara, PPK (Pejabat Pembuat Komitmen) dan Pejabat/Panitia Pengadaan Barang dan Jasa.





a b

Gambar 4: a. Tampilan aplikasi "Siharka" (Sistem aplikasi harta kekayaan ASN). Siharka merupakan Sistem Pelaporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara yang digunakan oleh setiap pegawai dalam melaporkan Harta Kekayaan ASN. b. Tampilan aplikasi "e-personal" merupakan penggabungan dengan aplikasi e-Kinerja merupakan aplikasi yang digunakan untuk pengisian kinerja secara online oleh setiap pegawai.

Tanpa adanya peningkatan kompetensi dalam hal ini dibidang Informasi dan Tekhnologi maka tugas-tugas pegawai akan sulit dijalankan, namun adanya penambahan aplikasi-aplikasi diatas adalah merupakan bukti bahwa tugas-tugas telah dapat dilaksanakan oleh pegawai yang berkompeten dan lebih bersifat transparan karena dapat diakses oleh beberapa pihak yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas pegawai diera Reformasi Birokrasi saat ini.

KESIMPULAN

1. Peningkatan kompetensi pegawai Balitbangtan terus dilakukan diera reformasi birokrasi dimana terlihat dalam kurun waktu 2013-2018 dari awal dimulainya reformasi birokrasi hingga saat ini terus diupayakan. Hal ini terlihat dengan semakin bertambahnya jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu dari tahun ke tahun, namun tetap akan dirasakan belum terpenuhi secara maksimal mengingat jumlah pegawai Balitbangtan yang jumlahnya mencapai 6.321orang pada tahun 2018 yang merupakan jumlah terbanyak di tingkat kementerian Pertanian.
2. Pengembangan kompetensi menjadi hal yang sangat penting dilakukan untuk mendukung pengembangan karier pegawai dan pencapaian hasil kinerja yang lebih optimal salah satu upaya kedepan adalah dengan membuat "File Kompetensi Pegawai", hal yang sangat penting untuk bahan inventarisasi jenis kompetensi, rencana pelaksanaan kompetensi serta untuk mempermudah pimpinan dalam pengambilan keputusan terkait promosi dan alih jabatan pegawai dilingkungan unit kerja terkait.
3. Aplikasi-aplikasi yang dikembangkan menjadi sarana untuk mempermudah dan memicu pegawai untuk lebih meningkatkan kompetensi teknologi dan informasi sehingga tidak ada alasan bagi PNS untuk tidak meningkatkan kompetensi dengan berbagai kondisi sejalan dengan profesionalisme ASN menghadapi Revolusi

Industri 4.0 dimana Teknologi Informasi dan komunikasi dimanfaatkan diseluruh rantai kehidupan dalam organisasi yang semakin kompetitif (Management Talenta).

DAFTAR BACAAN

Peraturan Pemerintan Nomor 11 tahun 2017. Manajemen PNS

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010. *Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025.*

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015. Road Map Reformasi Birokrasi, Tahun 2015–2019.

Peraturan Menteri Pertanian Nomor 33/Permentan/OT.140/6/2011 Tahun 2014. *Penyusunan Pedoman Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pengangkatan Menjadi Pegawai Negeri Sipil.*

Permentan Nomor 04/Permentan/OT.140/1/2010. *Pedoman Seleksi Administrasi Calon Peserta Penilaian Kompetensi PNS, dan Permentan Nomor 05/Permentan/OT.140/1/2010 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi PNS.*

Statistik Penelitian dan Pengembangan Pertanian 2016. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 33/Permentan/OT.140/6/2011 Tahun 2014. *Penyusunan Pedoman Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pengangkatan Menjadi Pegawai Negeri Sipil.*

Farid Poniman & Yayan Hadiyat, 2015. Manajeman HR.

Lijan P. Sinambela, 2016. Manajemen SDM.

Sugiyanti, 2017. Pengembangan karier SDM Balitbangtan.

Sugiyanti-Hendra S, 2018. Penataan SDM Balitbangtan.