

KEBUTUHAN PELATIHAN KARYA TULIS ILMIAH BAGI PEJABAT FUNGSIONAL HASIL PENYETARAAN JABATAN

AKHMAD MISBAKHUL MUNIR

PPSDM Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional
Jalan akses tol Cimanggis, Cikeas, Gunung Putri, Kab. Bogor
munirpemalang@gmail.com

ABSTRACT

This study was designed as a preliminary survey to find the perception of officers of the Ministry of Agrarian and Spatial Planning/National Land Agency of the Republic of Indonesia about their need of training of scientific writing and their preference of the type of the training. Quantitative approach was chosen in this study with descriptive statistic method and inferential statistic to summarize the finding of the study. Data to be examined is derived from questionnaire using google form that is spread over ten days during 2nd February 2021 until 12th February 2021 within social media account (facebook and whatsapp). There are 204 (two hundred and four) respondents participating to the questionnaire while simple random sampling technique is used due to the limitation of time and fund. The results suggest that 82,81% of the respondents whose duty as functional officer tell that they need to be trained in scientific writing subject, while 17,19% of them do not need the training. Moreover, the study found that the functional officers preferred to participate in scientific writing training using conventional training method or blended learning, there are 39% respondents for both categories. On the other hand, there are only 13% and 9% of respondents choose webinar and e-learning as their preferable type of training, respectively.

Keywords: *perception, scientific writing, functional officers, equalizing position*

I. PENDAHULUAN

Periode kedua masa kepemimpinan Presiden Joko Widodo diawali dengan pidato pelantikan pada Sidang Paripurna Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia tanggal 20 Oktober 2019. Salah satu arahan presiden adalah penyederhanaan birokrasi menjadi hanya 2 (dua) level dan konversi jabatan administrasi/struktural ke dalam jabatan fungsional yang berdasarkan pada keahlian/keterampilan dan kompetensi tertentu (Menpan, 2019). Hal tersebut merupakan salah satu bagian dari pelaksanaan Reformasi Birokrasi demi mendorong setiap instansi, khususnya yang memiliki fungsi pelayanan publik, agar menanamkan budaya bersih bebas korupsi bagi setiap pegawainya. Penyederhanaan birokrasi harus dilaksanakan dalam koridor untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelayanan pemerintah kepada masyarakat.

Menindaklanjuti arahan Bapak Presiden tersebut, Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) pada akhir tahun 2020 telah melakukan penyetaraan hampir 6.000 pejabat struktural ke beberapa jabatan fungsional di seluruh Indonesia (Atrbpn, 2020). Penyetaraan

dilakukan terhadap pejabat pelaksana (eselon V) dan pejabat pengawas (eselon IV) di lingkungan Kementerian ATR/BPN ke dalam jabatan fungsional yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsinya. Terdapat 4 (empat) jabatan fungsional yang telah ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi guna mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian ATR/BPN yaitu Penata Kadastral (Permenpan22, 2020), Asisten Penata Kadastral (Permenpan23, 2020), Penata Pertanahan (Permenpan77, 2020) dan Penata Ruang (Permenpan78, 2020).

Pada suatu acara di lingkungan Kementerian ATR/BPN, Kepala Biro Organisasi dan Kepegawaian Kementerian ATR/BPN menyampaikan bahwa dengan adanya penyetaraan jabatan administrasi/struktural menjadi jabatan fungsional, diharapkan pegawai dapat bekerja dalam ritme yang lebih fleksibel dengan berorientasi pada penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya secara efektif dan efisien (Atrbpn, 2021). Hal ini tentu menjadi keuntungan bagi masyarakat dalam mendapatkan pelayanan sehingga proses birokrasi dapat terpengkas menjadi lebih efektif dan efisien.

Disamping itu, jabatan fungsional juga menguntungkan pegawai itu sendiri karena karir pada jabatan fungsional sangat menjanjikan. Hal tersebut disampaikan oleh Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara bahwa keberhasilan karir seorang pejabat fungsional sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimilikinya, bahkan bisa saja pejabat fungsional tersebut dapat memperoleh kenaikan pangkat tanpa menunggu empat tahun sekali apabila sudah memenuhi persyaratan angka kredit (Atrbpn, 2021). Meskipun jabatan fungsional merupakan jabatan teknis yang tidak tercantum dalam struktur organisasi, tetapi sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil bahwa jabatan fungsional dibedakan menjadi jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan. Perbedaan keduanya yaitu pada aspek kualifikasi dan tugas utamanya yang memiliki kekhasan masing-masing. Jabatan fungsional keahlian didefinisikan sebagai jabatan dengan kualifikasi profesional yang mensyaratkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang keahliannya. Tugas utamanya meliputi pengembangan pengetahuan, penerapan konsep dan teori, ilmu dan seni untuk pemecahan masalah. Sedangkan jabatan fungsional keterampilan memiliki kualifikasi teknis atau penunjang profesional yang mensyaratkan penguasaan pengetahuan teknis di satu bidang ilmu pengetahuan atau lebih dengan tugas utama meliputi pelaksanaan kegiatan teknis yang berkaitan dengan penerapan konsep dan metode operasional di bidang ilmu pengetahuan tersebut (Keppres87, 1999).

Penyetaraan jabatan administrasi/struktural ke jabatan fungsional yang telah dilakukan di berbagai lembaga pemerintahan, termasuk Kementerian ATR/BPN pada tahun 2020 yang lalu, menimbulkan konsekuensi adanya penyesuaian ritme dan pola kerja bagi pegawai yang terdampak. Salah satu perbedaan yang mencolok yaitu penentuan target angka kredit sebagai target kinerja utama bagi pejabat fungsional yang menjadi salah satu tolak ukur penilaian kinerja pegawai (Permenpan13, 1999). Selain itu, capaian angka kredit kumulatif juga digunakan sebagai salah satu syarat kenaikan pangkat/jabatan dan jenjang jabatan fungsional. Berdasarkan pengalaman dari rekan penulis yang menduduki jabatan

fungsional Widyaiswara, salah satu kendala terhambatnya kenaikan pangkat/jabatan bagi pejabat fungsional adalah kesulitan untuk memenuhi angka kredit pada aspek kegiatan pengembangan profesi terutama penulisan karya tulis ilmiah.

Berangkat dari hal-hal tersebut, penulis bermaksud melakukan penelitian sebagai survey awal pada pegawai di lingkungan Kementerian ATR/BPN mengenai persepsi atau pengetahuan pegawai terhadap kebutuhan pelatihan penyusunan karya tulis ilmiah terutama berkaitan dengan adanya syarat pemenuhan angka kredit pada aspek kegiatan pengembangan profesi untuk kenaikan pangkat/jabatan. Penelitian ini dibatasi oleh waktu dan tidak adanya anggaran untuk mendapatkan sampel penelitian yang relevan dengan jumlah pegawai di lingkungan Kementerian ATR/BPN. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai data awal bagi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM), Kementerian ATR/BPN untuk merencanakan pelatihan penyusunan karya tulis ilmiah bagi pegawai lingkungan Kementerian ATR/BPN, khususnya pejabat fungsional yang baru dilakukan penyetaraan dari jabatan administrasi/struktural.

Penelitian ini dirancang untuk dapat menjawab pertanyaan mengenai persepsi tingkat kebutuhan pelatihan penyusunan karya tulis ilmiah bagi pegawai di lingkungan Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional, khususnya pegawai yang terdampak oleh kebijakan pengalihan jabatan administrasi/struktural menjadi jabatan fungsional. Bentuk jalur penelitian yang dipilih oleh pegawai Kementerian ATR/BPN juga diharapkan dapat diperoleh melalui penelitian ini.

1.1. Persepsi

Menurut Kotler (2002, dalam Rengganingtyastuti dkk., 2017) respon individu terhadap suatu keadaan/fenomena/ stimulus jika kondisi individu tersebut berbeda maka akan menghasilkan respon yang berbeda pula. Bagaimana seseorang mengenali, memilih, mengelola dan menerjemahkan fenomena dipengaruhi oleh kebutuhan, nilai-nilai yang dianut dan harapan yang dimiliki orang tersebut. Pendapat tersebut tidak berbeda dengan dua definisi sebagaimana tercantum pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) versi *online* yaitu 1) tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu dan 2) proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui pancaindranya. Dengan kata lain, persepsi seseorang terhadap suatu hal baru timbul ketika hal tersebut dialami atau terlibat dalam kehidupan seseorang, sehingga persepsi pegawai terhadap kebutuhan akan pelatihan penyusunan karya tulis ilmiah juga pasti berbeda tergantung pada kepentingan pegawai dan kebutuhannya terutama terkait pengembangan karir yang bersangkutan.

1.2. Jabatan Fungsional

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2019, Jabatan Fungsional didefinisikan sebagai sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Definisi tersebut menyiratkan bahwa jabatan fungsional terdiri dari jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan. Perbedaan keduanya telah disebutkan lebih mendetail pada bagian terdahulu, pada awal tulisan ini. Pegawai yang menduduki jabatan fungsional pada instansi pemerintah disebut dengan Pejabat Fungsional.

Pejabat Fungsional berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada pejabat pimpinan tinggi madya, pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator, atau pejabat pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional. Ketentuan tersebut berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Oleh karena itu, walaupun tidak disebutkan secara langsung pada struktur organisasi instansi pemerintah, pejabat fungsional terikat erat dengan struktur atau jabatan yang memiliki keterkaitan tugas pokok dan fungsi.

Kriteria penetapan suatu jabatan fungsional meliputi beberapa hal, diantara kekhasan yang membedakan dengan jabatan administrasi/struktural adalah pelaksanaan tugasnya yang bersifat mandiri dalam menjalankan tugas profesinya dan terdiri dari butir-butir kegiatan yang dapat diukur dengan satuan nilai dalam bentuk angka kredit (PP11, 2017). Akumulasi capaian angka kredit tersebut nantinya menjadi salah satu syarat kenaikan pangkat dan jabatan.

1.3. Angka Kredit

Dalam rangka pembinaan karir pegawai, setiap tahun ditetapkan sasaran kinerja pegawai (SKP), tak terkecuali bagi Pejabat Fungsional. SKP bagi pegawai yang bersangkutan ditentukan dengan target Angka Kredit yang harus dicapai dalam waktu satu tahun.

Angka Kredit didefinisikan sebagai satuan nilai dari uraian kegiatan yang harus dicapai oleh Pejabat Fungsional (Permenpan13, 2019). Capaian tersebut dihitung untuk periode tertentu sehingga apabila akumulasi nilai Angka Kredit minimal telah dicapai, bisa digunakan sebagai salah satu syarat kenaikan pangkat dan jabatan pegawai yang bersangkutan. Kenaikan pangkat ini dapat dilakukan lebih cepat dari periode kenaikan pangkat reguler yaitu 4 (empat) tahun sekali. Butir-butir kegiatan dan syarat Angka Kredit Kumulatif bagi masing-masing Pejabat Fungsional diatur oleh instansi pembinaanya.

Kementerian ATR/BPN merupakan instansi pembina bagi jabatan fungsional Penata Kadastral, Asisten Penata Kadastral, Penata Pertanahan dan Penata Ruang. Pada jenjang tertentu, selain mewajibkan pencapaian Angka Kredit Kumulatif, untuk kenaikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi diwajibkan juga proporsi capaian angka kredit untuk pelaksanaan kegiatan pengembangan profesi. Jenis kegiatan pengembangan profesi yang dapat dilakukan diantaranya adalah pembuatan Karya Tulis/Karya Ilmiah pada bidang tugasnya.

Pengembangan profesi dilakukan agar pengembangan dan keberlangsungan suatu jabatan fungsional dapat memberikan manfaat yang berkesinambungan bagi instansi yang pelaksana tugas dan fungsinya didukung oleh jabatan fungsional tersebut maupun bagi masyarakat pada umumnya, yaitu sebagai pihak yang mendapatkan pelayanan publik dari instansi pemerintah. Demikian wujudkan hal tersebut, karya tulis/karya ilmiah diharapkan bisa menjadi alat dalam mencari perbaikan-perbaikan yang diperoleh melalui kontribusi para pejabat fungsional yang menduduki jabatan yang terkait dengan pelaksanaan tugas pelayanan publik. Oleh karena itu diperlukan adanya karya tulis

/karya ilmiah yang bersifat kritis berdasarkan metode tertentu untuk membangun konstruksi pengetahuan yang tidak serta merta ditiru dari dunia nyata dan diambil seperti melihat cermintetapi melalui proses pengorganisasian data dan ditransformasikan dengan pendekatan kognitif (Syaefullah, 2015). Dengan adanya konstruksi yang mapan tersebut saran dan simpulan pada suatu karya tulis/karya ilmiah dapat diterapkan secara umum pada jenis pelayanan publik yang relevan/sama.

1.4. Karya Tulis /Karya Ilmiah

Wiyanto dan Mustakim (2012) menyampaikan dalam bukunya bahwa karya tulis ilmiah merupakan ungkapan gagasan berupa tulisan yang membahas masalah tertentu berdasarkan konsep keilmuan tertentu dengan metode penyajian yang utuh, teratur dan konsisten. Permasalahan yang dibahas pada dasarnya berkaitan dengan rangkaian proses berfikir secara ilmiah untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran dalam lingkup penjelasan mengenai fenomena, prediksi kejadian di masa depan berdasarkan fenomena dan pengendalian potensi kejadian dimasayakangkan datang dengan mengatur faktor-faktor yang berpengaruh (Djaelani, 2010)

Kualifikasi minimal dan jenis karya tulis yang dapat dihitung angka kreditnya ditetapkan oleh instansi pembina jabatan fungsional sehingga pegawai yang akan menyusun karya tulis/karya ilmiah harus memperhatikan ketentuan yang berlaku.

1.5. Strategi Pengembangan Kompetensi Teknis Pejabat Fungsional

Kepala Bidang Unit Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara Pusat Kajian Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara (Kanigara PKP2A I LAN) menyatakan bahwa profesionalitas pegawai, khususnya bagi pejabat fungsional pada instansi pemerintah masih menjadi masalah. Permasalahan yang paling mendasar adalah karena pengembangan kompetensi teknis pejabat fungsional di instansi pemerintah belum optimal sehingga dampaknya terlihat pada rendahnya kualitas kinerja pegawai yang bersangkutan (Sindonews, 2018).

Belum optimalnya pengembangan kompetensi teknis bagi pegawai fungsional terlihat dari strategi yang dilakukan masih bersifat umum dan tidak sistematis. Terlebih lagi karakteristik kompetensi teknis masing-masing pejabat fungsional sangat berbeda sehingga strategi yang diambil juga harus spesifik. Lebih lanjut Kepala Bidang Kanigara PKP2A I LAN menyampaikan 3 (tiga) strategi yang harus dilakukan oleh instansi pemerintah, yaitu:

- 1) Menyusun kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi teknis pejabat fungsional untuk jangka waktu satu tahun. Hal ini dapat dilakukan dengan inventarisasi jenis kompetensi teknis melalui dialog atasan-bawahan kemudian verifikasi dan validasi kebutuhan dan rencana yang telah disusun tersebut.
- 2) Pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis pejabat fungsional melalui jalur pelatihan (klasikal dan nonklasikal). Dengan alternatif bentuk pelatihan kompetensi yang cukup banyak, idealnya pelatihan nonklasikal dapat ditentukan dengan bobot yang lebih besar daripada pelatihan klasikal. Hal ini dengan pertimbangan bahwa pelatihan nonklasikal cenderung lebih efisien dari segi anggaran dan fleksibel dalam pelaksanaannya.

- 3) Evaluasi pengembangan kompetensi teknis pejabat fungsional yaitu untuk menilai kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis pejabat fungsional serta mengukur kemanfaatan program pengembangan terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja pejabat fungsional serta kinerja instansi pemerintah.

V. MATERI DAN METODE

Secara umum, suatu penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan dua pendekatan yaitu pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Penelitian kualitatif digunakan jika maksud penelitian adalah untuk memperoleh pemahaman awal mengenai fenomena tertentu, sedangkan penelitian kuantitatif untuk membuat generalisasi kepada populasi yang diteliti dan banyak dituntut menggunakan angka (Anshori dan Iswati, 2019). Tulisan ini dibuat dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang bermaksud untuk memperoleh kesimpulan berdasarkan data-data dari kuesioner yang diisi oleh responden.

Teknik analisis data yang digunakan adalah metode statistik yang dapat diartikan sebagai sekumpulan metode yang dapat digunakan dalam proses generalisasi/pengambilan kesimpulan berdasarkan data yang ada. Metode statistik yang sering digunakan adalah statistik deskriptif yaitu penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, modus, mean dan sebagainya untuk menggambarkan data. Sedangkan metode statistik lainnya adalah statistik inferensial yaitu teknik statistik yang berguna untuk menganalisis data sampel untuk membuat kesimpulan terhadap populasi yang sifatnya tidak hanya memberikan deskripsi data tetapi juga menyimpulkan fenomena tertentu berdasarkan data yang telah diperoleh (Anshori dan Iswati, 2019).

Pengambilan data penelitian dilakukan dengan menggunakan media kuesioner yang tersedia dalam jaringan (daring) yaitu menggunakan fasilitas Googleform yang berisi pertanyaan untuk mengetahui persepsi awal pegawai di lingkungan Kementerian ATR/BPN terhadap kebutuhan akan pelatihan karya tulis ilmiah dan bentuk/ metode pelatihnnya, terutama kaitannya dengan unsur pengembangan profesi bagi pejabat fungsional. Data-data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif dan statistik inferensial sehingga dapat ditarik kesimpulan untuk menjawab tujuan dilakukannya penelitian ini.

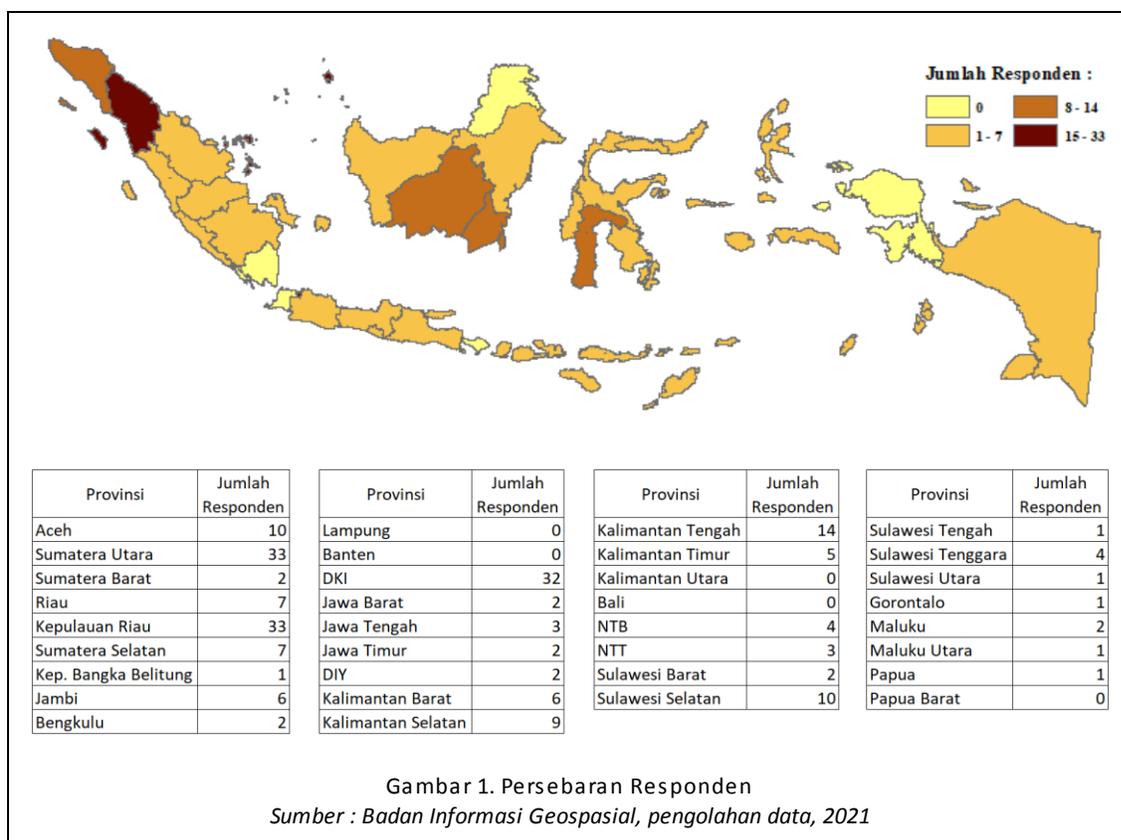
VI. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden

Penelitian ini sejak awal bertujuan untuk memperoleh data awal mengenai persepsi kebutuhan pelatihan karya tulis ilmiah dan metode pelatihan yang diinginkan, sehingga pemilihan sampel penelitian dilakukan secara acak dengan cara membagi tautan kuesioner pada sosial media (whatsapp dan facebook) pada rentang tanggal 2 Februari 2021 sampai dengan 12 Februari 2021. Selama rentang waktu tersebut diperoleh responden sebanyak 204 (dua ratus empat) orang dengan persebaran lokasi responden sebagaimana Gambar 1. Berdasarkan data tersebut diketahui

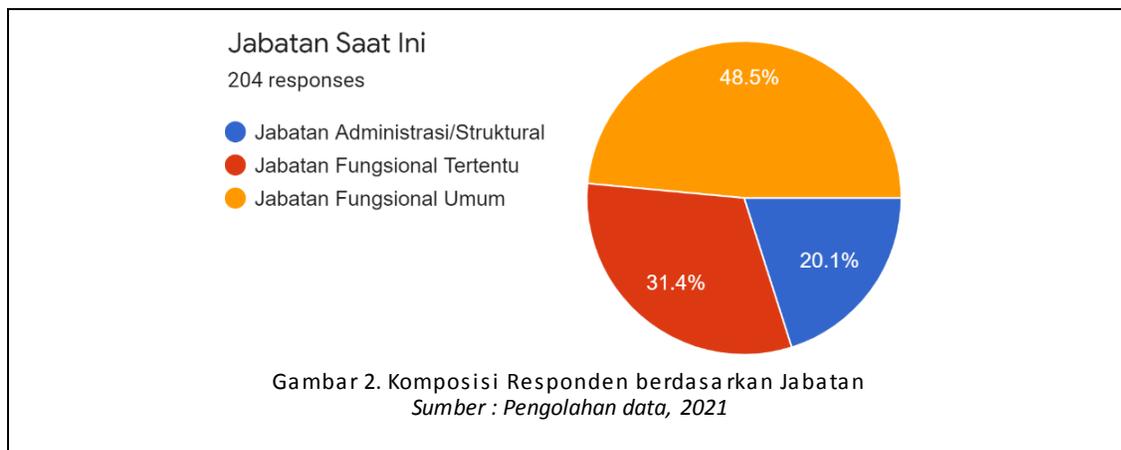
responden paling banyak berasal dari Provinsi Sumatera Utara, Kepulauan Riau dan Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

Responden yang mengisi kuesioner mayoritas adalah pegawai yang menduduki jabatan fungsional (berjumlah 163 orang) dibandingkan dengan jumlah pegawai yang menduduki jabatan administrasi/struktural yang hanya berjumlah 41 (empat puluh satu) orang. Pejabat fungsional tersebut dirinci sebanyak 99 (sembilan puluh sembilan) orang merupakan pegawai yang mengemban jabatan fungsional umum sedangkan yang menjabat jabatan fungsional tertentu adalah sebanyak 64 (enam puluh empat) orang. Komposisi responden berdasarkan jabatan yang sedang diemban pada saat mengisi kuesioner adalah sebagaimana Gambar 2.



Meskipun secara umum analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif, penulis juga menggunakan teknik statistik inferensial dengan melakukan sedikit analisis data yang diperoleh dari kuesioner sehingga diperoleh kesimpulan awal mengenai hal-hal yang terkait dengan persepsi kebutuhan pelatihan karya tulis ilmiah dan pilihan metode pelatihannya. Karakteristik responden yang mengisi kuesioner sangat menarik dan relevan dengan judul penelitian ini. Berdasarkan data, mayoritas responden menyampaikan bahwa mereka belum pernah sekalipun menyusun karya tulis ilmiah (133 orang), walaupun pernah menyusun karya tulis ilmiah mereka mengaku belum pernah

menerbitkan karya mereka (43 orang). Hanya sedikit yang pernah menyusun karya tulis dan diterbitkan yaitu 28 orang dengan hasil karya yang jumlahnya bervariasi : satu karya tulis, duabahkan ada yang telah menulis tiga atau lebih. Komposisi responden berdasarkan hasil karya tulisnya disajikan pada gambar 3.



3.2. Persepsi Kebutuhan Pelatihan Karya Tulis Ilmiah

Pengembangan kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier yang dapat dilakukan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (Perlan10, 2018). Pengembangan kompetensi ini mutlak diperlukan bagi pegawai dalam rangka pengembangan karirnya di masa yang akan datang. Di sisi lain, instansi tempat pegawai tersebut juga harus senantiasa menjaga kualitas pegawainya agar tetap memenuhi standar kompetensi jabatan dan bahkan melebihi syarat minimal agar pelaksanaan tugas dan

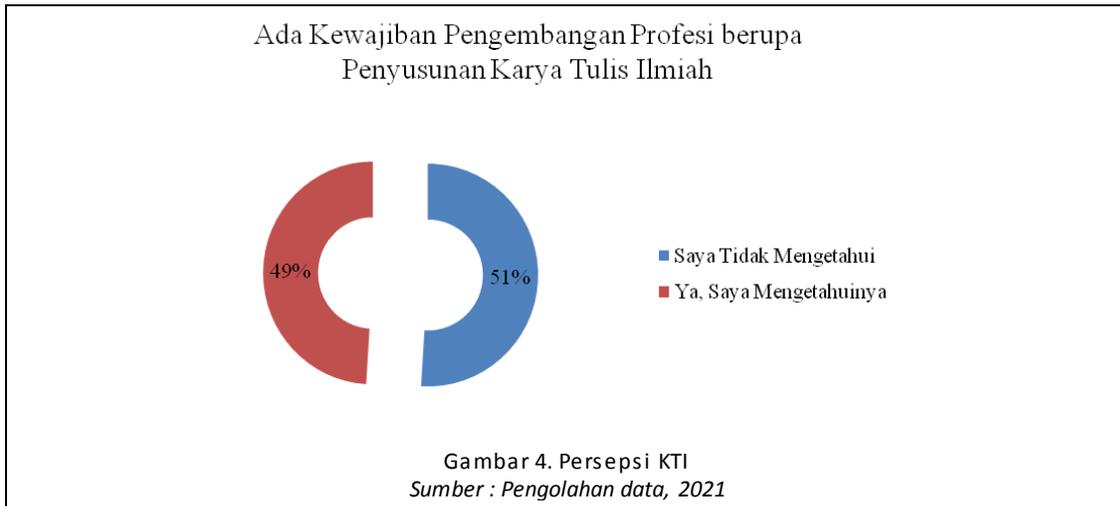
fungsinya dapat berjalan dengan optimal. Dengan demikian, pelayanan publik dapat terselenggara dengan baik sehingga meningkatkan tingkat kepercayaan dan kepuasan masyarakat.

Standar kompetensi jabatan diartikan sebagai deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan tugas jabatan (Permenpan38, 2017). Lebih lanjut diatur pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tersebut bahwa standar kompetensi meliputi identitas jabatan, kompetensi jabatan dan persyaratan jabatan. Dalam pembicaraan sehari-hari standar kompetensi ini mengalami penyempitan makna menjadi hanya terbatas pada kompetensi jabatan yang menurut ketentuan terdiri dari kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural.

Pada Kementerian ATR/BPN baru terdapat satu peraturan yang mengatur kamus kompetensi dan standar kompetensi untuk jabatan struktural berupa Keputusan Menteri Agrarian dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional. Pembahasan dan perumusan peraturan-peraturan mengenai standar kompetensi jabatan fungsional, terutama yang berada di bawah binaan Kementerian ATR/BPN masih terus berlangsung sebagai tindak lanjut adanya penyetaraan jabatan administrasi/ struktural ke dalam jabatan fungsional.

Meskipun belum diatur dalam *beleid* khusus, secara tersirat dapat ditentukan kompetensi-kompetensi teknis yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatan fungsional berdasarkan butir-butir kegiatan yang tercantum pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang mengatur mengenai jabatan-jabatan fungsional yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian ATR/BPN yaitu jabatan Penata Kadastral, Asisten Penata Kadastral, Penata Pertanahan dan Penata Ruang. Di antara butir-butir kegiatan yang terdapat pada peraturan-peraturan tersebut, terdapat unsur kegiatan pengembangan profesi yang salah satunya dilakukan dengan menyusun karya tulis/karya ilmiah sesuai dengan bidang tugasnya.

Pengembangan profesi tersebut menjadi kewajiban bagi pejabat fungsional, terutama untuk memenuhi salah satu syarat untuk kenaikan pangkat dan jenjang jabatan tertentu. Berdasarkan hasil kuesioner, hanya 49% dari pegawai Kementerian ATR/BPN yang mengisi kuesioner menyampaikan bahwa mereka mengetahui adanya kewajiban pengembangan profesi tersebut sebagaimana ditampilkan pada Gambar 4. Masih lebih banyak pegawai yang tidak mengetahui kewajiban tersebut yaitu sebesar 51%.



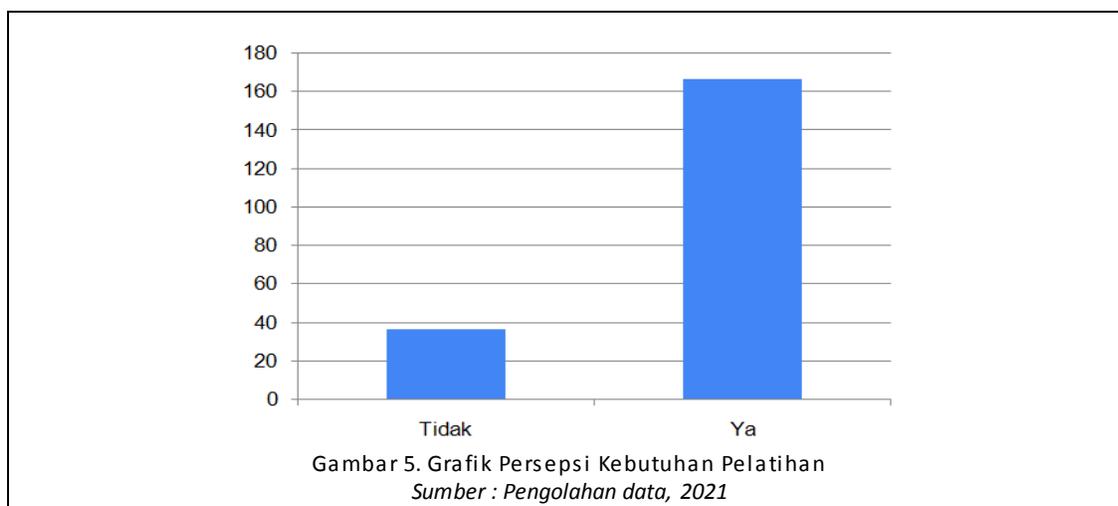
Ketidaktahuan ini tentu perlu disikapi oleh Biro Organisasi dan Kepegawaian serta unit eselon I yang menjadi pembina jabatan fungsional agar melakukan sosialisasi mengenai peraturan yang menjadi acuan dalam pembinaan dan pengelolaan jabatan fungsional sehingga seluruh pegawai, khususnya yang menduduki jabatan fungsional, dapat menyadari adanya unsur kegiatan pengembangan profesi sesuai bidang tugasnya. Hal ini tidak lepas dari kenyataan bahwa saat ini adalah masa transisi bagi banyak pegawai karena adanya pengalihan jabatan struktural menjadi jabatan fungsional.

Meskipun masih banyak pegawai yang tidak mengetahui mengenai kewajiban untuk melakukan pengembangan profesi, dari penelitian yang dilakukan pada durasi 10 hari ini, diketahui bahwa sebanyak 167 pegawai (atau sebesar 81,9%) Kementerian ATR/BPN yang mengisi kuesioner menyatakan bahwa mereka membutuhkan adanya pelatihan untuk menyusun karya tulis. Sedangkan sisanya sebanyak 37 pegawai (18,1%) menyatakan tidak memerlukan adanya pelatihan penyusunan karya tulis ilmiah sebagaimana tersaji dalam grafik pada Gambar 5. Hal ini menunjukkan, terlepas wajib atau tidaknya penyusunan karya tulis ilmiah, pelatihan penyusunan karya tulis tetap merupakan suatu hal yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi pegawai terutama di bidang literasi agar terbiasa berfikir kritis dan ilmiah serta dapat menuangkan gagasannya dalam suatu tulisan sehingga dapat memberi manfaat lebih banyak bagi pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai jabatannya.

Apabila dilihat lebih dalam (slice and dice), dapat diketahui bahwa dari 64 pegawai yang menduduki jabatan fungsional tertentu, sebanyak 53 orang menyatakan bahwa mereka memerlukan pelatihan penyusunan karya tulis ilmiah. Jumlah itu berarti tingkat kebutuhan pelatihan karya tulis ilmiah berdasarkan persepsi pegawai yang menduduki jabatan fungsional tertentu adalah sebesar 82,81%. Tingkat kebutuhan pelatihan penyusunan karya tulis pada jabatan struktural dan jabatan fungsional umum dapat dilihat pada Gambar 6.

Jabatan dan Persepsi Kebutuhan Pelatihan KTI	Responden	%
Jabatan Administrasi/Struktural	41	
Tidak	10	24,39%
Ya	31	75,61%
Jabatan Fungsional Tertentu	64	
Tidak	11	17,19%
Ya	53	82,81%
Jabatan Fungsional Umum	99	
Tidak	16	16,16%
Ya	83	83,84%
Total	204	

Gambar 6. Persepsi Kebutuhan Pelatihan KTI berdasarkan Jabatannya
 Sumber : Pengolahan data, 2021



3.3. Pilihan Bentuk Pelatihan Karya tulis Ilmiah

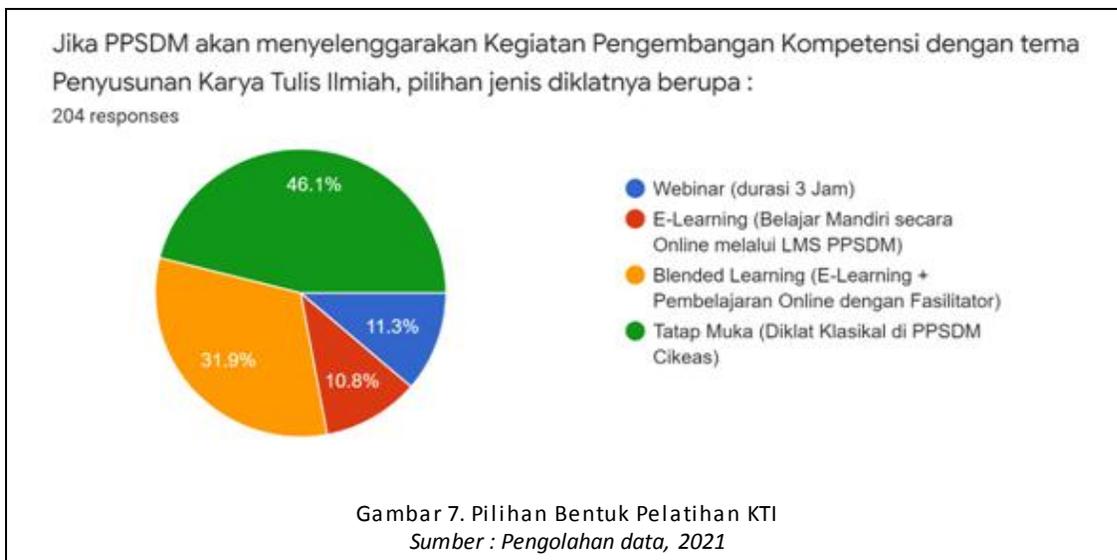
Setelah mengetahui tingkat kebutuhan pelatihan karya tulis ilmiah, penelitian ini juga dilakukan untuk mengetahui pilihan bentuk pelatihan yang diinginkan berdasarkan persepsi pegawai Kementerian ATR/BPN yang mengisi kuesioner. Pengembangan kompetensi melalui bentuk pendidikan dilakukan dengan pemberian tugas belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai ketentuan perundang-undangan sedangkan pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan dilakukan dengan menjalani pelatihan-pelatihan pada lembaga pelatihan (Perlan10, 2018).

Pengembangan kompetensi bagi pegawai dalam hal penyusunan karya tulis ilmiah dapat dilakukan dalam bentuk pelatihan dengan alternatif bentuk/metode pelatihan berupa pelatihan klasikal maupun pelatihan nonklasikal. Bentuk pelatihan klasikal merupakan bentuk pengembangan kompetensi yang menekankan proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas sedangkan pelatihan nonklasikal menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajarandiluarkelas

(Perlan10, 2018). Peraturan tersebut juga telah menyebutkan jalur-jalur pelatihan yang dapat digunakan oleh lembaga pelatihan dalam melaksanakan pelatihan bagi pegawai.

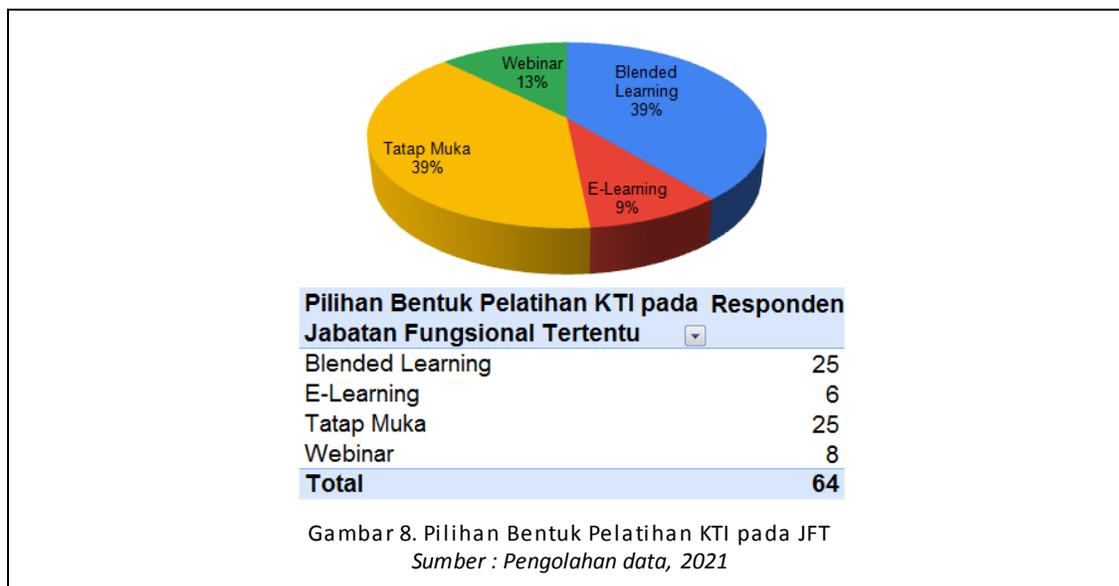
Dari berbagai jalur pelatihan yang terdapat pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018, paling tidak ada 4 (empat) jalur pelatihan yang telah diadopsi oleh Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kementerian ATR/BPN. Jalur pelatihan tersebut yaitu pelatihan tatap muka, e-learning, blended learning dan webinar. Selama masa pandemi Covid-19, praktis jalur pelatihan melalui metode tatap muka untuk sementara tidak dilakukan. Sebagai gantinya metode e-learning, blended learning dan webinar semakin banyak diadopsi dalam pelaksanaan pelatihan.

Penelitian ini juga membatasi 4 (empat) jenis pilihan jalur pelatihan yang dapat dipilih oleh responden apabila PPSDM Kementerian ATR/BPN akan menyelenggarakan pelatihan penyusunan karya tulis ilmiah. Gambar 7 menyajikan hasil kuesioner yang menunjukkan bahwa metode yang paling banyak dipilih adalah pelatihan tatap muka yaitu sebesar 46,1% responden. Sedangkan lainnya memilih metode blended learning, webinar dan e-learning masing-masing berturut-turut sebesar 31,9%, 11,3% dan 10,8%. Berdasarkan survey awal ini dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai di lingkungan Kementerian ATR/BPN memilih jalur pelatihan yang melibatkan adanya fasilitator yang dapat berinteraksi dengan peserta pelatihan, baik secara langsung (tatap muka) maupun secara jarak jauh (synchronous pada pelatihan blended learning).

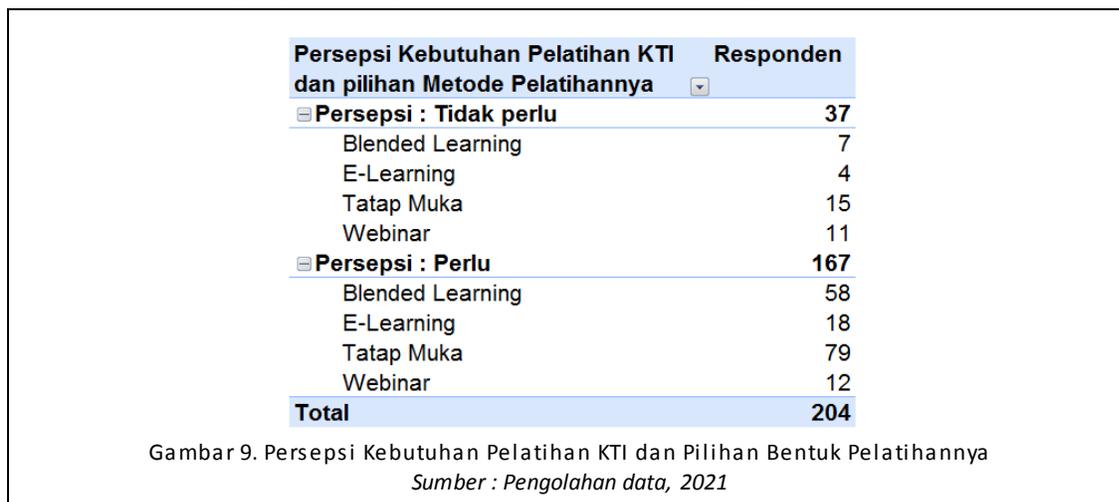


Jika data tersebut diamati lebih lanjut pada responden yang menduduki jabatan fungsional tertentu (lihat Gambar 8), pilihan jalur pelatihan dalam bentuk tatap muka dan blended learning dipilih oleh responden dengan jumlah yang sama yaitu 25 orang atau sebesar 39%. Hal ini berarti sebesar 78% responden yang menduduki jabatan fungsional tertentu berpendapat bahwa pelatihan penyusunan karya tulis ilmiah tidak cukup apabila dilakukan hanya dengan pembelajaran mandiri atau melalui acara webinar. Mereka membutuhkan adanya fasilitator sebagai rekan diskusi dan pihak

yang dapat mengarahkan penyusunan karya tulis ilmiah baik dilakukan melalui tatap muka maupun pertemuan jarak jauh.



Menyikapi data awal ini, PPSDM Kementerian ATR/BPN perlu melakukan pengkajian lebih lanjut apabila akan menyelenggarakan pelatihan penyusunan karya tulis ilmiah terutama kurikulum yang akan digunakan demi mengakomodasi keinginan bentuk pelatihan yang menjadi preferensi pegawai yang menduduki jabatan fungsional tertentu. Bahkan bukan hanya pejabat fungsional tertentu yang notabene memerlukan pemenuhan kegiatan pengembangan profesi dalam bentuk penyusunan karya tulis/karya ilmiah, pejabat struktural dan pejabat fungsional umum juga menyatakan memerlukan adanya pelatihan karya tulis ilmiah, dan mayoritas memilih bentuk pelatihan dengan jalur tatap muka atau blended learning.



Lebih lanjut, yang menarik (lihat Gambar 9), bahkan bagi pegawai yang mempunyai persepsi bahwa pelatihan karya tulis ilmiah tidak perlu diselenggarakan, paling banyak memilih metode pelatihan tatap muka apabila PPSDM Kementerian ATR/BPN akan menyelenggarakan pelatihan karya tulis ilmiah. Hal ini berarti, menurut mereka, walaupun sebenarnya urgensi diselenggarakannya pelatihan karya tulis ilmiah tidak terlalu penting tetapi apabila tetap akan dilaksanakan tidak cukup hanya dengan pembelajaran mandiri atau webinar melainkan harus dilakukan secara tatap muka langsung agar tujuan pelatihan dapat tercapai.

VII. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa persepsi tingkat kebutuhan pegawai Kementerian ATR/BPN mengenai pelatihan penyusunan karya tulis ilmiah adalah sebesar 81,9%. Tingkat persepsi ini bertambah besar apabila hanya dianalisis dari data responden yang menduduki jabatan fungsional tertentu yaitu sebesar 82,81%. Angka yang cukup tinggi ini tentu tidak lepas dari kepentingan para pejabat fungsional ini dalam pengembangan karirnya di masa yang akan datang yaitu pemenuhan angka kredit pada unsur pengembangan profesi berupa penyusunan karya tulis / karya ilmiah.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa metode yang paling banyak dipilih responden sebagai jalur metode pelatihan penyusunan karya tulis ilmiah adalah pelatihan tatap muka yaitu sebesar 46,1% responden. Sedangkan metode blended learning, webinar dan e-learning masing-masing berturut-turut dipilih oleh responden sebesar 31,9%, 11,3% dan 10,8%. Dari temuan ini dapat diketahui bahwa pegawai di lingkungan Kementerian ATR/BPN memilih jalur pelatihan yang melibatkan adanya fasilitator yang dapat berinteraksi dengan peserta pelatihan, baik secara langsung (tatap muka) maupun secara jarak jauh (synchronous pada pelatihan blended learning) agar tujuan hasil belajar pelatihan penyusunan karya tulis ilmiah dapat tercapai.

Persentase preferensi bentuk jalur pelatihan penyusunan karya tulis ilmiah sedikit bergeser apabila diamati hanya dari responden yang menduduki jabatan fungsional tertentu yaitu jumlah responden yang memilih metode tatap muka sama dengan jumlah responden yang memilih metode blended learning sebesar 39%. Sedangkan webinar dan e-learning masing-masing dipilih oleh responden sebesar 13% dan 9%, berturut-turut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, M. dan Iswati, S., 2019, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Penerbit Airlangga University Press, Surabaya.
- Atrbpn, 2020, *Sederhanakan Birokrasi, Kementerian ATR/BPN Lantik 81 Pejabat Fungsional*, <https://www.atrbpn.go.id/?menu=baca&kd=LUDQos4PIEWPSvInTUAariCptUzQyo6k2nCxZ8AXm+ECI TtKDIz7STMZh9QZnfCa>, diakses tgl 9 Februari 2021.
- Atrbpn, 2021, *Efektifkan Birokrasi Melalui Jabatan Fungsional*, <https://www.atrbpn.go.id/?menu=baca&kd=g62fb+LFXr+pdS7+rosqWPb9tiXhgNV2qhVZUBMs8XmGujkH5bJOxql8uj127m/5>, diakses tgl 9 Februari 2021.
- Djaelani, M., 2010, *Metode Penelitian bagi Pendidik*, Penerbit PT.Multi Kreasi Satudelapan, Jakarta.
- KBBI, -, *Arti kata persepsi - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online*, <https://www.kbbi.web.id/persepsi>, diakses tgl 18 Februari 2021.
- Keppres87, 1999, *Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil*.
- Menpan, 2019, *Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 388 Tahun 2019 tentang Langkah Strategis dan Konkret Penyederhanaan Birokrasi*.
- Perlan10, 2018, *Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil*.
- Perpres 97, 2012, *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 97 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil*.
- Permenpan38, 2017, *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara*.
- Permenpan13, 2019, *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil*.
- Permenpan22, 2020, *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Penata Kadastral*.
- Permenpan23, 2020, *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Asisten Penata Kadastral*.
- Permenpan77, 2020, *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 77 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Penata Pertanahan*.
- Permenpan78, 2020, *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Penata Ruang*.
- Rengganingtyastuti, P. dkk, 2017, *Persepsi Pejabat Fungsional Pustakawan Tingkat Keahlian terhadap Tunjangan Jabatan Fungsional di Lingkungan Deputy II Perpustakaan Nasional RI*, Jakarta : Pusat Pengembangan Pustakawan – Perpustakaan Nasional RI.

Sindonews, 2018, *Profesionalitas Pejabat Fungsional Pemerintah Dinilai Masih Lemah*, <https://daerah.sindonews.com/artikel/jabar/3474/profesionalitas-pejabat-fungsional-pemerintah-dinilai-masih-lemah?showpage=all>, diakses pada 26 Januari 2021.

Syaefullah, A., 2015, *Prinsip Dasar Penyusunan dan Penulisan Karya Tulis Ilmiah (The Fundamental of Scientific Writing)*, Penerbit PT Grasindo, Jakarta.

Wiyanto, A. dan Mustakim, 2012, *Panduan Karya Tulis Guru, Penulisan Karya yang Bernilai Angka Kredit untuk Sertifikasi dan Kenaikan Pangkat*, Penerbit Pustaka Grhatama, Yogyakarta.