

Kajian kompetensi pejabat struktural di lingkungan Sekretariat Jenderal Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia

Buddi Wihardja, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=110068&lokasi=lokal>

Abstrak

Dalam membenahan kelembagaan Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia, permasalahan pengembangan sumberdaya manusia menjadi salah satu prioritas karena permasalahan pengembangan sumberdaya manusia termasuk upaya peningkatan kompetensi sangat diperlukan terlebih dengan tuntutan tugas yang dihadapi kian kompleks yang membawa implikasi pada pentingnya mengidentifikasi kompetensi yang diperlukan organisasi untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.

Pelatihan bukan merupakan satu-satunya jalan untuk peningkatan kompetensi tersebut, pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam hal pengetahuan, kemampuan dan keterampilan untuk melaksanakan tugas, kebutuhan setiap eselon atau pelaksanaan tugas sesuai kompetensinya. Dalam setiap upaya peningkatan kompetensi sumberdaya manusia melalui program pelatihan maka harus dilakukan melalui penilaian kebutuhan pelatihan (training needs assessment).

Dengan training needs assessment berdasarkan kompetensi yang jelas standarnya maka dapat disusun program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Untuk menganalisa pemetaan kompetensi dan penilaian kebutuhan pelatihan dilakukan pengelompokkan berbagai kompetensi dengan mengacu pada management competencies clock yang dikemukakan Kolb. Standar kompetensi tersebut adalah kompetensi afektif, kompetensi perceptual, kompetensi simbolik dan kompetensi perilaku yang dikelompokkan sebagai kompetensi khusus. Selain itu digunakan standar kompetensi umum dari BKN dan juga dilakukan TNAT Mc. Cann yang menunjukkan kompetensi aktual dan kompetensi ideal dengan menggolongkan tingkatan penguasaan kompetensi ke dalam kategori Introductory, Exploratory, Comfort, dan Mastery.

Dalam kajian kompetensi ini yang menjadi responden adalah pejabat eselon III dan eselon IV yang berjumlah 150 orang akan dipilih sebagai sampel penelitian sebesar 40% yang dianggap dapat mewakili populasi sesuai dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu stratified random sampling. Penelitian lapangan (survei) yang dilakukan dalam menganalisa data sumberdaya manusia menggunakan teknik kuantitatif berupa distribusi frekuensi dan dalam memetakan kompetensi menggunakan teknik kuantitatif berupa uji beda berpasangan dengan perangkat lunak Statistics Package for Social Science (SPSS) dan Microsoft Excel serta menggunakan teknik kualitatif berupa teknik interpretatif.

Secara umum dari hasil penelitian dapat diketahui tingkat pencapaian kompetensi hampir mendekati nilai optimal, perbedaan nilai aktual dan nilai ideal relatif kecil dan tidak begitu signifikan oleh karena itu TNA berbasis kompetensi belum diperlukan. Walaupun demikian pengembangan terus diupayakan untuk memperkecil kesenjangan kompetensi yang dapat diatasi melalui pelatihan dan ada juga yang tidak dapat diatasi dengan pelatihan. Untuk masalah pelatihan akan dilakukan pengidentifikasian pelatihan yang sesuai

dengan kebutuhan organisasi. Sedangkan masalah yang diatasi di luar pelatihan, tidak termasuk dalam penelitian ini.

Atas dasar temuan tersebut, terdapat saran penyempurnaan terhadap manajemen atau sistim pendidikan dan pelatihan pegawai dalam rangka peningkatan kompetensi yakni penyusunan program pelatihan yang komprehensif, penyampaian materi pembelajaran dan metode pembelajaran yang disusun lebih variatif, terprogram dan konkrit. Implementasi pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan secara sentralisasi maupun desentralisasi atau dapat dilakukan sendiri maupun bekerjasama dengan pihak ketiga untuk kebutuhan program pendidikan gelar maupun kebutuhan pelatihan teknis administrasi. Mengingat lingkungan organisasi selalu berkembang seyogyanya dilakukan penilaian kebutuhan pelatihan secara berkesinambungan.