

Analisis kompetensi jabatan staf Sekretariat Inspektorat Jenderal Departemen Pendidikan Nasional

Suwardi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=128531&lokasi=lokal>

Abstrak

Salah satu faktor kesuksesan organisasi baik yang bertujuan untuk mencari keuntungan (privat) maupun yang bertujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat (public) adalah ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi. Inspektorat Jenderal Depdiknas sebagai organisasi pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan pengawasan untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional, sangat menyadari pentingnya peran SDM tersebut.

Menyadari tugas berat tersebut, Inspektorat Jenderal Depdiknas pada tahun 2005 telah menyusun standar kompetensi jabatan auditor pendidikan, tetapi jabatan lainnya yaitu jabatan struktural dan staf Sekretariat Inspektorat Jenderal Depdiknas belum dipetakan kompetensinya, sehingga aktivitas manajemen SDM seperti perencanaan, rekrutmen dan seleksi, promosi jabatan, penilaian kinerja, dan pengembangan pegawai menggunakan cara-cara tradisional. Cara ini dinilai tidak efektif karena menyebabkan kecemburuan sosial, dan ketidakpuasan pegawai terhadap berbagai kebijakan yang diambil oleh pimpinan Inspektorat Jenderal Depdiknas.

Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi, dan memetakan kompetensi jabatan staf Sekretariat Inspektorat Jenderal Depdiknas, sekaligus mengetahui kompetensi-kompetensi yang masih perlu dikembangkan agar pemegang jabatan sanggup melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan efektif atau outstanding.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh Bagian Tatalaksana dan Kepegawaian Inspektorat Jenderal Depdiknas dalam mengimplementasikan aktivitas manajemen SDM menggunakan pendekatan kompetensi, khususnya untuk pengembangan pegawai. Di kalangan para ahli, pendekatan kompetensi SDM sudah banyak digunakan untuk mengidentifikasi karyawan yang memiliki performa unggul dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dilakukan karena tes-tes aptitude yang secara tradisional digunakan oleh para psikolog telah gagal mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja baik atau unggul. David Mc Clelland akhirnya menemukan alternatif pengujian aptitude dan intelijen tradisional yang disebut kompetensi. (Boulter dan kawan-kawan, 2003:38). Selanjutnya, sifat-sifat atau karakteristik kompetensi oleh Mitrani dan Dalziel (1992:28) digambarkan menjadi motif, perangai, konsep diri, penguasaan masalah, dan keterampilan kognitif atau perilaku.

Untuk mengidentifikasi kompetensi pengetahuan, keahlian, dan perilaku staf Sekretariat Inspektorat Jenderal Depdiknas, digunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara, focus group discussion, dan penyebaran kuesioner (angket) kepada responden. Jumlah sampel penelitian 48 orang, terdiri dari 4

kepala bagian, 8 kepala sub bagian, dan 36 pemegang jabatan. Teknik pengambilan sampel atasan pemegang jabatan adalah sampel populasi, sedangkan sampel pemegang jabatan menggunakan teknik sampling pertimbangan (purposive sampling). Sampel pemegang jabatan adalah pegawai yang memiliki performa unggul dan rata-rata.

Data wawancara dan angket yang terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisis, serta diberi penjelasan secara deskriptif. Secara umum, diperoleh hasil penelitian sebagai berikut : atasan pemegang jabatan mengharapkan staf Sekretariat Inspektorat Jenderal Depdiknas memiliki atau menguasai pengetahuan, keahlian, dan perilaku pada tingkatan sangat baik. Kompetensi yang dimiliki dan dikuasai staf Sekretariat Inspektorat Jenderal Depdiknas baru mencapai tingkat cukup baik atau berada pada standar minimal yang disyaratkan jabatan. Sementara itu, kompetensi perilaku pemegang jabatan berada satu tingkat di bawah harapan atasan atau pada tingkat nilai rata-rata. Berdasarkan perbedaan (gap) kompetensi antara harapan dengan persepsi atasan pemegang jabatan. Kesimpulannya, kompetensi pengetahuan dan keahlian staf Sekretariat Inspektorat Jenderal Depdiknas harus dikembangkan dua tingkat, sedangkan kompetensi perilaku harus dikembangkan satu tingkat lagi.

Kompetensi jabatan staf Sekretariat Inspektorat Jenderal Depdiknas dikelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok besar, yaitu kompetensi inti (core competencies), dan kompetensi spesifik (specific job competencies). Kompetensi yang masuk dalam golongan pertama adalah : 1) pengetahuan standar operasional prosedur (SOP) pelaksanaan pekerjaan, 2) keahlian komputer (Microsoft word, excel, dan sistem akuntansi instansi), 3) keahlian numerik (matematis), dan 4) keahlian menganalisis dan memecahkan masalah. Sedangkan kompetensi kedua, sangat teknis dan sangat khusus pada masing-masing jabatan. Masing-masing kompetensi berdiri sendiri dan terpisah dalam jabatan staf perencanaan, staf tatalaksana dan kepegawaian, staf umum, dan staf penyusunan laporan pengawasan.

Saran untuk pimpinan Inspektorat Jenderal Depdiknas, dan Bagian Tatalaksana dan Kepegawaian Sekretariat Inspektorat Jenderal Depdiknas adalah : menetapkan hasil penelitian menjadi profil atau daftar kompetensi jabatan staf Sekretariat Inspektorat Jenderal Depdiknas, mengembangkan kompetensi pemegang jabatan yang belum mencapai standar yang disyaratkan jabatan, menyiapkan kompetensi jabatan struktural (kepala bagian dan kepala sub. bagian), mengimplementasikan hasil penelitian dalam aktivitas manajemen SDM di Inspektorat Jenderal Depdiknas. Saran bagi ilmu pengetahuan di bidang SDM adalah : penelitian tentang kompetensi SDM di organisasi pemerintah agar lebih sering/banyak dilakukan, penelitian kompetensi sumber daya manusia agar melibatkan nara sumber lebih banyak, dan peneliti lain dapat melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui program dan kegiatan pengembangan kompetensi jabatan staf Sekretariat Inspektorat Jenderal Depdiknas.

One of successful factor in organization, both of purpose in make profite (private) or public service (public) is a supply competence human resource. Inspectorate Generale of Depdiknas as a government organization have duty to financial control, civil services, supply and household affair, and the education substancial aspect in Depdiknas sphere to make good government and free from corrupotion, collusion and nepotism. Meanwhile, Inspectorate Generale Depdiknas have many efford to upgrade competence and compatible all staff or appropriate with placement job in this time or the future.

Awareness to heavy job, in 2005 Inspectorate Generale have formed education auditor competence standard, but the other positions is not done map the competence, like structural position and secretary Inspectorate generale Depdiknas. Until, the management human resource activity like planning, recruitment dan selection, promotion, evaluation, and development staff has still traditional methodes. In many evaluation, that methode has result of many damaging, like the officials not be able their duty, low performance although participate in courses, uneasy and unrest social, and unpleasantness to the policy have taken of Inspectorate Generals management.

This research has purpose to identifying and competence mapping positions staff in Inspectorate General of Depdiknas, also to know the other competences which need to developed, so the managerial staff be able to efficient work or outstanding. Result of this research expected useful for Managing Affair and Civil Service Affair in Inspectorate Generale of Depdiknas, to implementing human resources management activity, with competence approach, especially for civil service development.

Among in expert, the competence approach has often be used to identifying staff which excellent performance in their job. It do that caused several aptitude tests that traditional methods used by some psychologist has failed to take a good and excellent civil service. Recently David Mc Clelland discover a testing aptitude alternative and traditional intelligent that called competence. (Boutler and colleagues, 2003:38). Then, the competence characteristics by Mitrani and Delziel (1992:28) explaining as motive, attitudes, self concept, take the problem, and behavior or cognitive competent.

To identifying cognitive competent, expertise, and behavior of planning affair, managing affair and civil service affair, public affair, and controlling affair in Secretary Inspectorate generale Dediknas, used qualitative methode by interviews, focus group discussion, and questioners purpose to divison head, subdivision head, and key position. Total sample is 48 person, consist of 4 division head, 8 sub division head, and 36 key position. Sample get technique for upper chief executive is population sampling, meanwhile for chief executive is purposive sampling. The chief executive sample consist of 6 excellent key position and 3 has average. The interviews data and collected questioners processed and was analysis, and have be explaining descriptively.

In generals perspective, results of this research are : The Upper chief executive expecting Inspectorate general staff of Depdiknas has compatible, expertise, and good behavior. Inspectorate general staff has average standard or minimal degree. Meanwhile, the competence of chief executive behavior lower one degree. Based on gap competence between expecting and upper perception secretary of Inspectorate general of Depdiknas, the conclusion is inspectorate general staff of Depdiknas not qualification for job competence to make an efficient job. Cognitive competence and skill should be develop two steps, and behavior competence should be develop one step.

Result of identifying in competence need on position Secretary of inspectorate general of Depdiknas with 3 reasons consideration, main job in their responsibility, qualification or competence standard in every area which needed, and new paradigm in education control inspectorate general of Depdiknas, the position competence secretary of Inspectorate general staff of Depdiknas, in two groups: core competencies and

specific job competencies. Firstly competencies are: 1. Knowledge of Standard Procedure Operational (SOP), 2. To be familiar with computer (Microsoft Word, Excel, and accounting system), 3. numeric skill (math), and 4. Expertise in analysis and solving problem. Secondly, very specific in every position. Every competencies position stand in every placement and separation from planning position, managing and civil service affair staff and public affair and controlling account staff.

Suggestion for Inspectorate General of Depdiknas management and Managing and civil service affair in Inspectorate General is determine the result of research as profile or competencies position list in Secretary of Inspectorate General staff of Depdiknas, developing of competencies for key position but not standard qualification yet, preparing structural competencies position (division head and subdivision head), implementing of research for human resource activity in Inspectorate General of Depdiknas. Suggestion to human resource study is more research in human resource competencies, especially in government organization, research of human resource interest so that entangling more resource person, and researchers conduct research of continuation to know according to program and activity of development of Secretariat Inspectorate General staff occupation interest of Depdiknas.