

Analisis Pemetaan Kompetensi dan Penilaian Kebutuhan Pelatihan Bagi Pejabat Struktural di Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM = Competency mapping analysis and assesment of Training Necessity for Structural Functionary at Secretary Jendral Planning Bureau

Mulyetni, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=129393&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada kompetensi pejabat struktural di Biro Perencanaan. Dalam pembenahan kelembagaan Departemen Hukum dan HAM khususnya Biro Perencanaan dimana permasalahan pengembangan sumberdaya manusia termasuk dalam upaya peningkatan kompetensi yang sangat diperlukan terlebih lagi dengan tuntutan tugas yang semakin kompleks yang akan membawa implikasi pada kepentingan kompetensi di dalam organisasi untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Penelitian ini termasuk penelitian analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner kepada pejabat struktural eselon III dan pejabat struktural eselon IV di lingkungan Biro Perencanaan. Data yang terkumpul diolah dengan SPSS 15.0.

Berdasarkan hasil analisis kompetensi umum, Kompetensi Khusus dan Kompetensi Teknis pejabat struktural eselon III dan eselon IV masuk dalam kategori comfort, menurut entegry Incorporated (1993) comfort adalah cukup baik pemahamannya namun kurang yakin dalam melaksankannya. Namun terdapat beberapa kondisi aktual di pejabat struktural eselon UI masuk dalam kategori exploratory yaitu sebanyak 7 item kompetensi umum yang mendapatkan nilai di bawah 6 dan pada kompetensi teknisnya juga mendapatkan nilai dibawah 6 sebanyak 3. Dimana menurut entegry Incorporate (1993), ezploratory adalah yang masih dalam upaya untuk memahami.

Untuk kebutuhan pelatihan pejabat eselon III dan eselon IV masuk dalam kategori pelatihan cukup meskipun terdapat beberapa kompetensi yang masuk dalam pelatihan tidak mendesak pada pejabat eselon III yaitu sebanyak 6 kompetensi umum, 7 kompetensi khusus dan 4 kompetensi teknis yang masuk dalam kebutuhan pelatihan tidak mendesak, sedangkan pejabat eselon IV sebanyak 5 kompetensi umum, 2 kompetensi teknis dan 3 kompetensi teknis

Memperhatikan hasil penelitian di atas maka perlunya penyempurnaan terhadap manajemen atau sistem 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 dengan cara implementasi pendidikan dan pelatihan yang dilakukan dengan stralisasi maupun disentralisasi yang dilakukan dengan kerjasama dengan pihak ketiga untuk pelatihan non gelar maupun pelatihan teknis mengingat bahwa organisasi selalu berkembang maka sebaiknya penilaian pelatihan secara berkesinambungan.

.....The research have focus at structural functionary in planning bureau. Rearrangement institutional of law & Human right department , especially for planning bureau which has problem of human development that be include was supporting competency which more needed suith demand complicated task that implicate in competency organisation to reach demant task.

The research is deskriptif analysis research that has quantity approaching . Collecting data has done using

questioner for structural functionary grade IH and grade IV in planning bureau . The data has collected and way of doing thing in SPSS 15.0

Based on analysis result for general competency specialy competeny and technis competency of structural functionary grade III and grade IV is comfort category. According to Entegry Incorportae (1993) comfort is enough comprehension but still believe to do it. But there is few actual conditions on the structural echelon IH entered in the exploratory category of general competence 7 items that have values below 6 and on technical competence is also a value below 3 as many as 6. For the training needs echelon echelon UI and IV into the category of training despite numerous enough competence in the training did not insist on the third echelon of 6 general competencies, specific competencies 7 and 4 technical competence in the non-urgent training needs, while IV echelon of general competence 5,2 and 3 technical competence technical competence.

Noting the results of research on the need to improve the management or the education system and training employees in order to increase the competence of preparation of a comprehensive training program, delivery of learning materials and teaching methods more varied ananged, programmed and concrete implementation by the education and training conducted by centralization and centralized conducted with cooperation with third parties for non-degree training and technical training always remember that the organization develops the assessment should be continuous training.