

Analisis pemetaan kompetensi pegawai golongan G.III di Direktorat Akunting dan sistem pembayaran Bank Indonesia

Freddi Anshary, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=81341&lokasi=lokal>

Abstrak

Dalam situasi lingkungan yang senantiasa berubah, setiap organisasi dituntut untuk selalu melakukan berbagai upaya guna memperkuat keberadaannya. Upaya ini akan mencapai sasaran jika didukung oleh SDM-SDM yang kompeten. Untuk itu, penempatan seseorang pada suatu jabatan tertentu haruslah didasari atas informasi progresif yang akurat, andal dan komprehensif mengenai spesifikasi kemampuan dan karakteristik SDM di setiap level, jabatan, dan posisi di seluruh organisasi untuk menghasilkan level kinerja yang efektif hingga superior, tidak hanya di masa kini tetapi juga di masa mendatang. Sebagai sebuah organisasi yang penting fungsinya dalam menciptakan kondisi moneter yang stabil, perbankan yang sehat serta sistem pembayaran nasional yang aman dan lancar maka Bank Indonesia (BI) sangat menyadari pentingnya peran SDM termasuk peran pegawai golongan GM di Direktorat Akunting dan Sistem Pembayaran (DASP) dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Namun, hingga saat ini BI belum memiliki informasi yang jelas mengenai spesifikasi kemampuan yang dibutuhkan serta peta kompetensi pegawai golongan G.III tersebut. Sehubungan dengan hal tersebut maka melalui penelitian ini diharapkan dapat dicapai tujuan berupa terpetakannya kompetensi pegawai golongan G.III dan teridentifikasinya kompetensi yang dibutuhkan oleh pegawai golongan G.III tersebut.

Istilah kompetensi pertama kali diperkenalkan oleh David Mc Cleland pada tahun 1973. Dalam teorinya dikatakan bahwa terdapat suatu karakteristik dasar yang lebih penting dalam memprediksi kesuksesan kerja. Sesuatu itu lebih berharga daripada kecerdasan akademik dan sesuatu itu dapat ditentukan dengan akurat atau sebagai penentu (critical factor) untuk membedakan antara SDM yang star (high performer) dengan yang deadwood (low performer). Sesuatu inilah yang disebut Mc Cleland sebagai "Kompetensi". Lebih lanjut Prihadi (2004) menyatakan bahwa istilah competence(y) digunakan dalam dua hal, yaitu: merujuk pada area pekerjaan atau peranan yang mampu dilakukan oleh seseorang dengan kompeten dan merujuk pada dimensi-dimensi perilaku yang terletak di balik kinerja yang kompeten. Dari dua hal tersebut, pemetaan dan identifikasi kebutuhan kompetensi akan ditinjau dari aspek pengetahuan, keterampilan dan perilaku. Untuk mencapai tujuan di atas maka digunakan pendekatan eksplanatif sehingga informasi yang dihasilkan lebih dalam, luas dan menyeluruh. Proses pengumpulan data dilakukan baik melalui wawancara maupun survey kepada pemegang jabatan maupun atasan Analis Hukum Yuniior, Analis Yuniior, Pengawas Sistem Pembayaran Yuniior dan Staf. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan software Statistical Package for Social Science (SPSS) for Windows v 11.0.

Hasil penelitian ini adalah bahwa secara umumnya atasan dari keempat jabatan di atas mengharapkan agar pemegang jabatan memiliki pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang lebih baik lagi dibandingkan dengan kondisi aktual yang saat ini dimiliki oleh para pemegang jabatan. Sementara itu para pemegang jabatan umumnya menilai kompetensi yang saat dimilikinya lebih baik dibandingkan penilaian yang

diberikan oleh atasannya. Dari perbedaan persepsi tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar atasan tidak puas dengan kompetensi aktual para pemegang jabatan sehingga perlu dilakukan pengembangan lebih lanjut agar memenuhi tuntutan kebutuhan. Sedangkan, para pemegang jabatan cenderung memberikan penilaian yang tinggi atas kompetensi yang dimilikinya saat ini, yang menunjukkan sikap percaya diri atas apa yang telah dicapainya. Sementara itu, hasil identifikasi kebutuhan kompetensi pegawai golongan G.III yang dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa faktor disimpulkan bahwa kompetensi yang dibutuhkan oleh pegawai golongan G.III di DASP dapat dibagi ke dalam 2 (dua) kelompok besar, yaitu Core Competencies, yaitu kompetensi yang harus dimiliki oleh semua pegawai golongan G.III, yang terdiri dari 1) Pengetahuan Dasar-dasar Sistem Pembayaran, 2) Pengetahuan Dasar-dasar Akuntansi Bank Indonesia, 3) Keterampilan Operasional Komputer, 4) Keterampilan Bahasa Inggris (pasif). Sedangkan kelompok kedua disebut kompetensi spesifik (specific job competencies). Kompetensi ini merupakan kompetensi yang relevan dan bersifat teknis serta dipisahkan antara pengetahuan, keterampilan dan perilaku dari jabatan Analis Hukum Junior, Analis Junior, Pengawas Sistem Pembayaran Junior dan Staf.

Setelah mengetahui hasil penelitian ini, disampaikan pula beberapa saran kepada Bank Indonesia, diantaranya adalah saran untuk menyempurnakan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIMASDAM), kegiatan assessment sebaiknya dilakukan secara berkala misalnya setiap 3 (tiga) bulan sekali, dan perlunya disiapkan legal basis agar daftar kompetensi tersebut dapat segera diimplementasikan untuk berbagai hal terkait dengan kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Bank Indonesia.

In ever changing environmental condition, every organization is demanded to always carryout various efforts in order to strengthen its existence. This effort will achieve its targets when supported by competent HR. For that reason, placing someone in certain position must be based on accurate, reliable, and comprehensive progressive information concerning the specification on the abilities and characteristics of HR in every level, title, and position throughout the organization to produce superior and effective performance level not only today but also in the future. As an organization with important function in creating stable monetary condition, healthy banking and secure and smooth national term of payment system therefore Bank Indonesia (BI) very much realize the importance of HR role including the role of G.III category employees in Accounting Directorate and Payment System (DASP/Direktorat Akunting dan Sistem Pembayaran) in creating competitive superiority. Even so, up until now BI has not have clear information concerning the said G.III. Related to that matter thus through this research it is expected that the goal of mapping the employees capability of G.III category can be achieved in the form of mapping the employees competency of G.III category and identification of competencies needed by the said G.III category.

The term "competency" was first introduced by David Mc Clelland in 1973. In his theory it is said that there is a basic characteristic more important in predicting work success. That something is more valuable than academic intelligence and that something can be determined accurately or a critical factor to differentiate between star HR (high performer) from deadwood (low performer). It is that something referred to by Mc Clelland as "Competency." Further on Prihadi (2004) states that the term competency is used in two things those are: referring to working or role areas capable to be done by someone with competency and referring to the behavioral dimensions located behind competent performances. Of those two things, mapping and identification on the need of competencies will be evaluated from the aspect of knowledge, skill, and behavior. In order to achieve the above mentioned goal then explanative approach is used in order for the

information produced is more in-depth, wide, and comprehensive. The data collecting process is done both through interviews and surveys to the title holder or the superior of Junior Law Analyst, Junior Analyst, Junior Supervisor of Term of Payment and Staffs. The data collected then was processed by using Statistical Package for Social Science (SPSS) software for Windows v 11.0.

The results of this research is that generally the superiors of the above mentioned titles expect that title holders to be knowledgeable, having better skill and behavior compared with the actual condition today possessed by title holders. Meanwhile the title holders generally considered that the competencies they currently have are better compared with the evaluation given by their superiors. From the difference on that perceptions it can be concluded that not all superiors are not satisfied with the actual competencies of title holders thus further development must be done in order to meet the demanded needs. As for title holders they tend to give higher appreciation on the competency currently possessed, showing confidence on what they have. Meanwhile, the results on the identification on the need of competency of category G.III employees done by considering several factors conclude that the needed competency by G.III category employees consisting of 1) Basic Knowledge on the Term of Payment, 2) Basic Knowledge on the Accountancy of Bank Indonesia, 3) Skill in Computer Operational, 4) Skill in English (passively). This competency is relevant competency and technical in its characteristic and separated between knowledge, skill, and behavior on the title of Junior Law Analyst, Junior Analyst, Junior Supervisor on Term of Payment and Staffs.

After knowing the results of this research, several suggestions were given to Bank Indonesia, among other things is the suggestion to perfect the Information System on the Management of Human Resource (SIMASDAM/Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia), assessment activities should be done periodically for example once in every 3 (three) months, and the necessity of preparing legal basis therefore the said competency list can be immediately implemented for various matters related with policies on Human Resource Management (MSDM/Manajemen Sumber Daya Manusia) in Bank Indonesia.