

## Analisis pemetaan kompetensi dan penilaian kebutuhan pendidikan dan pelatihan pejabat Eselon III di lingkungan Lembaga Administrasi Negara

Iwan Pujiantoro, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=81560&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Analisis pemetaan kompetensi dan penilaian kebutuhan Diklat di Lembaga Administrasi Negara (LAN) merupakan satu kegiatan yang strategis dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kinerja seluruh pegawai LAN. Kegiatan ini merupakan suatu upaya untuk melakukan analisis terhadap kebutuhan organisasi dalam hal ini adalah kebutuhan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pejabat eselon III dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk menganalisis pemetaan kompetensi dan penilaian kebutuhan Diklat LAN dilakukan dengan mengelompokkan berbagai standar kompetensi menjadi suatu model kompetensi dengan mengacu pada management competencies clock yang dikemukakan oleh Kolb yang kemudian menjadi dasar (dimensi) di dalam menganalisis kebutuhan Diklat. Standar kompetensi tersebut adalah kompetensi afektif, kompetensi perseptual, kompetensi simbolik, dan kompetensi perilaku yang dikategorikan sebagai kompetensi khusus, selain itu juga digunakan standar kompetensi umum yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara, dan kompetensi teknis untuk lebih mendukung hasil penelitian ini. Responden berasal dari para pemegang jabatan eselon III di lingkungan LAN Pusat yang berjumlah 32 jabatan

Analisis Kebutuhan Diklat terdiri dari tiga kegiatan, yaitu pertama, analisis kesenjangan; kegiatan ini membandingkan antara kompetensi saat ini (aktual) dengan kompetensi yang seharusnya dimiliki (ideal) dimiliki oleh para pemangku jabatan eselon III. Kedua analisis masalah-masalah Diklat, merupakan pemilahan antara masalah-masalah yang dapat diatasi dengan Diklat dan masalah-masalah yang tidak dapat diatasi dengan Diklat. Dan kegiatan ketiga yaitu identifikasi kebutuhan Diklat.

Berdasarkan analisis kesenjangan kompetensi, maka dapat diketahui secara umum terdapat kesenjangan kompetensi aktual dengan kompetensi ideal baik untuk kompetensi umum, kompetensi khusus maupun kompetensi teknis. Hasil penelitian menggambarkan bahwa: (1) Tingkat Pencapaian Kompetensi umum : untuk . eselon III. LAN, adalah 86%; (2) Tingkat Pencapaian Kompetensi Khusus adalah 85%, dan (3) Tingkat Pencapaian Kompetensi Teknis adalah 86%.

Berdasarkan pemetaan kompetensi, maka secara umum dapat digambarkan bahwa kompetensi aktual pejabat struktural eselon III di lingkungan LAN tersebut berada pada tingkat comfort dari 4 tingkatan penguasaan kompetensi menurut entegrys corporation ' (introductory, exploratory, comfort, dan mastery). Meskipun secara umum berada pada tingkat comfort, tetapi berada pada level kategori yang berbeda yaitu kategori rata-rata (average performer) dan kategori tinggi (high performers).

Setelah dilakukan TNA test dengan menggunakan teori McCann, maka secara umum kompetensi berada pada

daerah yang menyatakan bahwa Diklat telah cukup, walaupun ada beberapa kompetensi berada pada daerah dimana Diklat diperlukan tetapi. tidak mendesak. Berdasarkan hasil TNA test ini maka dapat diidentifikasi kebutuhan Diklat yang bertujuan untuk .meningkatkan kompetensi yang . kurang tersebut, yaitu:

1. Kelompok Diklat Kepemimpinan.Tingkat III yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi umum berkenaan dengan peningkatan pengetahuan dan sikap para pejabat struktural. Dalam penelitian ini teridentifikasi kebutuhan Diklat yang harus dilakukan yaitu untuk meningkatkan kompetensi umum berkomunikasi dalam bahasa Inggris, kompetensi umum membangun jaringan kerja networking, dan kompetensi mendayagunakan teknologi informasi.
2. Kelompok Diklat Kepemimpinan yang didesain secara . khusus, ..berdasarkan 'kebutuhan (analisis jabatan) yang memperhatikan karakteristik kekhasan (uniqueness) di lingkungan LAN berupa Diklat kepemimpinan eksekutif/manajerial untuk LAN. Dalam penelitian ini teridentifikasi kebutuhan Diklat yang harus dilakukan yaitu untuk meningkatkan kompetensi -.khusus dalam dimensi perencanaan, bekerjasama dengan orang lain, pendelegasian wewenang, keterampilan kewirausahaan, mengumpulkan dan menganalisis informasi - serta data kuantitatif, mengatasi ambiguitas.dan implementasi kebijakan.
3. Kelompok Diklat Teknis berupa peningkatan keterampilan teknis untuk masing-masing pejabat eselon III di lingkungan LAN. Dalam penelitian ini teridentifikasi kebutuhan Diklat Teknis yang harus dilakukan yaitu teknik negosiasi, bahasa. asing; system thinking, dan merancang kebijakan.

*Analysis Mapping of Competency and Assessment Requirement of Education and Training in National Institute of Public Administration (LAN) represent one strategic activity in order to improve, repairing and improving performance all LAN officers. This Activity represent an effort to analyze to organizational requirement in this case is requirement of knowledge, and ability skill of III echelon functionary in executing its duty.*

To analyze mapping of competency and assessment requirement of education and training in LAN conducted by grouping various competencies standard become an competency model by relate at Clock Competencies Management told by Kolb which later; then become base in analyzing requirement of education and training. The Standard competency is affective competence, perceptual competence, symbolic competence, and behavioral competence which categorized as special competence, besides is also used by general competencies standard which released by National Board Personnel (BKN), and technical competencies to be more support result of this research. Responder comes from all III echelon position owners in LAN amounting to 32 positions.

Analysis Requirement of Education and Training consist of three activities that is first, difference analysis, this activity compare between competencies in this time with competency, which ought to have owned by all of III echelon position. Second, analysis is problem of Education and Training, representing between problem of able to overcome with education and training problems which cannot overcome with education and training. And third activity that is identifying requirement of training and education.

Pursuant to interest difference analysis, hence can know in general there are actual competencies difference with ideal competencies good to general competencies, special competencies and also technical competencies. Result of research depict that: (1). Storey; Level Attainment of General Competencies for the echelon of III LAN is 86°Io; (2) Storey; Level Attainment of Special Competencies is 85%, and (3) Storey;

Level Attainment of Technical Competencies is 86%.

Pursuant to mapping of competencies, hence in general can be depicted that III echelon structural functionary actual competencies in the LAN institutional reside at comfort storey; level from 4 level domination of competencies according to corporation Entergy's (introductory, exploratory, comfort, and mastery). Though in general reside at comfort storey; level, but residing at different category level that is mean category (performer average) and high category (performers high).

After conducted by TNA test with McCann theory, hence in general competencies reside at area expressing that educational and training have enough, despite of some competencies reside at area where education and training needed by but do not insist on. Pursuant to result of TNA test this hence can identify by requirement of education and training with aim to increase less the interest, that is:

1. Group Education and Training Leadership Mount III with aim to increase general competencies with reference to make-up of attitude and knowledge all structural functionary. In this research is identified by requirement of educational and training which must be done that is to increase general competencies communicate in English, general competencies develop; build network work networking, and information technology competencies.
2. Group Education and Training Leadership which is design peculiarly, pursuant to requirement job analysis paying attention specification characteristic (uniqueness) in LAN of training and education leadership of executive for the LAN. In this research is identified by requirement of education and training which must be done that is to increase special competencies in planning dimension, work along with others, authority delegation, skill of business, collecting and analyzing information and also quantitative data, overcoming policy implementation and ambiguities.
3. Technical Group Education and Training in the form of technical uplifting of skill to the each III echelon functionary in LAN. In this research is identified by requirement of Technical Education and Training which must be done by that is negotiation technique, foreign Language, thinking system, and design policy.