

**STRATEGI PENINGKATAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI
PEGAWAI PUSAT PELAPORAN DAN ANALISIS TRANSAKSI
KEUANGAN (PPATK) PADA BAGIAN TATA USAHA
PIMPINAN**

Disusun Oleh :

NAMA : DELVI ADRI RAHMADANA PANGARIBUAN

NPM : 2344021025

JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK

PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA

KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Tesis diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh
gelar Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.Ap)



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
PROGRAM MAGISTER TERAPAN
TAHUN 2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : DELVI ADRI RAHMADANA PANGARIBUAN
NPM : 2344021025
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Strategi Peningkatan Kompetensi Pegawai Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan Pada Bagian Tata Usaha Pimpinan

Strategy for Enhancing the Competence of Employees at the Financial Transaction Reports and Analysis Center in the Executive Administration Section

Diterima dan Disetujui untuk Dipertahankan

Pembimbing Tesis



Dr. Bambang Giyanto, M.Pd.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : DELVI ADRI RAHMADANA PANGARIBUAN
NPM : 2344021025
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Strategi Peningkatan Kompetensi Pegawai Pusat
Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan Pada
Bagian Tata Usaha Pimpinan

Telah mempertahankan tesis di hadapan penguji tesis Program Magister Terapan
Administrasi Pembangunan Negara, Politeknik STIA LAN Jakarta, pada:

Hari : Jumat
Tanggal : 20 Desember 2024
Pukul : 14.30 WIB

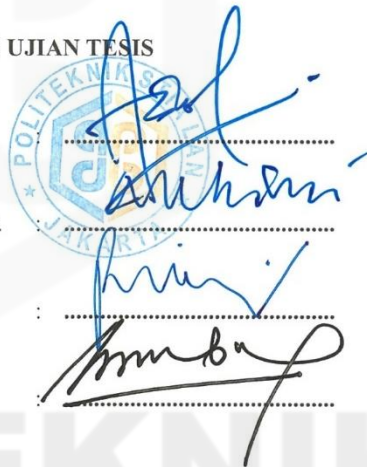
TELAH DINYATAKAN LULUS UJIAN TESIS

Ketua Sidang : Dr. Asropi, S.IP., M.Si.

Sekretaris : Dr. R N Afsdy Saksono, M.Sc.

Anggota : Dr. Ridwan Rajab, M.Si.

Pembimbing : Dr. Bambang Giyanto, M.Pd.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa sesungguhnya:

1. Karya Tulis Berupa TESIS, saya ajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister (S2) di Politeknik STIA LAN Jakarta, merupakan karya asli saya dan belum pernah diajukan oleh siapapun juga maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Adapun pada Karya Tulis saya, terdapat tulisan yang saya kutip dan jelas disebutkan nama pengarang serta tercantum dalam Daftar Pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan ataupun ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar dan sanksi lainnya sesuai ketentuan yang berlaku.

Jakarta, 12 Desember 2024

Yang Menyatakan,

A handwritten signature in black ink is written over a yellow 10,000 Rupiah postage stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '10000', 'METERAI', and 'TEMPEL'. The serial number '249AMX167504546' is visible at the bottom of the stamp.

Delvi Adri Rahmadana Pangaribuan

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan ke hadirat Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya, tesis yang berjudul “*Strategi Peningkatan Kompetensi Pegawai Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) Pada Bagian Tata Usaha Pimpinan*” dapat diselesaikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik Terapan (M.Tr.Ap) di Jurusan Administrasi Publik, Politeknik STIA LAN Jakarta.

Pada penyusunan tesis ini, peneliti banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dukungan dari Dr. Bambang Giyatno, M. Pd, selaku pembimbing utama yang dengan sabar telah membimbing dan memberikan kritik konstruktif serta memberikan semangat kepada peneliti untuk menyelesaikan penyusunan tesis ini. Peneliti juga berterima kasih kepada berbagai pihak dan dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S. Sos., M.A., selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta, yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk menuntut ilmu pada Politeknik STIA LAN Jakarta.
2. Dr. Ivan Yustiavandana, S.H., LL.M., selaku Kepala Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan, yang telah memberikan kesempatan dan dukungan serta fasilitas bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian pada Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan pada penelitian tesis ini.
3. Ibu I Komang Wiska, selaku Plh. Kepala Biro SDM dan Organisasi Tata Laksana PPATK sekaligus selaku Kepala Bagian Manajemen Risiko, Organisasi, dan Tata Laksana Organisasi Tata Kelola PPATK yang telah memberikan arahan, petunjuk, bimbingan, dan informasi lengkap dari wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti.
4. Bapak Aryoni Ardi, selaku Kepala Bagian Tata Usaha Pimpinan PPATK yang telah memberikan arahan, petunjuk, bimbingan, dan informasi lengkap dari wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti.
5. Ibu Yuani Prastiti, selaku Kepala Bagian Pengembangan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tata Kelola PPATK yang telah memberikan arahan,

petunjuk, bimbingan, dan informasi lengkap dari wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti.

6. Ibu Ellya Sulistyani, selaku Kepala Sub Bagian Administrasi Pimpinan Biro Umum PPATK yang telah memberikan arahan, petunjuk, bimbingan, dan informasi lengkap dari wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti.
7. Bapak Aldi Rizky Setiawan dan Ibu Nia Prasasti yang telah memberikan dukungan informasi lengkap dari wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti beserta rekan – rekan pada Bagian Tata Usaha Pimpinan PPATK.
8. Orang tua tercinta Bapak Mahmud Al-Kusairi Pangaribuan dan Ibu Sudarti serta Adik saya Rayhan Fahlevi Pangaribuan yang selalu mendoakan, dan memberikan dukungan tanpa henti bagi peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.
9. Pasangan saya Khairunnisa yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan bagi saya dalam proses mengerjakan dan menyelesaikan tesis ini.
10. Rekan – rekan SPRI Sekretaris Utama PPATK Bapak Ryan Rasepta dan Ibu Pramesti Luki Andari yang telah membantu, mendukung, dan memotivasi saya dalam bertugas dan menyelesaikan tesis ini.
11. Seluruh Dosen, staf pengajar, dan pegawai di lingkungan Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah membantu dan mendukung peneliti menyelesaikan tesis ini.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu peneliti sangat mengharapkan saran serta kritik membangun untuk hasil penelitian dimaksud dalam rangka kemajuan Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) pada masa mendatang. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi Bagian Tata Usaha Pimpinan PPATK pada khususnya dan Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) pada umumnya serta pihak terkait lainnya.

Jakarta, 12 Desember 2024

Delvi Adri Rahmadana Pangaribuan

ABSTRAK

STRATEGI PENINGKATAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI PUSAT PELAPORAN DAN ANALISIS TRANSAKSI KEUANGAN (PPATK) PADA BAGIAN TATA USAHA PIMPINAN

Delvi Adri Rahmadana Pangaribuan

danadelvi@gmail.com

Politeknik STIA LAN Jakarta

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) pada Bagian Tata Usaha Pimpinan. Penelitian ini juga dilakukan untuk menentukan strategi yang tepat dalam upaya peningkatan pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) pada Bagian Tata Usaha Pimpinan. Penelitian ini berfokus pada analisis mendalam terhadap permasalahan yang ada dengan tujuan untuk menemukan solusi yang komprehensif. Metode kualitatif yang digunakan memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi berbagai perspektif dan data secara mendalam. Berdasarkan penelitian ini disimpulkan bahwa pada pelaksanaan pengembangan kompetensi terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi yaitu faktor motivasi pegawai yang kurang memiliki kesadaran untuk meningkat kompetensi, faktor kebijakan organisasi dan pimpinan yang belum memiliki fokus pada pengembangan bagi pegawai internal PPATK, faktor variasi pengembangan kompetensi yang belum dimanfaatkan secara maksimal di PPATK, faktor anggaran yang terbatas pada kegiatan pengembangan kompetensi, dan faktor sarana dan prasarana yang belum dapat digunakan secara maksimal. Untuk mengatasi masalah ini, terdapat strategi yang digunakan untuk peningkatan pengembangan kompetensi pegawai antara lain penyusunan *Human Capital Development Plan* (HCDP), Panduan *coaching*, *mentoring*, dan belajar mandiri bagi atasan di lingkungan PPATK, Kolaborasi dengan unit internal penyelenggara pendidikan dan pelatihan Pusdiklat APU-PPT, dan Pemberian sosialisasi terkait tujuan dan manfaat pengembangan kompetensi pegawai.

Kata Kunci:

Pengembangan Kompetensi Pegawai, Bagian Tata Usaha Pimpinan, Faktor – faktor Pengembangan Kompetensi, Strategi Peningkatan Kompetensi

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRACT

STRATEGIES TO IMPROVE THE COMPETENCY DEVELOPMENT OF EMPLOYEES OF THE FINANCIAL TRANSACTION REPORTING AND ANALYSIS CENTER (PPATK) IN THE LEADERSHIP ADMINISTRATION SECTION

Delvi Adri Rahmadana Pangaribuan

danadelvi@gmail.com

Politeknik STIA LAN Jakarta

This study aims to identify factors that influence employee competency development within the Financial Transaction Reports and Analysis Center (PPATK) in the Leadership Administration Section. This research is also conducted to determine the right strategy in an effort to improve employee competency development within the Financial Transaction Reports and Analysis Center (PPATK) in the Chief Administration Section. This research focuses on in-depth analysis of existing problems with the aim of finding comprehensive solutions. The qualitative method used allows researchers to explore various perspectives and data in depth. Based on this research, it is concluded that in the implementation of competency development there are influencing factors, namely employee motivation factors that lack awareness to increase competence, organizational and leadership policy factors that do not yet have a focus on development for PPATK internal employees, factors of competency development variations that have not been maximally utilized in PPATK, limited budget factors in competency development activities, and facilities and infrastructure factors that cannot be used optimally. To overcome this problem, there are strategies used to improve employee competency development, including the preparation of the Human Capital Development Plan (HCDP), coaching, mentoring, and self-learning guidelines for superiors within PPATK, collaboration with internal units of the AML-CFT Training Center, and providing socialization related to the objectives and benefits of employee competency development.

Keywords:

Employee Competency Development; Leadership Administration Section; Factors for Competency Development; Competency Improvement Strategy

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Permasalahan	13
C. Rumusan Permasalahan	14
D. Tujuan Penelitian	14
E. Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
A. Penelitian Terdahulu	16
B. Tinjauan Kebijakan dan Teoritis	27
1. Tinjauan Kebijakan.....	27
2. Tinjauan Teori.....	33
C. Konsep Kunci	59
D. Kerangka Berpikir.....	61
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	62
A. Metode Penelitian	62
B. Teknik Pengumpulan Data.....	63
C. Kriteria Pemilihan Informan Kunci (<i>Key Informan</i>).....	65
D. Teknik Pengelolaan dan Analisis Data.....	66
E. Instrumen Penelitian	68
BAB IV HASIL PENELITIAN	69
A. Deskripsi Singkat Lokus Penelitian	69
B. Hasil Penelitian	79

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	122
A. Kesimpulan	122
B. Saran	125
DAFTAR PUSTAKA.....	128
LAMPIRAN.....	132



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Data Pemenuhan Jam Pelajaran (JP) Pengembangan Kompetensi Bagian Tata Usaha Pimpinan PPATK.....	8
Tabel 1. 2. Data Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai PPATK pada Urusan Keprotokolan	10
Tabel 3. 1. Kriteria Informan Kunci.....	65
Lampiran 1. Hasil Pengecekan Plagiarisme.....	132
Lampiran 2. Surat Keterangan Melaksanakan Penelitian	133



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1. Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Biro Umum PPATK Tahun 2023	5
Gambar 1. 2. Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Biro Umum PPATK Tahun 2024	6
Gambar 2. 1. <i>Central and Surface Competencies</i>	47
Gambar 2. 2. Kerangka Berpikir	61
Gambar 3. 1. Aliran Kegiatan Analisis Data	67
Gambar 4. 1. Struktur Organisasi PPATK	72
Gambar 4. 2. Data Arah dan Kebijakan Strategi PPATK	84
Gambar 4. 3. Data Arah dan Kebijakan Strategi PPATK	85
Gambar 4. 4. Data Target Sasaran Strategis Biro SDM dan ORTALA PPATK Tahun 2020 – 2024	86
Gambar 4. 5. Data Lampiran I Evaluasi Kegiatan Diklat 2023	90
Gambar 4. 6. Capaian Realisasi Anggaran Tahun 2023 Layanan Pendidikan dan Pelatihan PPATK	95
Gambar 4. 7. Anggaran Layanan Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2024	96
Gambar 4. 8. Data Penyelenggaraan Pelatihan APUPPT Tahun 2023	99
Gambar 4. 9. Data Rincian Penyelenggaraan dan kategori Program Pelatihan ...	99
Gambar 4. 10. Cover Human Capital Development Plan (HCDP) ASN Perencana Pembangunan	105
Gambar 4. 11. Alur Penyusunan HCDP	105
Gambar 4. 12. Cover Depan Panduan Coaching, Mentoring, dan Belajar Mandiri	111
Gambar 4. 13. Tampilan Lock Screen PC/Laptop Pegawai PPATK	119

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Kompetensi yang dimaksud terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang dapat memberikan pengaruh secara langsung kepada kinerja pegawai di instansi pemerintah (Ma'arif, 2021). Di Indonesia pengaturan tentang kompetensi pegawai, terkhusus bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) diatur di dalam Undang – undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang secara langsung mengamanatkan perihal kegiatan pengembangan kompetensi bagi ASN melalui pembelajaran yang dilaksanakan secara terus menerus. Dalam Pasal 21 Ayat (8) huruf b disebutkan bahwa pengembangan kompetensi adalah bagian dari komponen pengembangan diri yang diberikan sebagai bentuk penghargaan dan pengakuan Pegawai ASN, serta hal tersebut termuat sebagai hak dan kewajiban seorang pegawai ASN. Selanjutnya, dalam Pasal 49 Ayat (1) disebutkan bahwa Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi. Maka secara garis besar aturan tersebut memberikan tuntutan hak dan kewajiban bagi setiap ASN untuk melakukan pengembangan kompetensi dan hal tersebut merupakan tindakan yang harus dilaksanakan untuk mencapai kondisi ASN yang berkualitas serta mampu untuk menghadapi tuntutan organisasi tempat pegawai ASN tersebut bertugas.

Ketersediaan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas dapat memberikan kontribusi yang baik bagi keberlangsungan instansi pemerintah dalam menjalankan roda organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, maka diperlukan ASN yang memiliki kualitas dan kompetensi yang dibutuhkan instansi pemerintah dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Dalam Pasal 203 Ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen

Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa pengembangan kompetensi bagi setiap PNS diberikan setidaknya dengan jumlah 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam periode 1 (satu) tahun. Artinya bahwa ada hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh seorang ASN terkhusus Pegawai Negeri Sipil untuk memenuhi dan memperoleh pengembangan kompetensi dengan jumlah materi 20 (dua puluh) jam pelajaran selama 1 (satu) tahun. Pengembangan kompetensi yang diberikan kepada ASN dapat diberikan dalam bentuk pendidikan atau pelatihan sesuai dengan Pasal 210 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan peraturan pemerintah tersebut, maka Peningkatan kapabilitas Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilakukan melalui penyediaan program-program pengembangan kompetensi yang telah direncanakan secara sistematis. Program – program tersebut mencakup berbagai bentuk pendidikan dan pelatihan yang sudah direncanakan.

Mekanisme peraturan tentang pemberian pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan tidak hanya diberikan kepada PNS saja. Namun, terdapat peraturan mengenai kebutuhan pengembangan kompetensi yang diberikan kepada Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai bagian dari ASN. Dalam Pasal 39 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen disebutkan bahwa Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK) disebutkan bahwa PPPK memiliki kesempatan yang sama untuk ikut serta dalam pengembangan kompetensi pegawai. Lebih lanjut dalam Pasal 40 Ayat (1) dijelaskan juga perihal jam pelajaran (JP) yang diberikan kepada PPPK oleh instansi pemerintah yaitu paling lama 24 (dua puluh empat) jam pelajaran (JP). Berdasarkan peraturan pemerintah tersebut, maka kegiatan pengembangan kompetensi kepada pegawai PPPK merupakan hak yang akan diterima oleh seorang PPPK. Penekanan pada peraturan pemerintah tersebut menyebutkan bahwa terdapat prioritas pemberian pengembangan kompetensi kepada pegawai PPPK dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja pegawai PPPK oleh Pejabat yang Berwenang. Artinya bahwa menjadi hak yang harus diprioritaskan bagi pegawai PPPK yang memiliki penilaian sangat baik/terbaik untuk memperoleh

pengembangan kompetensi dari pendidikan ataupun pelatihan yang mampu menunjang kemampuan pegawai PPPK tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pada instansi pemerintah sehari - hari.

Pengembangan kompetensi pegawai memiliki 2 (dua) bentuk kegiatan, yaitu pendidikan ataupun pelatihan. Pengembangan kompetensi melalui pendidikan diharapkan dapat memberikan peningkatan pengetahuan dan keahlian pegawai melalui pemberian pendidikan formal kepada seorang pegawai. Menurut Nadler (Sanusi, 2014, p. 33) pendidikan merupakan kegiatan pembelajaran yang digunakan untuk menyiapkan seorang pegawai untuk dapat beradaptasi terhadap tugas – tugas yang mungkin berbeda dimasa mendatang. Sedangkan untuk pengembangan kompetensi melalui pelatihan dapat dilakukan melalui jalur pelatihan klasikal maupun non klasikal dengan bentuk pelatihan pembelajaran yang diberikan melalui pemberian materi pembelajaran di dalam pelatihan, seminar, kursus, ataupun penataran dan diikuti oleh seorang pegawai. Menurut Schechter (Sanusi, 2014, p. 32) pelatihan merupakan proses pembelajar yang dilaksanakan untuk mengasah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas pada masa sekarang. Pengembangan pegawai melalui peningkatan kompetensi dapat mendorong kinerja pegawai dan organisasi, sehingga akan berdampak pada upaya pencapaian tujuan organisasi melalui manajemen sumber daya manusia yang terencana dan terorganisir dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho & Paradifa (2020) menyatakan bahwa tingkat kompetensi pegawai berdampak positif pada performa sumber daya manusia. Selain itu, kegiatan pelatihan juga terbukti memberikan efek yang menguntungkan terhadap kinerja sumber daya manusia. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Setyowati et al. (2022) mengungkapkan adanya korelasi langsung antara kompetensi dan performa organisasi, sehingga peningkatan kompetensi seorang pegawai akan berbanding lurus dengan kemajuan kinerja organisasi secara keseluruhan dan begitu pula sebaliknya. Pemberian pengembangan kompetensi kepada pegawai terbukti berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja, baik pada level organisasi maupun individu. Hal ini terlihat

dari kemampuan pegawai yang semakin baik dalam menuntaskan tugas dan memenuhi tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 203 Ayat (4) tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil mengamanatkan setiap instansi pemerintah untuk memberikan pengembangan kompetensi bagi setiap PNS setidaknya dengan jumlah 20 (dua puluh) jam pelajaran (JP) dalam periode 1 (satu) tahun. Tentunya, hal ini mendorong setiap instansi pemerintahan untuk memiliki data analisis terhadap kebutuhan pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai yang mereka miliki. Analisis kebutuhan pelatihan (*Training Needs Analysis / TNA*) merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk melakukan identifikasi terhadap kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas, sehingga kesenjangan tersebut dapat diatasi melalui pemberian pelatihan kepada pegawai (Biro SDM - ORTALA PPATK, 2024). Kehadiran data analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan pegawai dapat disusun sebagai pedoman bagi setiap instansi pemerintah dalam melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi pegawai yang mereka miliki. Penyusunan analisis data kebutuhan pendidikan dan pelatihan pegawai dilakukan pada periode awal tahun oleh Biro yang membidangi perihal Sumber Daya Manusia pada sebuah instansi. Pada lembaga pemerintah Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK), proses penyusunan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai PPATK untuk tahun 2024 dilaksanakan pada awal tahun, tepatnya di bulan Januari 2024. Pada Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) tersebut, telah dimuat data kebutuhan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kompetensi atau area pengembangan dan sasaran Biro atau Direktorat tempat pegawai bertugas di lingkungan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK).

Berdasarkan Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) Tahun 2024 telah dimuat mengenai kebutuhan pemberian pendidikan dan pelatihan bagi pegawai. Berikut ditampilkan

gambar daftar analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) tahun 2024.

Gambar 1. 1. Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Biro Umum PPATK Tahun 2023

No	Kompetensi yang perlu ditingkatkan	Diklat yang dibutuhkan	Unit Kerja
		• Bimtek Perencanaan Pengadaan (RUP, Spesifikasi, HPS, Draft Kontrak dan Lelang Cepat) • Pelatihan Penyusunan Kontrak Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	
20	Pengelolaan Administrasi Perkantoran dan Kearsipan	Kearsipan	Biro Umum
21	IT Application System & Infrastructure Implementation	• <i>Installation, Storage and Compute with</i> • <i>Windows Server</i> • <i>Querying Microsoft SQL</i> • <i>Server</i>	PTI
22	Pengelolaan Basis Data	• <i>Administering Microsoft SQL Server Database</i> • <i>Certified Data Centre</i> • <i>Professional CDCP</i> • <i>Certification</i>	PTI

Sumber : Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tata Laksana PPATK, 2023

Berdasarkan gambar 1.1, di atas, pada poin nomor 20 (dua puluh) menunjukkan bahwa tidak adanya analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang diberikan

kepada pegawai pada Biro Umum PPATK berkaitan dengan urusan keprotokolan ataupun administrasi pimpinan. Sehingga, berdasarkan data ini menunjukkan bahwa pada tahun 2023 tidak ada sama sekali kegiatan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan urusan keprotokolan ataupun administrasi pimpinan.

Gambar 1. 2. Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Biro Umum PPATK Tahun 2024

No	Kompetensi/ Area Pengembangan	Pelatihan yang dibutuhkan	Sasaran
1.	Keprotokolan	Keprotokolan di lingkungan Kementerian/Lembaga	Biro Umum
2.	Pengelolaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	- Pengelolaan Pengadaan Barang/Jasa secara Swa Kelola dan Tender - Perencanaan Pengadaan Barang/Jasa - Pengelolaan Kontrak Pengadaan Barang/Jasa - Penyusunan HPS dan Spesifikasi Teknis/KAK	- Biro Umum - Biro Perencanaan dan Keuangan
3.	Pengelolaan Arsip	- Manajemen Arsip Digital - Pengelolaan Arsip Dinamis - Manajemen Arsip Inaktif - Pengelolaan Arsip Elektronik	Biro Umum
4.	Penyusunan Rencana Kebutuhan Rumah Tangga dan Perlengkapan	Penggunaan SIMAN v2	Biro Umum
5.	Kehumasan	- Desain Grafis dan Audio Visual - Pengelolaan Informasi dan Konten - News Anchor dan Penulisan Berita	- Biro Umum - Pusat Pemberdayaan Kemitraan APU PPT

Sumber : Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tata Laksana PPATK, 2024

Berdasarkan gambar 1.2, di atas, pada poin nomor 1 (satu) menunjukkan bahwa adanya analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang harus diberikan kepada

pegawai pada Biro Umum PPATK berkaitan dengan urusan keprotokolan. Selanjutnya, kita dapat melihat bahwa kompetensi atau area pengembangan tersebut, ditujukan kepada pegawai PPATK yang membutuhkan pengembangan kompetensi keprotokolan dalam mendukung tugas dan tanggung jawab sehari - hari. Urusan keprotokolan merupakan tugas yang berada di dalam Bagian Tata Usaha Pimpinan PPATK, Biro Umum PPATK. Maka dengan demikian pegawai PPATK yang bertugas pada Bagian Tata Usaha Pimpinan PPATK memiliki hak untuk memperoleh peningkatan pengembangan kompetensi yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas keprotokolan sehari – hari. Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan PPATK Tahun 2024 tersebut merupakan hasil dari pemetaan yang telah dilakukan oleh Biro SDM dan ORTALA PPATK untuk menentukan area pengembangan yang harus diberikan kepada pegawai yang memiliki tugas berkaitan dengan keprotokolan.

Adanya analisis terhadap kebutuhan pendidikan dan pelatihan pada setiap instansi pemerintah yang salah satunya adalah Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) merupakan amanat yang diberikan oleh Undang – undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang mewajibkan adanya pengembangan kompetensi pegawai melalui pembelajar secara terus menerus agar relevan dengan tuntutan instansi pemerintah. Lebih lanjut pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 203 Ayat (4) yang memberikan ketentuan bagi PNS untuk memperoleh paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran (JP) pada pengembangan kompetensi. Sementara, pada Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam Pasal 40 Ayat (1) memberikan ketentuan bagi PPPK untuk memperoleh paling lama 24 (dua puluh empat) jam pelajaran (JP) dalam 1 (satu) tahun masa perjanjian kerja seorang PPPK. Berdasarkan seluruh aturan yang ada maka analisis terhadap kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang disusun oleh Biro SDM dan ORTALA PPATK Tahun 2024 merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh instansi pemerintah dalam upaya memenuhi hak pegawai ASN PPATK.

Permasalahan yang ditemukan oleh peneliti adalah bagaimana implementasi terhadap pemberian pengembangan kompetensi yang diberikan kepada pegawai PPATK. Berdasarkan data, peneliti menemukan bahwa terdapat pegawai PPATK yang belum menerima pendidikan atau pelatihan dalam upaya pengembangan kompetensi ataupun belum tercapainya target jam pelajaran (JP) pemberian pengembangan kompetensi pegawai. Berikut peneliti tampilkan tabel pemenuhan jam pelajaran (JP) pendidikan dan pelatihan pegawai PPATK pada Bagian Tata Usaha Pimpinan PPATK periode tahun 2022 – 2024 (semester 1).

Tabel 1. 1. Data Pemenuhan Jam Pelajaran (JP) Pengembangan Kompetensi Bagian Tata Usaha Pimpinan PPATK

No.	Bagian Tata Usaha Pimpinan	Pemenuhan Jam Pelajaran (JP)			
		2021	2022	2023	2024 (Semester I)
1	Pegawai 1	0	69	16	124
2	Pegawai 2	0	25	168	0
3	Pegawai 3	0	39	48	0
4	Pegawai 4	0	0	0	0
5	Pegawai 5	0	0	0	0
6	Pegawai 6	0	0	0	56
7	Pegawai 7	0	0	0	0
8	Pegawai 8	0	0	0	56
9	Pegawai 9	0	0	0	0
10	Pegawai 10	0	0	0	0
11	Pegawai 11	0	0	0	0
12	Pegawai 12	0	50	0	0
13	Pegawai 13	0	50	0	0
14	Pegawai 14	0	38	16	0
15	Pegawai 15	0	34	0	0
16	Pegawai 16	0	37	8	0
17	Pegawai 17	0	12	16	0
18	Pegawai 18	0	50	56	4
19	Pegawai 19	0	50	16	0
20	Pegawai 20	0	0	0	38
21	Pegawai 21	0	0	0	38

No.	Bagian Tata Usaha Pimpinan	Pemenuhan Jam Pelajaran (JP)			
		2021	2022	2023	2024 (Semester I)
22	Pegawai 22	0	0	12	3
23	Pegawai 23	0	50	24	38
24	Pegawai 24	0	0	0	41
25	Pegawai 25	0	0	0	198
26	Pegawai 26	0	12	0	0
28	Pegawai 27	0	0	0	0
29	Pegawai 28	0	0	0	0
30	Pegawai 29	0	0	0	0
31	Pegawai 30	0	0	0	0
32	Pegawai 31	0	0	0	0
Persentase Pegawai yang memenuhi 20 JP		0%	35,48%	12,90%	25,81%

Sumber : Dikelola oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1.1, di atas, kita bisa melihat bahwa terdapat pegawai pada Bagian Tata Usaha Pimpinan dalam kurun waktu tahun 2021 – 2024 (semester I) yang telah memenuhi target jam pelajaran (JP) yang diamanatkan oleh peraturan dalam upaya pengembangan kompetensi. Namun, terdapat pula data yang menampilkan bahwa ada pegawai yang belum memenuhi target jam pelajaran (JP) yang diamanatkan oleh peraturan dan ada pula pegawai yang sama sekali belum memperoleh pengembangan kompetensi melalui pendidikan ataupun pelatihan. Lebih lanjut, peneliti juga melihat bahwa terdapat pegawai pada Bagian Tata Usaha Pimpinan yang memperoleh jam pelajaran (JP) melampaui target yang diberikan oleh peraturan. Pemenuhan jam pelajaran (JP) tersebut melampaui target disebabkan pegawai yang bersangkutan adalah merupakan Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas sehingga target jam pelajaran (JP) melalui kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dan kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) yang diikuti.

Mengacu pada data tabel 1.1, secara persentase pemenuhan target pengembangan kompetensi pegawai selama 20 jam pelajaran (JP) pada tahun 2021 tidak ada dilakukan pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi pegawai. Pada tahun 2022 dilaksanakan kegiatan pengembangan dengan persentase tercapainya pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai selama 20 jam pelajaran (JP) sebesar 35,48%. Selanjutnya, pada tahun 2023 terjadi penurunan angka yaitu sebesar 12,90%. Sementara pada tahun 2024 (semester I) terjadi peningkatan sebesar persentase pemenuhan pengembangan kompetensi 20 JP yaitu 25,81%, namun angka tersebut tidak lebih besar dari tahun 2022. Berdasarkan data tersebut, peneliti menemukan bahwa persentase tercapainya pemenuhan terhadap pengembangan kompetensi pegawai PPATK terkhusus pada Bagian Tata Usaha Pimpinan berada dalam kategori rendah atau belum optimal secara pemenuhan. Lebih lanjut, peneliti juga menemukan data tentang pemberian pendidikan atau pelatihan yang berbentuk seminar/konferensi/sarasehan/sosialisasi/*workshop* pada pengembangan kompetensi berkaitan urusan keprotokolan sebagai berikut :

Tabel 1. 2. Data Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai PPATK pada Urusan Keprotokolan

No.	Nama	Unit Kerja	Nama Kegiatan	Jam Pelajaran	Tahun	Penyelenggara
1	Pegawai 1	Pusat Pemberdayaan Kemitraan Anti Pencucian Uang dan Pencegahan Pendanaan Terorisme	Pelatihan Protokol dan Penyusunan Pedoman	24	2013	PPATK dan Lemdiklat Khusus Protokol Pemerintahan dan Kenegaraan
2	Pegawai 2	Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi dan Tata Laksana	Pelatihan Protokol dan Penyusunan Pedoman	24	2013	PPATK dan Lemdiklat Khusus Protokol Pemerintahan dan Kenegaraan

No.	Nama	Unit Kerja	Nama Kegiatan	Jam Pelajaran	Tahun	Penyelenggara
3	Pegawai 3	Telah Pensiun	Pelatihan Protokol dan Penyusunan Pedoman	24	2013	PPATK dan Lemdiklat Khusus Protokol Pemerintahan dan Kenegaraan
4	Pegawai 4	Pusat Pendidikan dan Pelatihan Anti Pencucian Uang dan Pencegahan Pendanaan Terorisme	Pelatihan Protokol dan Penyusunan Pedoman	24	2013	PPATK dan Lemdiklat Khusus Protokol Pemerintahan dan Kenegaraan
5	Pegawai 5	Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi dan Tata Laksana	Pelatihan Protokol dan Penyusunan Pedoman	24	2013	PPATK dan Lemdiklat Khusus Protokol Pemerintahan dan Kenegaraan
6	Pegawai 6	Biro Umum	Pelatihan Protokol dan Penyusunan Pedoman	24	2013	PPATK dan Lemdiklat Khusus Protokol Pemerintahan dan Kenegaraan
7	Pegawai 7	Biro Umum	Pelatihan Protokol dan Penyusunan Pedoman	24	2013	PPATK dan Lemdiklat Khusus Protokol Pemerintahan dan Kenegaraan
8	Pegawai 8	Biro Umum	Pelatihan Protokol dan Penyusunan Pedoman	24	2013	PPATK dan Lemdiklat Khusus Protokol Pemerintahan dan Kenegaraan
9	Pegawai 9	Biro Umum	Sosialisasi Keprotokolan	8	2016	KPK
10	Pegawai 10	Biro Umum	Sosialisasi Keprotokolan	8	2016	KPK

No.	Nama	Unit Kerja	Nama Kegiatan	Jam Pelajaran	Tahun	Penyelenggara
11	Pegawai 11	Biro Umum	Keprotokolan	8	2018	Pusdiklat Kementerian Setneg
12	Pegawai 12	Biro Umum	Keprotokolan	8	2018	Pusdiklat Kementerian Setneg

Sumber : Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tata Laksana PPATK, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 yang telah ditampilkan memuat tentang pemberian pengembangan kompetensi di bidang keprotokolan melalui kegiatan pelatihan, sosialisasi, seminar, dan *workshop* yang diterima oleh pegawai PPATK pada kurun waktu periode tahun 2013 – 2018. Peneliti menemukan data bahwa setelah tahun 2018, tercatat belum ada dilaksanakan kembali kegiatan pengembangan kompetensi pegawai PPATK di bidang keprotokolan dalam bentuk pendidikan atau pelatihan terkait keprotokolan. Dalam hal pelaksanaan tugas, keprotokolan merupakan kemampuan yang cukup penting dan harus selalu dikembangkan oleh setiap pegawai yang bertugas melaksanakan urusan keprotokolan. Urusan keprotokolan merupakan salah satu tugas yang terdapat di dalam Bagian Tata Usaha Pimpinan PPATK yang dilakukan dalam rangka untuk menjaga dan mengorganisir setiap kegiatan acara kenegaraan ataupun acara resmi. Tindakan tersebut dilakukan sebagai upaya untuk menjaga dan memastikan agar setiap acara atau kegiatan yang dilaksanakan oleh PPATK yang bersifat acara resmi ataupun tidak dapat berjalan secara lancar dan optimal maka diperlukan kehadiran pegawai – pegawai PPATK yang berperan sebagai satuan protokol. Satuan protokol tersebut diharapkan diisi oleh pegawai – pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian di bidang keprotokolan, sehingga setiap agenda acara atau kegiatan lingkungan PPATK dapat berjalan dengan optimal. Lebih lanjut keprotokolan juga merupakan kemampuan yang seharusnya diberikan pengembangan secara berkesinambungan menyesuaikan dengan kebutuhan dan tuntutan perkembangan era disrupsi.

Meninjau dari konteks dan latar belakang yang telah peneliti jelaskan di atas, peningkatan pengembangan kompetensi pegawai PPATK pada Bagian Tata Usaha

Pimpinan tentunya memberikan gap permasalahan yang menarik untuk dapat peneliti lakukan peninjauan dan pendalaman. Terlebih upaya peningkatan pengembangan kompetensi pegawai merupakan salah satu kegiatan di dalam manajemen sumber daya aparatur pada lingkungan instansi pemerintah. Pengelolaan pada peningkatan pengembangan kompetensi pegawai yang baik dan optimal akan berdampak terhadap kinerja pegawai dan kinerja organisasi serta diharapkan mampu memenuhi tuntutan peraturan perundang – undangan mengenai Manajemen Aparatur Sipil Negara (PNS dan PPPK) yang berlaku di Indonesia. Secara umum sebagai sebuah instansi pemerintahan, PPATK memiliki tujuan utama adalah untuk mencegah dan memberantas Tindak Pidana Pencucian Uang dan Pendaan Terorisme (TPPU – PT) di Indonesia dengan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang mereka miliki. PPATK memiliki aset krusial dalam menghadapi tantangan tugas dan tanggung jawabnya, yaitu sumber daya manusia yang terdiri dari para pegawainya. Sebagai penggerak utama organisasi, pegawai PPATK memegang peran vital yang memerlukan pengelolaan optimal untuk memastikan kinerja organisasi yang efektif dan efisien. Keberhasilan PPATK dalam menjalankan fungsinya sangat bergantung pada kapabilitas dan dedikasi para pegawainya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia di PPATK menjadi aspek strategis yang memerlukan perhatian khusus dan pendekatan yang tepat. Merujuk akan hal tersebut, mendorong ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian atau kajian mengenai **Strategi Peningkatan Pengembangan Kompetensi Pegawai PPATK pada Bagian Tata Usaha Pimpinan.**

B. Identifikasi Permasalahan

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah disampaikan, peneliti melakukan identifikasi permasalahan pada penelitian saat ini yaitu.

1. Tidak tercapainya jumlah kebutuhan minimal jam pelajaran (JP) pegawai yang diamanatkan oleh peraturan.
2. Pemberian pengembangan kompetensi kepada pegawai belum tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan tugas dan tanggung jawab pegawai tersebut.

3. Pemberian pengembangan kompetensi bagi pegawai pada Bagian Tata Usaha Pimpinan yang belum disusun secara tepat dan berkesinambungan.

C. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah disampaikan, maka peneliti memberikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apa saja faktor – faktor pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) pada Bagian Tata Usaha Pimpinan?
2. Bagaimana strategi yang efektif dalam peningkatan pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) pada Bagian Tata Usaha Pimpinan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sehari – hari?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan dan maksud dari penelitian yang telah disampaikan, maka peneliti ingin mencapai tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi faktor – faktor pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) pada Bagian Tata Usaha Pimpinan.
2. Untuk menentukan strategi yang tepat dalam peningkatan pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) pada Bagian Tata Usaha Pimpinan.

E. Manfaat Penelitian

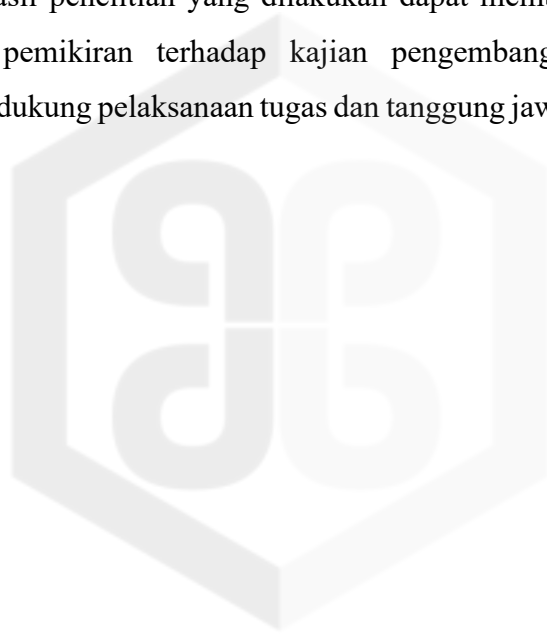
Penelitian dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis kendala – kendala serta strategi yang efektif dalam upaya peningkatan pengembangan kompetensi pegawai Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) pada Bagian Tata Usaha Pimpinan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sehari – hari. Peneliti berharap dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Peneliti berharap hasil penelitian yang dilakukan dapat digunakan oleh instansi Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) dalam melaksanakan peningkatan pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) pada Bagian Tata Usaha Pimpinan dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sehari – hari. di lingkungan.

2. Manfaat Akademis

Peneliti berharap hasil penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat serta sumbangsih pemikiran terhadap kajian pengembangan kompetensi pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sehari – hari.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Kompetensi Pegawai

Pada pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai ditemukan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan kompetensi pegawai, yaitu :

- a. Motivasi Pegawai : Masih terdapat pegawai yang kurang memiliki kesadaran untuk meningkatkan kompetensi mereka, sehingga berdampak pada kegiatan pengembangan kompetensi di lingkungan PPATK.
- b. Kebijakan Organisasi dan Pimpinan : Fokus pengembangan kompetensi di lingkungan PPATK terfokus pada pegawai yang berasal dari APGAKUM, Pihak Pelapor (PJK dan PBJ) dan instansi lainnya terkait TPPU – TPPT, sehingga pengembangan kompetensi pada pegawai internal yang berada di lingkungan PPATK belum optimal.
- c. Variasi Pengembangan Kompetensi : Fleksibilitas metode pelatihan (klasikal dan non-klasikal) memberikan peluang untuk pegawai dapat memilih jenis dan metode pengembangan kompetensi yang diinginkan, tetapi belum dimanfaatkan secara maksimal di lingkungan PPATK. Variasi pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan memperhatikan kategori pelatihan, identifikasi terhadap pelatihan yang diberikan, dan penetapan pada kategori metode pelatihan yang sesuai dengan tujuan materi pembelajaran yang diberikan sehingga pegawai dapat memiliki pilihan dan kesempatan untuk melakukan pengembangan kompetensi pegawai.
- d. Anggaran : Anggaran yang diberikan pada layanan pengembangan kompetensi pada tahun 2024 di lingkungan PPATK mengalami penurunan dibanding tahun 2023 sehingga keterbatasan anggaran menjadi hambatan utama dalam memenuhi target pengembangan kompetensi.
- e. Sarana dan Prasarana : Adanya Pusdiklat APU – PPT PPATK hanya berfokus pada pemberian materi pelajaran teknis seperti Penggunaan

Aplikasi GoAML dan Analisis Data terkait TPPU – TPPT bagi APGAKUM, Pihak Pelapor (PJK dan PBJ) dan instansi lainnya. Sehingga meskipun Pusdiklat APU – PPT PPATK sebagai sarana dan prasarana lembaga penyedia layanan Diklat tidak dapat digunakan secara maksimal oleh seluruh pegawai PPATK untuk melakukan kegiatan pengembangan kompetensi.

2. Strategi Efektif dalam Peningkatan Pengembangan Kompetensi Pegawai

Terdapat beberapa strategi efektif yang dapat dilakukan untuk membantu peningkatan pengembangan kompetensi pegawai PPATK, yaitu :

- a. Penyusunan *Human Capital Development Plan* (HCDP). Penyusunan *Human Capital Development Plan* (HCDP) dapat membantu PPATK dalam melakukan pemetaan terhadap kebutuhan kompetensi pegawai, sehingga pegawai dapat mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi melalui pendidikan atau pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai. Dokumen HCDP dapat membantu dalam mengidentifikasi gap kompetensi pegawai dan mengidentifikasi pegawai yang memiliki potensi tinggi untuk dikembangkan menjadi pimpinan dimasa depan. Dokumen HCDP nantinya dapat dijadikan sebagai pedoman arah dalam pengembangan kompetensi pegawai dan memastikan bahwa pegawai dapat terus berkembang mengikuti perkembangan zaman dan tuntutan tugas yang semakin berkembang dilingkungan pekerjaan.
- b. Panduan *Coaching*, *Mentoring*, dan Belajar Mandiri. Penyusunan panduan *coaching*, *mentoring*, dan belajar mandiri dapat menjadi pedoman dalam membantu atasan langsung untuk melakukan kegiatan peningkatan kompetensi bagi pegawai atau bawahan langsung melalui media *coaching*, *mentoring*, dan belajar mandiri. Pemberian *coaching*, *mentoring*, dan belajar mandiri kepada pegawai dapat digunakan juga menyiasati keterbatasan anggaran dan sarana prasarana di PPATK dengan mengoptimalkan kegiatan pengembangan yang tidak membutuhkan biaya

dan fasilitas, namun menggunakan atasan langsung sebagai sumber pengembangan kompetensi pegawai. Penyediaan berbagai jenis program pengembangan yang dapat dilakukan melalui metode non klasikal akan mampu mengakomodasi keterbatasan anggaran dan sarana prasarana yang ada di lingkungan PPATK.

- c. Kolaborasi dengan unit internal penyelenggara pendidikan dan pelatihan Pusdiklat APU-PPT. Kolaborasi dengan Pusdiklat APU – PPT sebagai bagian unit penyelenggara diklat di lingkungan PPATK dapat dimanfaatkan untuk memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai di lingkungan PPATK. Meskipun fokus pembelajaran diklat yang diberikan oleh Pusdiklat APU – PPT kepada APGAKUM, Pihak Pelapor (PJK dan PBJ) dan instansi lainnya terkait TPPU – TPPT serta materi pembelajaran yang memiliki muatan teknis analisis data terkait TPPU dan TPPT sifatnya terbatas bagi individu tertentu. PPATK tetap dapat melakukan upaya kerja sama dengan Pusdiklat APU – PPT sebagai unit penyelenggara diklat di lingkungan PPATK untuk mengikutsertakan pegawainya agar memperoleh pengembangan kompetensi melalui pemberian materi pembelajaran terkait dasar – dasar TPPU – TPPT sekaligus memenuhi target jam pelajaran pengembangan kompetensi bagi seluruh pegawai di lingkungan PPATK.
- d. Sosialisasi terkait Tujuan dan Manfaat Pengembangan Kompetensi Pegawai. Pemberian sosialisasi terkait tujuan dan manfaat pengembangan kompetensi pegawai dapat dilakukan sebagai upaya bagi pegawai PPATK untuk mengetahui memberikan informasi tentang pelaksanaan pengembangan kompetensi, menanamkan kesadaran pegawai akan pentingnya pengembangan kompetensi melalui media – media informatif yang tersedia, memotivasi pegawai untuk mengikuti program pengembangan kompetensi yang ada, dan memberikan pemahaman yang lebih baik bagi pegawai tentang tujuan dan manfaat pengembangan kompetensi.

B. Saran

1. Keterlibatan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK), jajaran pimpinan, dan seluruh pegawai di lingkungan PPATK dalam proses penyusunan *Human Capital Development Plan* (HCDP) merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh organisasi untuk menyediakan kegiatan pengembangan kompetensi pegawai yang komprehensif dan berkesinambungan. Pada pelaksanaannya dibutuhkan beberapa tahapan yang harus dilakukan agar proses penyusunan *Human Capital Development Plan* (HCDP) di lingkungan PPATK dapat terlaksana secara efektif, yaitu ;
 - a. Identifikasi Kebutuhan dan Tujuan
 - 1) Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi SDM di PPATK berdasarkan analisis kesenjangan kompetensi dan kinerja.
 - 2) Identifikasi dilakukan oleh Tim yang terdiri dari pejabat yang berwenang (PyB) dan pejabat pembina kepegawaian (PPK) di PPATK.
 - 3) Kegiatan identifikasi dilakukan melalui pengumpulan data profil SDM, analisis kesenjangan kompetensi, dan kinerja. Data ini dapat diperoleh dari laporan kinerja, hasil audit SDM, dan rencana strategis organisasi.
 - b. Inventarisasi Kebutuhan Kompetensi
 - 1) Menginventarisasi jenis kompetensi yang perlu dikembangkan untuk setiap posisi di PPATK yang terdiri dari PyB dan PPK.
 - 2) Menggunakan data profil SDM, analisis kesenjangan kompetensi, dan kinerja untuk memetakan kebutuhan kompetensi yang spesifik.
 - c. Verifikasi Rencana Pengembangan Kompetensi
 - 1) Menganalisis dan memetakan jenis kompetensi yang akan dikembangkan, memastikan kesesuaian dengan standar kompetensi jabatan dan manajemen talenta.
 - 2) Memeriksa kesesuaian rencana dengan dokumen perencanaan 5 tahunan PPATK, standar kompetensi jabatan, dan ketersediaan anggaran.

d. Validasi Rencana Pengembangan Kompetensi

- 1) Mengesahkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi yang diusulkan oleh PyB oleh PPK.
- 2) Memastikan bahwa rencana yang diusulkan sesuai dengan kebutuhan dan anggaran yang tersedia untuk tahun berikutnya.

e. Penyusunan Dokumen HCDP

- 1) Membuat dokumen HCDP yang komprehensif berdasarkan hasil inventarisasi, verifikasi, dan validasi.
- 2) Tim penyusunan HCDP yang terdiri dari PyB dan PPK.
- 3) Mengintegrasikan hasil analisis kebutuhan, rencana pengembangan kompetensi, dan strategi implementasi ke dalam dokumen HCDP.

f. Pengajuan dan Persetujuan Dokumen HCDP

- 1) Mengajukan dokumen HCDP kepada pejabat yang berwenang untuk disetujui.
- 2) Mengirimkan dokumen HCDP kepada pejabat yang berwenang untuk mendapatkan persetujuan formal.

g. Implementasi dan Evaluasi HCDP

- 1) Melaksanakan program pengembangan kompetensi sesuai dengan rencana yang telah disetujui dan melakukan evaluasi terhadap pelaksanaannya yang terdiri dari Tim PyB dan PPK.
- 2) Mengalokasikan sumber daya yang diperlukan, memantau kemajuan, dan melakukan evaluasi untuk memastikan bahwa program pengembangan kompetensi mencapai tujuan yang diharapkan.

Hal di atas dapat dilakukan untuk memastikan bahwa kebutuhan kompetensi yang diidentifikasi relevan dan sesuai kebutuhan pegawai serta sejalan dengan kebijakan organisasi. Kegiatan *monitoring* dan evaluasi perlu dilakukan untuk memantau dan mengevaluasi efektivitas penyusunan HCDP secara berkala. Kegiatan ini penting untuk menyesuaikan rencana dengan perubahan kebutuhan organisasi dan perkembangan organisasi selama proses penyusunan dilakukan.

2. Pada proses penyusunan Panduan *Coaching*, *Mentoring*, dan Belajar Mandiri harus disusun secara komprehensif oleh Biro SDM dan Organisasi Tata Laksana PPATK dengan memperhatikan kebutuhan informasi, data kompetensi manajerial, data kompetensi teknis, dan data kompetensi sosial kultural pegawai serta atasan untuk memastikan bahwa panduan tersebut memberikan informasi yang dibutuhkan oleh atasan dalam memberikan peningkatan kompetensi kepada bawahan. oleh Biro SDM dan Organisasi Tata Laksana PPATK juga harus memberikan pelatihan awal bagi atasan yang akan berperan sebagai *coach* dan mentor bagi pegawai. Atasan harus memiliki keterampilan *coaching* dan *mentoring* yang baik agar dapat memberikan pelatihan dan bimbingan yang efektif.
3. Pengembangan program pelatihan khusus yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik pegawai PPATK. Hal ini dapat meningkatkan relevansi materi yang diberikan. Selain itu perlu adanya fleksibilitas pada jadwal pelatihan bagi pegawai PPATK agar lebih pegawai dapat mengikuti pelatihan tanpa mengganggu tugas utama mereka. Dibutuhkan pula evaluasi setelah sesi pelatihan dilaksanakan untuk mendapatkan masukan tentang materi, pengajar, dan relevansi pelatihan terhadap pekerjaan sehari-hari pegawai PPATK.
4. Diperlukan sosialisasi intensif mengenai manfaat pengembangan kompetensi, baik bagi individu maupun organisasi melalui berbagai saluran dan media yang ada. Dukungan terhadap media informasi dan komunikasi dari Biro SDM dan ORTALA PPATK dapat dibangun secara menyeluruh kepada seluruh pegawai PPATK. Keterbukaan informasi bagi para pegawai harus diberikan terkait dengan mekanisme pengembangan kompetensi sehingga pegawai akan dapat memahami kewajiban yang mereka miliki di dalam pengembangan kompetensi yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, M. A. D., & Rizqi, M. A. (2023). Pengembangan Kompetensi Karyawan Pada PT. X. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(1), 50–72.
- Anggara, S. (2016). *Administrasi Keuangan Negara*. Pustaka Setia.
- Apandi. (2020). Strategi Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Melalui Peningkatan E-Literasi dan Edukasi Kebijakan Publik. *Cendekia: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 14(1), 33–42. <https://doi.org/10.30957/cendekia.v14i1.608>.
- Banga, W. (2018). Kajian Administrasi Publik Kontemporer Konsep, Teori dan Aplikasi. In *Yogyakarta: Gava Media*. Gava Media.
- Biro Perencanaan dan Keuangan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan. (2024). *Laporan Ketersediaan Dana Detail PPATK Periode Desember 2024*.
- Biro SDM - ORTALA PPATK. (2024). *Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai 2024*.
- Biro SDM - ORTALA PPATK. (2022). *Laporan Kinerja Biro SDM – ORTALA PPATK 2022*
- Biro Sumber Daya Manusia Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (n.d.). *Panduan Coaching, Mentoring, dan Belajar Mandiri di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan*.
- Busro, M. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Prenada Media.
- Elsye, R. (2020). *Alokasi Keuangan Daerah Berdasarkan Potensi Daerah* (1st ed.). ALQAPRINT JATINANGOR.
- Fahrani, N. S. (2020). Analisis Keberadaan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil dalam Perspektif Manajemen ASN. *Civil Service*, 14(2), 1–10.
- Fitria, Suryanto, & Mashuri, M. A. (2022). Strategi Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Mewujudkan World Class Government. *Societas: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Sosial*, 11(1), 42–53.
- Ghasemaghaei, M., Ebrahimi, S., & Hassanein, K. (2018). Data Analytics Competency for Improving Firm Decision Making Performance. *The Journal of Strategic Information Systems*, 27(1), 101–113. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2017.10.001>
- Hamadamin, H. H., & Atan, T. (2019). The Impact of Strategic Human Resource Management Practices on Competitive Advantage Sustainability : The

- Mediation of Human Capital Development and Employee Commitment. *Sustainability*, 11(20), 1–19. <https://doi.org/10.3390/su11205782>
- Hasibuan, H. M. S. P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bumi Aksara* (Vol. 1, Issue 16). Bumi Aksara. <https://doi.org/2005>
- Herlambang, R., Idris, A., & Noor, M. (2014). Implementasi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Bontang Barat Kota Bontang. *Jurnal Administrative Reform*, 2(1), 38–47.
- Kristanti, D., & Hariyanti, S. (2024). Employee Competency Development Strategy in the Digital Transformation Era: Approach from an HR Development Perspective. *Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi Dan Keuangan*, 3(1), 13–20. <https://doi.org/10.55927/jambak.v3i1.8765>
- Kunto, A., Suharsimi, & Liya, Y. (2009). *Manajemen Pendidikan*. Aditya Media dan FIP UNY.
- Ma'arif, M. S. (2021). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia : Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan* (H. Baihaqi, M. A. Nursidik, & S. Wulansari, Eds.). IPB Press.
- Meutia, I. F. (2017). *Analisis Kebijakan Publik* (M. Nizar, Ed.). CV. Anugrah Utama Raharja.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis : A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Nugroho, M., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* |, 11(1), 2301–8313. <https://doi.org/10.21009/JRMSI>
- Priyono, M. M., & Hasyim, A. W. (2023). *Riset MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan. (2022). *RENSTRA PPATK 2020-2024 : (Berdasarkan Evaluasi Paruh Waktu Renstra 2020-2024)*.
- Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan. (2024). *Laporan Keuangan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan Tahun 2023*. www.ppatk.go.id
- Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas. (2021). *Pedoman Penyusunan Human Capital Development Plan (HCDP) Kementerian PPN/Bappenas*. Kementerian PPN/Bappenas.
- PUSDIKLAT APUPPT. (2024). *Laporan Evaluasi Pelatihan APUPPT 2023*.

- Rahmawati, N., & Ermana, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Aktualisasi Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara*. ALQAPRINT JATINANGOR.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. In *Penerbit: Rajawali Pers, Jakarta* (2nd ed.). RAJAWALI PERS.
- Rosa, Z. S., & Irbayuni, S. (2024). Training and Career Development Strategy: Improving Employee Competence and Performance at PT Nusantara Medika Utama. *JATI EMAS (Jurnal Aplikasi Teknik Dan Pengabdian Masyarakat)*, 8(3), 93–98.
- Saleh, C., Islamy, M. I., Zauhar, S., & Supriyono, B. (2013). *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur*. Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Sanusi, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan: Vol. Cetakan 1* (I. S. Wekke, U. P. Hastanto, & C. M. Sartono, Eds.; 1st ed.). Deepublish.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Setyowati, D., Ronny, Z. T., & Nurbaiti, B. (2022). The Effect Of Competence And Motivation On Organizational Performance At The Development Of Dinas Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kota Bekasi (Department Of Highways And Water Resources In Bekasi City). *Journal of Strategic and Global Studies*, 5(2), 1–12. <https://doi.org/10.7454/jsgs.v5i2.1100>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work : Models for Superior Performance*.
- Suaedi, F. (2017). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusiadalam Rangka Meningkatkan Pelayanan di Rumah Sakit Haji Surabaya. *Al Tijarah*, 3(1), 79–102.
- Suhariadi, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoretis - Praktis* (Airlangga University, Ed.). Airlangga University Press.
- Suryabrata, S. (2015). *Metodologi Penelitian* (2nd ed.). Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wright, P. M., & Ulrich, M. D. (2017). A Road Well Traveled: The Past, Present, and Future Journey of Strategic Human Resource Management. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 45–65. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych>

Peraturan Perundang - Undangan

Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Peraturan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan Nomor 5 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan.

Keputusan Kepala Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan Nomor 167 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Keputusan Kepala Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan 757 tentang Penajaman *Road Map* Reformasi Birokrasi Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**