

**STANDAR KOMPETENSI TEKNIS BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI KEPULAUAN RIAU
(Studi Kasus : Jabatan Pelaksana Analisis Pengembangan
Kompetensi)**

Disusun Oleh :

NAMA : RANI INDRAWATI
NPM : 1864002140
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

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



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
PROGRAM MAGISTER TERAPAN
TAHUN 2021**

PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Nama : Rani Indrawati
NPM : 1864002140
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis (Bahasa Indonesia) : Standar Kompetensi Teknis Badan
Kepegawaian dan Pengembangan Provinsi
Kepulauan Riau (Studi Kasus: Jabatan
Pelaksana Analisis Pengembangan Kompetensi)
Judul Tesis (Bahasa Inggris) : Technical Competency Standards of Civil
Service and Human Resources Development
Agency of Riau Islands Province (Case Study:
Competency Development Analyst)

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pembimbing Tesis

Dr. Asrophi M.Si

**PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : RANI INDRAWATI
NPM : 1864002140
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR
JUDUL TESIS : STANDAR KOMPETENSI TEKNIS BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
PROVINSI KEPULAUAN RIAU (STUDI
KASUS: JABATAN PELAKSANA ANALIS
PENGEMBANGAN KOMPETENSI)

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

Hari : Rabu

Tanggal : 14 Juli 2021

Pukul : 14.30 WIB

TELAH DINYATAKAN LULUS PENGUJI TESIS:

Ketua Sidang : Dr. Neneng Sri Rahayu, M.Si

Sekretaris : Dr. Hamka, M.A

Anggota : Dr. Ridwan Rajab, M.Si

Pembimbing : Dr. Asropi, M.Si

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rani Indrawati

NPM : 1864002140

Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan tesis yang telah saya buat dengan judul “Standar Kompetensi Teknis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau (Studi Kasus : Jabatan Pelaksana Analisis Pengembangan Kompetensi)” merupakan hasil karya saya sendiri dan benar keasliannya, bukan merupakan hasil penelitian yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik tertentu pada Universitas atau institusi manapun yang sederajat. Apabila dikemudian hari penulisan tesis ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan atau ketentuan yang berlaku di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 14 Agustus 2021

Yang membuat pernyataan,



Rani Indrawati

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, inayah dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini sebagai salah satu syarat dalam rangka memperoleh gelar Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.A.P) dalam Program Studi Administrasi Pembangunan Negara Konsentrasi Magister Sumber Daya Aparatur (MSDA) Politeknik STIA-LAN Jakarta. Tidak lupa penulis mengirimkan shalawat dan salam semoga senantiasa Allah SWT mencurahkan Rahmat-Nya kepada Nabi Muhammad SAW dan seluruh umatnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, penyusunan Tesis ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu secara khusus dengan kerendahan dan ketulusan hati yang paling dalam, penulis mengucapkan terima kasih kepada Suami, Orang tua dan Anak tercinta yang tiada hentinya mendoakan dan selalu memberikan semangat yang luar biasa untuk kesuksesan dan kebahagiaan penulis. Berkat doa dan dorongan semangat yang luar biasa dari keluarga besar tersebut penulis dapat menyelesaikan perkuliahan hingga menyelesaikan Tesis ini.

Selain itu, perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, M.Si selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta.
2. Ketua dan Sekretaris Tim Penguji Tesis yang telah berkenan meluangkan waktu untuk menguji hasil penelitian ini.
3. Bapak Dr. Asropi, M.Si selaku pembimbing Tesis yang telah dengan sabar dan tekun memberikan motivasi, arahan dan bimbingan dalam penulisan Tesis.
4. Seluruh Dosen, pimpinan, staf sekretariat serta staf perpustakaan Politeknik STIA LAN Jakarta Program Studi Administrasi Pembangunan Negara

Konsentrasi Magister Sumber Daya Aparatur yang telah memberikan bekal pengetahuan dan bantuan yang sangat berguna dalam perkuliahan sampai penyusunan Tesis ini.

5. Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau pada umumnya dan BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau pada khususnya yang telah memberikan kesempatan penulis dalam memberikan Tugas Belajar di Politeknik STIA LAN Jakarta.
6. Kepala BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau yang telah mengizinkan dan mendukung proses studi penulis.
7. Rekan-rekan BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau yang telah mendukung dan mendoakan penulis dari awal perkuliahan hingga berakhirnya masa studi penulis.
8. Rekan-rekan MSDA STIA LAN 2018, sahabat-sahabat dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak mendukung dan membantu penulis selama perkuliahan sampai penyelesaian Tesis ini.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas amal baik Bapak/Ibu sekalian dengan beribu kebaikan dan keberkahan yang melimpah. Penulis menyadari bahwa Tesis ini tidak lepas dari kekurangan, oleh karenanya penulis sangat terbuka menerima setiap kritik dan saran untuk kesempurnaan Tesis ini. Akhir kata, semoga Tesis ini dapat bermanfaat baik secara akademik maupun praktis.

Jakarta, Agustus 2021

Rani Indrawati

ABSTRAK

STANDAR KOMPETENSI TEKNIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI KEPULAUAN RIAU

(Studi Kasus : Jabatan Pelaksana Analis Pengembangan Kompetensi)

Rani Indrawati, Dr. Asropi, M.Si
Politeknik STIA LAN Jakarta

Standar kompetensi teknis merupakan standar kompetensi minimal yang berfokus pada kompetensi teknis terkait dengan bidang teknis yang harus dimiliki dalam setiap jabatan. Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana standar kompetensi teknis pada BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau dengan studi kasus jabatan pelaksana analis pengembangan kompetensi. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengambilan data dengan wawancara dan telaah dokumen. Berpedoman pada Peraturan Kepala BKN No. 8 Tahun 2013, dokumen standar kompetensi teknis tersusun terdiri dari beberapa tahapan, yaitu 1) Peta fungsi analis pengembangan kompetensi, 2) Inventarisasi fungsi organisasi, 3) Identifikasi unit organisasi, 4) Unit-unit kompetensi dan 5) Kualifikasi kompetensi teknis jabatan. Penelitian ini menghasilkan dokumen standar kompetensi teknis jabatan analis pengembangan kompetensi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau. Saran yang diberikan adalah BKPSDM perlu menindaklanjuti kemudian memvalidasi model rumusan penyusunan serta menyusun pedoman pelaksanaan pekerjaan yang belum distandarisasi.

Kata kunci: standar kompetensi teknis; analis pengembangan kompetensi

STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRACT

TECHNICAL COMPETENCY STANDARDS OF CIVIL SERVICE AND HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AGENCY OF RIAU ISLANDS PROVINCE

(Case Study : Competency Development Analyst)

Rani Indrawati, Dr. Asropi, M.Si

Politeknik STIA LAN Jakarta

Technical competency standards are minimum competency standards that focus on technical competencies related to the technical fields required in each position. This research aims to find out how the technical competency standards at BKPSDM Riau Islands Province with a case study of implementing competency development analysts. This research is a descriptive study using a qualitative approach. The technique of collecting data is by interviewing and reviewing documents. Based on the Head of BKN Regulation No. 8 of 2013, the technical competency standard document is composed of several stages, namely 1) Mapping of the function of competency development analysts, 2) Inventory of organizational functions, 3) Identification of organizational units, 4) Competency units and 5) Qualification of technical competencies for positions. This research produces a standard document of technical competence for the position of competency development analyst at the Civil Service and Human Resources Development Agency of the Riau Islands Province. The advice given is that BKPSDM needs to follow up and then validate the formulation model and develop work implementation guidelines that have not been standardized.

Keywords: technical competency standards, competency development analyst

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	13
C. Rumusan Permasalahan.....	13
D. Tujuan Penelitian.....	13
E. Manfaat Penelitian.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Penelitian Terdahulu	15
B. Tinjauan Teori dan Kebijakan	18
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2. Kompetensi	21
3. Kebijakan	30
C. Kerangka Berpikir	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
A. Metode Penelitian	37
B. Teknik Pengumpulan Data	40
C. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	44
D. Instrumen Penelitian	46

BAB IV HASIL PENELITIAN	48
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	48
1. Kedudukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau	48
2. Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau	50
B. Standar Kompetensi Teknis Analisis Pengembangan Kompetensi	60
1. Peta Fungsi Analisis Pengembangan Kompetensi	61
2. Inventarisasi Fungsi Organisasi	64
3. Identifikasi Unit Kompetensi	72
4. Unit-Unit Kompetensi	86
5. Kualifikasi Kompetensi Jabatan	109
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	123
A. Simpulan	123
B. Saran	124
DAFTAR PUSTAKA	126
DAFTAR LAMPIRAN	

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Instansi Pemerintah yang Telah Menyusun Standar Kompetensi Tahun 2016	3
Tabel 1.2	Data Indeks Profesionalisme Pegawai ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2019	4
Tabel 1.3	Daftar Pengiriman Diklat ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2019.....	6
Tabel 1.4	Daftar Pelaksana di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2019	8
Tabel 3.1	Daftar <i>Key Informant</i> Penelitian	42
Tabel 4.1	Inventarisasi Fungsi Organisasi	65
Tabel 4.2	Inventarisasi Fungsi Organisasi Kepala BKPSDM Kab. Buleleng	70
Tabel 4.3	Identifikasi Unit Kompetensi	78
Tabel 4.4	Identifikasi Unit Kompetensi Kepala BKPSDM Kab. Buleleng	83
Tabel 4.5	Daftar Unit Kompetensi	86
Tabel 4.6	Unit-Unit Kompetensi Kepala BKPSDM Kab. Buleleng	87
Tabel 4.7	Standar Operasional Prosedur (SOP) Ijin Seleksi Tugas Belajar Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional	92
Tabel 4.8	Unit Kompetensi Membuat Surat Ijin Seleksi Tugas Belajar	94
Tabel 4.9	Standar Operasional Prosedur (SOP) Ijin Belajar Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional	95
Tabel 4.10	Unit Kompetensi Membuat Surat Ijin Belajar	97
Tabel 4.11	Standar Operasional Prosedur (SOP) Tugas Belajar Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional	99
Tabel 4.12	Unit Kompetensi Membuat Surat Keputusan Tugas Belajar	102
Tabel 4.13	Standar Operasional Prosedur (SOP) Rekomendasi Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pemimpin Tinggi	103

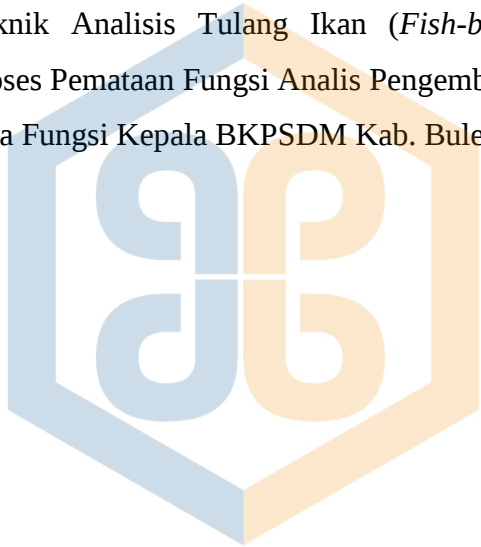
Tabel 4.14 Unit Kompetensi Membuat Rekomendasi Pengiriman Peserta Pelatihan JPT dan Administrasi Keluar Instansi	106
Tabel 4.15 Unit Kompetensi Menyusun Rencana Kegiatan dan Merumuskan Kebijakan Operasional Kepala BKPSDM Kab. Buleleng	108
Tabel 4.16 Kualifikasi Kompetensi Teknis Analis Pengembangan Kompetensi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau	111
Tabel 4.17 Kualifikasi Kompetensi Teknis Kepala BKPSDM Kab. Buleleng....	120



POLITEKNIK
STIA LAN
 J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir.....	36
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau	59
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	61
Gambar 4.3	Teknik Analisis Tulang Ikan (<i>Fish-bone Analysis</i>) pada Proses Pemataan Fungsi Analisis Pengembangan Kompetensi	62
Gambar 4.4	Peta Fungsi Kepala BKPSDM Kab. Buleleng	63



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang

Dalam penyelenggaraan tugas umum Pemerintahan Daerah, Kepulauan Riau dan pembangunan nasional sangat bergantung pada kemampuan dan kehandalan Pegawai Negeri Sipil. Kemampuan dan kehandalan tersebut dapat terwujud dengan keahlian/kompetensi dan peningkatan profesionalisme sehingga mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata.

Perubahan nomenklatur Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menuntut setiap aparatur harus memiliki kompetensi di bidangnya, professional, berintegritas dan berkinerja tinggi. Standar kompetensi ASN merupakan kompetensi minimal yang harus dimiliki ASN dalam menjalankan tugas jabatannya. Berdasarkan Pasal 16 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 menyebutkan bahwa Standar Kompetensi ASN dapat menjadi acuan paling sedikit untuk: perencanaan, pengadaan, pengembangan karier, pengembangan kompetensi, penempatan, promosi dan atau mutasi, uji kompetensi, system informasi manajemen dan kelompok rencana suksesi (*talent pool*) ASN.

Standar Kompetensi adalah standar kemampuan yang disyaratkan untuk dapat melakukan pekerjaan tertentu di bidang pengelolaan, perumusan, analisis, evaluasi, pengembangan, asistensi, konsultasi dan penyusunan saran kebijakan dalam konteks kebutuhan serta kepentingan terbaik organisasi dalam sistem SDM Aparatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan praktik SDM profesional mutakhir meliputi aspek pengetahuan, keahlian, serta sikap kerja tertentu yang relevan dengan tugas dan syarat jabatan.

Penyusunan Standar kompetensi ASN merupakan salah satu usaha dalam mewujudkan system merit. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan. Standar Kompetensi Teknis Aparatur Sipil Negara (SKTASN) adalah kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan/atau keahlian kerja serta sikap kerja yang berdasarkan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai peraturan perundang-undangan. Menurut Sedarmayanti (2013:125) mengaskan kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skills* dan *hard skills* kemudian banyak dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak organisasi untuk merekrut pegawai ke dalam organisasi.

Kompetensi Teknis (*Technical Competence*) yakni: Kompetensi mengenai bidang yang menjadi tugas pokok organisasi, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Diklat Jabatan ASN menjelaskan definisi kompetensi teknis adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan sikap atau perilaku yang dapat di amati, di ukur dan di kembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing.

Kementerian/Lembaga, Pemda Provinsi, Pemda Kab/Kota sesuai dengan amanat perundangan diharuskan menyusun standar kompetensi ASN di lingkup organisasinya. Selanjutnya, penyusunan standar kompetensi tersebut disampaikan kepada Menpan RB untuk ditetapkan. Namun, sejak terbitnya peraturan ini belum banyak instansi pemerintah pusat dan daerah yang menyusun standar kompetensi jabatan sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Data Instansi Pemerintah yang Telah Menyusun Standar Kompetensi Tahun 2016

Instansi Pengguna	Jumlah Instansi	Jumlah Instansi Pengguna yang Telah Menyusun Standar Kompetensi		
		Std Komp Manajerial	Std Kom Teknis	Std Komp SosioKultural
K/L	77	8	5	0
Pemda Prov	34	2	2	0
Kab/Kota	508	7	0	0
Jumlah	619	17	7	0

Sumber: Kementerian PAN RB, 2016

Melihat dari Data BKN diatas, dari total keseluruhan jumlah Instansi Pusat maupun daerah sebanyak 619 (enam ratus sembilan belas) instansi, hanya 17 (tujuh belas) instansi yang sudah menyusun standar kompetensi manajerial dan 7 (tujuh) instansi yang sudah menyusun standar kompetensi teknis. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu diantara instansi daerah yang hingga saat ini belum menyusun standar kompetensi teknis di lingkup organisasinya sejak diterbitkannya peraturan.

Penyusunan Standar kompetensi ASN merupakan salah satu usaha dalam mewujudkan system merit. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan. Sampai saat ini, BKPSDM sudah menyusun standar kompetensi manajerial, namun belum melakukan penyusunan kompetensi teknis bagi JPT, Administrator, Pengawas, Fungsional dan Pelaksana. Adapun data kompetensi teknis yang disusun tiap jabatan belum dibedakan level penguasaan kompetensi antar

jenjang jabatan. Dan pencatatan kebutuhan untuk mengisi kompetensi teknis yang dibutuhkan ASN dirasakan belum optimal. Mengingat pentingnya standar kompetensi ASN, penyusunan standar kompetensi teknis di BKPSDM sudah seharusnya dilakukan.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) menggagas Indeks Profesionalisme Pegawai (IPP) sebagai alat untuk menghitung kualitas ASN. Terdiri dari 4 (empat) komponen, yaitu: kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. BKPSDM pada tahun 2019 telah melakukan pengukuran yang transparan yang guna mengetahui tingkat profesionalitas ASN. Salah satu indikator yang digunakan dalam penilaian IPP ini adalah kompetensi (teknis), berisi informasi tentang pendidikan, pelatihan, riwayat jabatan dan pelatihan struktural yang didapat.

Penghitungan IPP ASN dapat memberikan informasi kepada organisasi tentang kesenjangan (gap) yang dialami oleh ASN. Dimana pada akhirnya organisasi dapat mengevaluasi kekuatan kualitas kompetensi pegawainya, juga sebagai salah satu instrumen organisasi untuk melakukan pengembangan pegawainya pada jabatan dan tugas dan fungsi yang sesuai di masa mendatang. Berikut adalah data Indeks Profesionalisme Pegawai ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau pada Tahun 2019.

Tabel 1.2 Data Indeks Profesionalisme Pegawai ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2019

NO	Kategori	Range Skor	Jumlah ASN
1	SANGAT TINGGI	91 – 100	5
2	TINGGI	81 – 90	28
3	SEDANG	71 – 80	5
4	RENDAH	61 – 70	1

5	SANGAT RENDAH	< 60	21
---	---------------	------	----

Sumber: BKPSDM Prov. Kepri, 2019

IPP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia seperti terlihat pada tabel diatas, diuraikan sebagai berikut: Kategori Sangat Tinggi terdiri dari 1 (satu) orang Pejabat Pimpinan Tinggi, 1 (satu) orang Administrator, 1 (satu) Pengawas dan 2 (dua) Fungsional. Kategori Tinggi terdiri dari 3 (tiga) orang Administrator, 7 (tujuh) Pengawas, 2 (dua) Fungsional, dan 16 (enam belas) Pelaksana. Kategori Sedang diduduki oleh 2 (dua) orang Pengawas, 2 (dua) Fungsional, dan 1 (satu) Pelaksana. Kategori Rendah hanya dimiliki oleh 1 (satu) Pelaksana, sedangkan kategori Sangat Rendah terdiri dari 20 (dua puluh) dengan jabatan pelaksana dan 1 (satu) orang pengawas.

Sebanyak 21 (dua puluh satu) ASN yang berada di Kategori Sangat Rendah merupakan jumlah yang tidak sedikit. Hal ini tidak boleh dibiarkan terlalu lama karena akan mengakibatkan penurunan kualitas baik terhadap ASN maupun organisasi. Kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang tinggi, handal dan professional merupakan kekuatan organisasi untuk terus dapat mencapai visi dan misi organisasi.

Disamping pengukuran terhadap IPP, terdapat upaya-upaya lain yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mengembangkan kompetensi teknis ASN. Sepanjang tahun 2019, terdapat 12 (dua belas) ASN mengikuti Diklat Teknis 1 (satu) ASN mengikuti diklat Fungsional, sebagaimana diuraikan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1.3 Daftar Pengiriman Diklat ASN Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau
Tahun 2019**

No	Nama Jabatan	Nama Diklat	Jenis Diklat
1	Analisis Kebijakan	Bimtek Perhitungan Angka Kredit JF AK	Fungsional
2	Widyaiswara	Diklat Fungsional Penjenjangan Auditor Muda	Teknis
3	Pranata Komputer	<i>Cyber Security Essentials</i>	Teknis
4	Arsiparis	Bimtek Klasifikasi dan Pemberkasan Arsip	Teknis
5	Arsiparis	Bimtek Inaktif dan Pengelolaan Pusat Arsip	Teknis
6	Pelaksana	Diklat Teknis Penyusunan Analisis Jabatan	Teknis
7	Pelaksana	Diklat Teknis Penyusunan Analisis Jabatan	Teknis
8	Arsiparis	<i>Training Officer Course</i>	Teknis
9	Pelaksana	<i>Training Officer Course</i>	Teknis
10	Pelaksana	<i>Training Officer Course</i>	Teknis
11	Pengawas	<i>Management Officer Course</i>	Teknis
12	Pengawas	<i>Management Officer Course</i>	Teknis

Sumber: BKPSDM Prov. Kepri, 2019

Terlihat bahwa hanya 12 (dua belas) ASN saja yang mengikuti diklat, sedangkan masih banyaknya Pelaksana yang memerlukan pengembangan kompetensi teknis guna memenuhi persyaratan jabatannya belum dapat difasilitasi. Hal ini dikarenakan terbatasnya pagu anggaran biaya pengiriman peserta diklat yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau. Rendahnya kompetensi pegawai ditunjukkan oleh rendahnya kemampuan dalam melaksanakan tugas

pekerjaan dan jabatan terutama dalam hal mengambil keputusan yang berhubungan dengan tugas dan jabatan dalam menghadapi dan menyelesaikan persoalan atau hambatan/kendala yang muncul dalam pelaksanaan tugas dan jabatan, menyelesaikan tugas pekerjaan secara efisien efektif,

Persamaan antara indikator IPP dan pengiriman peserta diklat ASN BKPSDM yaitu adanya aspek kompetensi teknis ASN. Berbagai jenis pelatihan yang diikuti oleh ASN merupakan salah satu instrumen yang harus dicantumkan dalam persyaratan jabatan yang merupakan salah satu item dalam standar kompetensi ASN. Belum disusunnya standar kompetensi teknis BKPSDM dapat berakibat kepada rancunya organisasi dalam membandingkan kompetensi yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi yang dimiliki ASN.

Jabatan Pelaksana adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas pelaksanaan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Jabatan pelaksana sebelumnya bernama jabatan fungsional umum sesuai dengan Permenpan RB No 25 Tahun 2016 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah. Kemudian Permenpan tersebut dilakukan penyempurnaan kembali, karena adanya nomenklatur jabatan yang belum tercantum dan adanya nomenklatur jabatan yang kualifikasi pendidikannya tidak tercantum. Pada akhirnya pemerintah menerbitkan Permenpan RB Nomor 41 Tahun 2018 yang menjadi payung hukum jabatan pelaksana bagi instansi Pemerintah.

**Tabel 1.4 Daftar Pelaksana di Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2019**

Jabatan	Kualifikasi Pendidikan Minimal	Tugas Jabatan	Jumlah (Orang)
Analisis Sistem Informasi	S-1 (Strata-Satu)/ D-4 (Diploma-Empat) bidang Teknik Informatika/Manajemen Informatika atau bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan	Melakukan kegiatan analisis dan penelaahan dalam rangka penyusunan rekomendasi di bidang sistem informasi	1
Analisis Pengembangan Kompetensi	S-1 (Strata-Satu)/ D-4 (Diploma-Empat) bidang Manajemen/ Ekonomi/ Administrasi/ Psikologi atau bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan	Melakukan kegiatan analisis dan penelaahan dalam rangka penyusunan rekomendasi di bidang pengembangan kompetensi	5
Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur	S-1 (Strata-Satu)/ D-4 (Diploma-Empat) bidang Manajemen/ Administrasi Negara/Publik atau bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan	Melakukan kegiatan analisis dan penelaahan dalam rangka penyusunan rekomendasi di bidang sumber daya manusia aparatur	1

Pengelola Kepegawaian	D-3 (Diploma-Tiga) bidang Manajemen/ Administrasi Negara/Publik atau bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan	Melakukan kegiatan pengelolaan bahan dan penyusunan laporan di bidang kepegawaian	1
Perancang Promosi	S-1 (Strata-Satu)/ D-4 (Diploma-Empat) bidang Manajemen/ Ekonomi/ Administrasi/ Psikologi atau bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan	Melakukan kegiatan pengkajian, pemeriksaan dan penyusunan konsep perancangan di bidang promosi	1
Perancang Sistem Informasi Kepegawaian	S-1 (Strata-Satu)/ D-4 (Diploma-Empat) bidang Manajemen/ Ekonomi/ Administrasi/ Psikologi / Teknik Infomatika/ manajemen Teknik Infomatika atau bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan	Melakukan kegiatan pengkajian, pemeriksaan dan penyusunan konsep perancangan di bidang sistem informasi kepegawaian	2

Pranata Diklat	D-3 (Diploma-Tiga) bidang Manajemen/ Ekonomi/Administrasi/ Psikologi atau bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan	Melakukan kegiatan persiapan dan pelaksanaan program kegiatan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan visi dan misi organisasi	1
Analisis Data dan Informasi	S-1 (Strata-Satu)/ D-4 (Diploma-Empat) bidang Statistik/ Manajemen/Teknik Infomatika/ Sistem Informasi/Ekonomi atau bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan	Melakukan kegiatan analisis dan penelaahan dalam rangka penyusunan rekomendasi di bidang data dan informasi	1
Pengadministrasi Umum	SLTA/DI/ D-2 (Diploma-Dua)/D-3 (Diploma-Tiga) bidang Manajemen Perkantoran/ Administrasi Perkantoran/ Tata Perkantoran atau bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan	Melakukan kegiatan pencatatan dan pendokumentasian bahan dan dokumen umum	1

Pranata Laporan Keuangan	D-3 (Diploma-Tiga) bidang Akuntansi/ Manajemen/ Administrasi Perkantoran atau bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan	Melakukan kegiatan penelaahan dan penataan laporan keuangan sesuai dengan prosedur yang berlaku.	1
Verifikator Keuangan	D-3 (Diploma-Tiga) bidang Akuntansi/ Manajemen/ Administrasi Perkantoran atau bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan	Melakukan kegiatan verifikasi terhadap dokumen usulan pencaian anggaran	2

Sumber: BKPSDM Prov. Kepri, 2018

Tabel diatas merupakan gambaran pelaksana di BKPSDM yang mengacu pada Permenpan RB No 41 Tahun 2018. Jabatan Pelaksana Analis Pengembangan Kompetensi bertugas untuk melakukan kegiatan yang meliputi pengumpulan, pengklasifikasian dan penelaahan untuk menyimpulkan dan menyusun rekomendasi di bidang pengembangan kompetensi. Berdasarkan tabel diatas, analis pengembangan kompetensi merupakan jabatan yang paling banyak terdapat di BKPSDM diduduki sebanyak 5 (lima) orang ASN. Selain itu, belum disusunnya Standar Kompetensi Teknis Analis Pengembangan Kompetensi oleh BKN cukup menjadi perhatian untuk menjadikan jabatan pelaksana analis pengembangan kompetensi sebagai contoh dalam studi kasus penelitian ini.

Sejak diterbitkannya Permenpan RB No 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN dan Perka BKN No 8 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Teknis PNS, Pemerintah Provinsi

Kepulauan Riau belum menyusun standar kompetensi teknis di lingkup organisasinya. Termasuk diantaranya adalah BKPSDM yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Sebagai organisasi yang melaksanakan fungsi tersebut, penting kiranya bagi BKPSDM untuk segera menyusun Standar kompetensi teknis yang diharapkan berguna bagi organisasi dalam melaksanakan manajemen ASN.

Literature maupun dokumen terkait fokus penyusunan standar kompetensi teknis jarang sekali ditemukan. Adapun literatur yang ditemukan antara lain dokumen pendukung seminar dengan judul “Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan ASN”, “Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Teknis ASN”, Artikel “Pedoman Praktis Penyusunan Kamus Kompetensi Teknis”, selanjutnya yaitu penelitian lainnya yang berfokus kepada analisis pengembangan kompetensi, peningkatan kompetensi teknis, pengembangan model sosio kultural dan pedoman pengembangan kompetensi ASN. Penulis menemukan sebanyak 2 (dua) dokumen standar kompetensi teknis yang relevan yaitu Standar Kompetensi Teknis Pusat Perencanaan Kepegawaian dan Formasi BKN serta Standar Kompetensi Teknis PNS BKPSDM Kabupaten Buleleng. Dari sekian banyak *literature* yang ditemukan, menunjukkan bahwa Standar kompetensi teknis ASN belum banyak disusun oleh K/L/Pemda. Padahal, standar kompetensi teknis merupakan salah satu prasyarat tersusunnya standar kompetensi ASN yang menjadi bahan acuan dalam menjalankan manajemen ASN bagi organisasi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini tertarik untuk menyusun Standar Kompetensi Teknis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau (studi kasus jabatan pelaksana Analisis Pengembangan Kompetensi).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan yaitu:

1. Belum tersusunnya peta fungsi jabatan analis pengembangan kompetensi
2. Belum tersusunnya inventarisasi organisasi analis pengembangan kompetensi
3. Belum tersusunnya identifikasi kompetensi analis pengembangan kompetensi
4. Belum tersusunnya unit-unit kompetensi analis pengembangan kompetensi
5. Belum tersusunnya kualifikasi teknis analis pengembangan kompetensi

C. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan permasalahan di atas dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana rumusan peta fungsi jabatan analis pengembangan kompetensi?
2. Bagaimana rumusan inventarisasi organisasi analis pengembangan kompetensi?
3. Bagaimana rumusan identifikasi kompetensi analis pengembangan kompetensi?
4. Bagaimana rumusan unit-unit kompetensi analis pengembangan kompetensi?
5. Bagaimana rumusan kualifikasi fungsi teknis analis pengembangan kompetensi?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menyusun perumusan standar kompetensi teknis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau dengan studi kasus jabatan analis pengembangan kompetensi, yang dalam perumusannya melalui proses tahapan yaitu:

1. Merumuskan peta fungsi jabatan analis pengembangan kompetensi
2. Merumuskan inventarisasi organisasi analis pengembangan kompetensi
3. Merumuskan identifikasi kompetensi analis pengembangan kompetensi
4. Merumuskan unit-unit kompetensi analis pengembangan kompetensi
5. Merumuskan kualifikasi fungsi teknis analis pengembangan kompetensi

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi dunia akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang proses Penyusunan Standar Kompetensi Teknis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau (studi kasus: jabatan pelaksana Analis Pengembangan Kompetensi).

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi input/masukan dalam penyusunan Standar Kompetensi ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A