

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan, secara umum masih terdapat beberapa kondisi terkait pengembangan karier pegawai jabatan fungsional pranata komputer di Direktorat SITP yang belum ideal. Adapun kesimpulan atas masing-masing aspek kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan atas suatu jabatan akan penulis jabarkan dibawah ini:

1. Aspek Kualifikasi

Kondisi pengembangan karier pegawai jabatan fungsional pranata komputer di Direktorat SITP jika ditinjau dari aspek kualifikasi sudah baik. Hasil data yang didapatkan menunjukkan bahwa seluruh poin-poin kualifikasi yang dipersyaratkan pada saat proses pengangkatan masing-masing pegawai dari jabatan struktural ke fungsional pranata komputer (perpindahan dari jabatan lain) telah dipenuhi secara lengkap. Selain itu Subbagian Tata Usaha Direktorat SITP selaku pembina jabatan fungsional pranata komputer di lingkungan Direktorat SITP juga telah melakukan proses koordinasi yang informatif, sehingga memudahkan para calon pranata komputer dalam melengkapi berkas persyaratan pengangkatan.

Semua persyaratan dalam kualifikasi jabatan fungsional pranata komputer sudah sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku. Adapun peraturan tersebut adalah PERMENPAN-RB Nomor 32 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pranata Komputer untuk pranata komputer dari jalur penerimaan reguler dan PERKA-BPS Nomor 27 Tahun 2017 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional Pranata Komputer Melalui Penyesuaian/*Inpassing* untuk pranata komputer yang berasal dari jalur penerimaan *inpassing*.

2. Aspek Kompetensi

Pada aspek kompetensi berupa pelatihan yang diikuti oleh pegawai jabatan fungsional di Direktorat SITP, penulis masih menemukan beberapa kondisi yang belum ideal. Kondisi tersebut diantaranya adalah masih kurangnya pengembangan kompetensi masing-masing pegawai jabatan fungsional pranata komputer yang disebabkan karena sedikitnya jumlah pelatihan yang diikuti. BPPK selaku penyelenggara pelatihan di tingkat Kementerian Keuangan kurang banyak menyediakan jenis serta kuota pelatihan. Padahal idealnya, masing-masing PNS berhak mengikuti pelatihan minimal sebanyak 20 jam/tahun dalam waktu satu tahun. Hal ini sejalan dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pada pasal 203 ayat 4.

Kurangnya kesempatan dalam mengikuti pelatihan juga membuat masing-masing pranata komputer banyak yang berinisiatif untuk mengikuti pelatihan secara mandiri. Kemudian atas pelatihan mandiri yang diikuti secara pribadi oleh masing-masing pranata komputer juga banyak yang tidak berhubungan dengan tugas harian yang dilakukan, sehingga justru kurang bermanfaat dalam pengembangan kompetensi yang dibutuhkan. Namun, penulis mengapresiasi inisiatif Direktorat SITP yang telah berupaya menyelenggarakan pelatihan internal sebagai salah satu solusi dalam menangani kondisi kurangnya variasi serta kuota pelatihan yang dapat diakomodasi oleh BPPK.

Sementara kondisi keterampilan/kemampuan untuk melakukan tugas sehari-hari saat ini penulis anggap sudah cukup baik. Masing-masing pranata komputer sudah memiliki kemampuan yang cukup untuk melaksanakan tugas harian. Kemudian masing-masing pranata komputer juga memiliki inisiatif untuk melakukan pembelajaran secara mandiri apabila merasa adanya kekurangan dalam kemampuan penyelesaian tugas harian yang belum dapat diakomodasi melalui penyelenggaraan pelatihan. Namun pengembangan kompetensi tetap perlu dilakukan, mengingat pesatnya perkembangan dalam bidang teknologi informasi sehingga rawan mengalami ketertinggalan.

3. Aspek Penilaian Kinerja

Aspek penilaian kinerja dalam pengembangan karier pegawai jabatan fungsional pranata komputer di Direktorat SITP untuk saat ini belum cukup ideal. Masih terdapat banyak kekurangan yang penulis temukan di lapangan, yaitu:

1. Kondisi penilaian kinerja pranata komputer di Direktorat SITP saat ini masih menggunakan format Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang sama dengan pelaksana atau jabatan struktural, yaitu masih mengikuti format lama sesuai dengan KMK Nomor 467/KMK.01/2014. Padahal seharusnya di Semester II tahun 2021 ini format SKP yang digunakan mengikuti ketentuan dalam SE-10/MK.1/2021. Implementasi format SKP baru untuk jabatan fungsional pranata komputer di Direktorat SITP baru akan dilaksanakan pada saat penyusunan SKP di awal tahun 2022 mendatang dikarenakan saat ini masih dalam tahap perancangan.
2. Belum adanya dokumen uraian jabatan dan petunjuk teknis penilaian angka kredit jabatan fungsional pranata komputer di lingkungan Direktorat SITP untuk periode tahun 2021. Saat ini uraian jabatan masih berpedoman langsung pada PERKA-BPS Nomor 2 Tahun 2021 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Pranata Komputer.

4. Aspek Kebutuhan Atas Suatu Jabatan

Aspek kebutuhan atas suatu jabatan saat ini kondisinya masih belum ideal. Penulis masih menemukan beberapa permasalahan yang terjadi di lapangan terkait aspek kebutuhan atas suatu jabatan. Permasalahan tersebut diantaranya adalah belum adanya analisis beban kerja yang berisi kebutuhan formasi jabatan untuk fungsional pranata komputer di Direktorat SITP. Dokumen analisis beban kerja masih dalam tahap perumusan dan hingga penelitian ini selesai dilakukan, proses perumusan analisis beban kerja masih berjalan.

Permasalahan lainnya adalah belum terdapatnya analisis beban kerja untuk pegawai jabatan fungsional pranata komputer di Direktorat SITP. Padahal dokumen analisis beban kerja pada hakekatnya sangat diperlukan sebagai bahan pedoman dalam pelaksanaan tugas masing-masing tingkat jabatan fungsional pranata komputer serta penyusunan kebutuhan atau formasi jabatan yang diperlukan dalam organisasi. Sama seperti dokumen analisis beban kerja, saat ini dokumen analisis jabatan statusnya masih dalam tahap perumusan dan direncanakan baru akan diimplementasikan di awal tahun 2022.

A. Saran

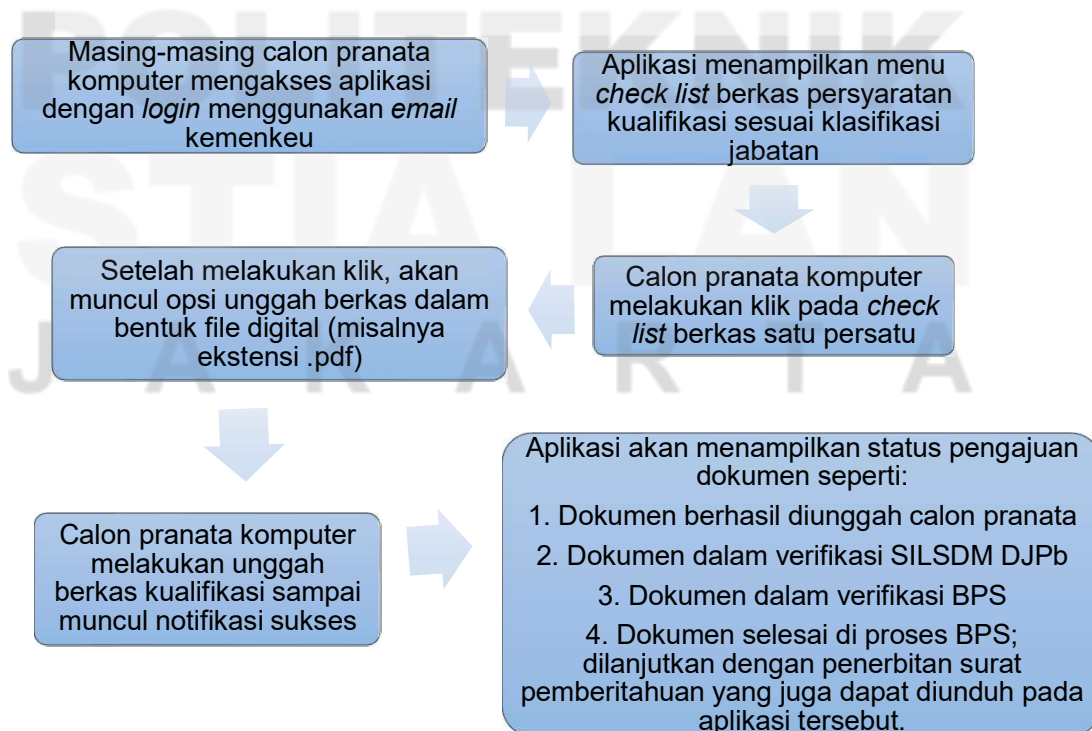
Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, penulis akan memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat mengatasi permasalahan terkait pengembangan karier bagi pegawai jabatan

fungsiional pranata komputer di Direktorat SITP. Adapun saran-saran tersebut jika ditinjau dari masing-masing aspek adalah sebagai berikut:

1. Aspek Kualifikasi

Aspek kualifikasi dalam pengembangan karier jabatan fungsiional pranata komputer di Direktorat SITP sudah baik dan sejalan dengan peraturan yang berlaku. Namun saat ini proses pemberkasan masih dilakukan secara manual. Saran dari penulis adalah agar kedepannya pemberkasan bisa dilakukan secara *digital*, misal2ya melalui aplikasi yang terintegrasi antara Direktorat SITP dengan BPS. Adapun model aplikasi tersebut dapat dilihat pada bagan alir berikut:

Gambar 13:
RANCANGAN MODEL DIGITALISASI PEMBERKASAN CALON PRANATA KOMPETER DI DIREKTORAT SITP



Digitalisasi dalam proses pengumpulan berkas kualifikasi/persyaratan untuk menjadi pranata komputer menggunakan aplikasi yang terintegrasi seperti pada gambar diatas menurut penulis akan lebih menghemat waktu, biaya, serta mengurangi pemakaian kertas.

2. Aspek Kompetensi

Penulis menyarankan Subbagian Tata Usaha Direktorat SITP selaku pembina jabatan fungsional pranata komputer di Direktorat SITP membuat analisis kebutuhan pelatihan/*Training Need Analysis* (TNA), dikarenakan kondisi saat ini usulan penyelenggaraan pelatihan murni hanya berasal dari opini masing-masing pranata komputer saja. Hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 pada pasal 102, dimana kesempatan untuk pengembangan kompetensi direncanakan setiap tahun oleh Instansi Pemerintah. Model TNA bisa menggunakan format sederhana saja, contohnya seperti pada gambar berikut:

Gambar 13:
CONTOH MODEL *TRAINING NEED ANALYSIS* (TNA)

1. Kompetensi utama apa yang harus dimiliki pranata komputer untuk masing-masing level jabatan?

Nama/Level Jabatan Pranata Komputer:		Performance saat ini			
Kompetensi Pranata Komputer pada level jabatan ini harus memiliki kompetensi :		Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang
1		☐	☐	☐	☐
2		☐	☐	☐	☐
3		☐	☐	☐	☐
4		☐	☐	☐	☐
5		☐	☐	☐	☐

Sumber: Diolah penulis dari berbagai sumber

Kemudian dari model TNA diatas selanjutnya dapat dirumuskan poin-poin sebagai berikut:

- a. Masalah apa saja yang sering dihadapi oleh pranata komputer pada level jabatan A, B, C dst. berkaitan dengan kondisi kompetensi saat ini;
- b. Pelatihan atau bentuk pengembangan kompetensi apa saja yang dapat menyelesaikan permasalahan pada poin a. Misalnya, jenis kompetensi berupa keahlian dalam bahasa pemrograman Java untuk pranata komputer level jabatan mahir atas nama X masih kurang dan pengembangannya dapat dilakukan dalam bentuk pelatihan setifikasi Java untuk pemula.
- c. Atas daftar yang telah dibuat pada poin B, selanjutnya dapat dibuat daftar jenis pelatihan beserta skala prioritasnya. Skala prioritas dapat ditentukan dari seberapa penting/krusialnya pengembangan kompetensi tersebut bagi organisasi, berapa banyak jumlah pegawai jabatan fungsional pranata komputer yang memerlukan pelatihan tersebut, serta besaran biaya pelatihan jika memperhatikan pagu yang ada pada organisasi.

Kemudian saran lainnya adalah agar Direktorat SITP dan SILSDM Setditjen DJPb dapat mengimplementasikan metode pengukuran manfaat pelatihan yang dapat mengukur pengaruh dari pelatihan secara praktis, misalnya manfaat pelatihan dalam kemudahan pengerjaan tugas harian.

Karena menurut penulis, pengukuran dengan hanya mengandalkan metode penilaian *pretest*, *posttest*, dan penerbitan sertifikat kurang efektif.

3. Aspek Penilaian Kinerja

Saat ini Direktorat SITP sedang dalam tahap penyusunan format Sasaran Kinerja Pegawai yang sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Keuangan Nomor SE-10/MK.1/2021 Tentang Pengelolaan Kinerja Tahun 2021 di Lingkungan Kementerian Keuangan. Penulis menyarankan agar proses penyusunan dapat segera diselesaikan sebelum akhir tahun 2021 berakhir sehingga format SKP baru sudah dapat digunakan untuk penilaian SKP semester II tahun 2021. Hal tersebut bertujuan untuk memudahkan para pranata komputer dalam penilaian kinerja tahunan. Begitu juga dengan dokumen uraian jabatan dan petunjuk teknis penilaian kinerja bagi pranata komputer di lingkungan Direktorat SITP, diharapkan selesai sebelum masa penyerahan DUPAK tahun 2021 berakhir.

Kemudian dengan adanya perubahan pada format SKP tersebut, penulis juga menyarankan agar Subbagian Tata Usaha Direktorat SITP melakukan sosialisasi atau *Focus Group Discussion* (FGD) ke masing-masing pranata komputer. Harapannya agar masing-masing pranata komputer dapat memahami dan membantu dalam penyusunan SKP format baru sesuai dengan tugas, fungsi, dan tingkat jabatannya masing-masing.

4. Aspek Kebutuhan Atas Suatu Jabatan

Sama seperti pada aspek penilaian kinerja, penulis juga menyarankan agar penyusunan dokumen analisis jabatan dan analisis beban kerja sudah dapat terselesaikan di akhir tahun 2021. Harapannya adalah agar kondisi aspek kebutuhan atas jabatan fungsional pranata komputer di Direktorat SITP bisa lebih ideal dan sejalan dengan peraturan yang berlaku di tahun 2022 nanti. Kemudian saran lainnya adalah agar Subbagian Tata Usaha melakukan proses koordinasi dan *sharing session* dengan masing-masing pranata komputer. *Sharing session* dilakukan untuk mendapatkan gambaran terkait pekerjaan rutin/harian yang selama ini dilakukan. Hasil dialog tersebut dapat menjadi bahan masukan atau pertimbangan dalam menyusun analisis beban kerja dan analisis jabatan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Afifuddin, H (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Pusaka Setia.
- Arikunto, Suharsimi (2006). Metodologi Penelitian, Yogyakarta: Bina Aksara.
- Bungin, Burhan (2008). Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dessler, Gary. (2013). Resource Management. Florida: Pearson Press.
- Hartatik, I. P. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: FlashBooks.
- Hasibuan, M. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia – Dasar dan Kunci Keberhasilan, Jakarta: PT Toko Masagung.
- Hasibuan, M. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawan, Yaniawati (2017). Metodologi Penelitian – Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan (Revisi), Bandung: PT Refika Aditama.
- Irawan, Prasetya (2003). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: STIA-LAN Press.
- Joharis Lubis, Haidir (2019). Administrasi dan Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia – Optimalisasi Bagi Personel Sekolah dan Korporasi, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kadarisman, M. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kadarisman, M. (2018). Manajemen Aparatur Sipil Negara. Jakarta: Raja Grafindo.
- Kaswan (2013). Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM, Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Mathis, R. L., et al. (2015). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Boston: Cengage Learning.
- Nawawi, Hadari (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari (2015). *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Yang Kompetitif*, Yogyakarta: UGM Press.
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bojongsuka: Gahalia Indonesia.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruky, A. S. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Salim, Haidir. (2019). *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan, dan Jenis*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sedarmayanti (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti (2019). *Manajemen Strategi*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2006). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: YKPN.
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Eddy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Kencana.

Tracey, W. R. (1994). *Human Resources Management & Development Handbook*. New York: AMACOM.

Widodo, Suparno E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

B. Jurnal

Ekaningrum Indri, F. (2002). The Boundaryless Career Pada Abad ke-21. *Jurnal Visi (Kajian Ekonomi Manajemen dan Akuntansi)*, 9(1).

Kadarisman, M. (2018). Analisis Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Depok. *Civil Service Journal*, 12(2).

Linarwati, M., et. al. (2016). Studi Deskriptif Pelatihan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Serta Penggunaan Metode Behavioral Event Interview dalam Merekrut Karyawan Baru di Bank Mega Cabang Kudus. *Journal of Management*, 2(2).

Marrelli, A. F. (1998). An Introduction to Competency Analysis and Modeling. *Performance Improvement*, 37(5), <https://doi.org/10.1002/pfi.4140370505>.

Parry, S. B. (1996). Just What is Competency? (And Why Should You Care). *Training*, 35(6), <https://eric.ed.gov/?id=EJ566039>.

Rao, P., Teegen, H. (2001). Human Resources Issues: US-Mexico Joint Ventures. *The 2001 Iberoamerican Academy of Management*, 4(4), https://www.researchgate.net/publication/253689613_Human_Resource_Issues_US-Mexico_Joint_Ventures.

Super, D.E., Hall, D.T. (1978). Career Development: Exploration and Planning. Annual Reviews Psychology, 29(4), <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.29.020178.002001>.

Walz, Garry R. (1982). Career Development in Organizations. Educational Resources Information Center (ERIC), 21(11) <https://eric.ed.gov/?id=ED215247>.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

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

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 32 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pranata Komputer.

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 212/PMK.01/2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 234/PMK.01/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan.

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 118/PMK.01/2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan.

Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik (PERKA-BPS) Nomor 27 Tahun 2017 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Fungsional Pranata Komputer Melalui Penyesuaian/Inpassing.

Keputusan Menteri Keuangan Nomor KEP-24/IT/2019 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Angka Kredit Pranata Komputer.

Keputusan Menteri Keuangan Nomor 467/KMK.01/2014 tentang Pengelolaan Kinerja di Lingkungan Kementerian Keuangan.

Surat Edaran Menteri Keuangan Nomor SE-10/MK.1/2021 tentang Pelaksanaan Pengelolaan Kinerja Tahun 2021 di Kementerian Keuangan.

D. Dokumen

Direktorat SITP (2021), Arsip Kontrak Kinerja Pegawai Periode Tahunan 2021, Jakarta: Kementerian Keuangan RI.

Pedoman penulisan tugas akhir Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Lembaga Administrasi Negara. 2019: Politeknik STIA LAN Jakarta.

E. Website

<https://kbbi.kemdikbud.go.id/>

<https://djpb.kemenkeu.go.id/>

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