

ANALISIS KEBUTUHAN DIKLAT PEGAWAI DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI GORONTALO

Maryam D. Poma
STIA Bina Taruna Gorontalo
maryampoma@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh jawaban tentang proses Analisis Kebutuhan Diklat bagi para pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif analisis dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Informan dalam penelitian ini sebanyak 10 orang yang meliputi Sekretaris Badan, Kepala Bidang Pembinaan Politik, Kepala Bidang Pembinaan Kemasyarakatan, Kepala Bagian Keuangan dan 6 orang infoman lainnya adalah pejabat fungsional umum di masing-masing Bidang/ Bagian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah pegawai yang belum memiliki standar kompetensi sebagaimana yang dipersyaratkan dalam jabatan. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi dalam rangka menunjang proses dan hasil pelaksanaan tugas dan fungsi merupakan tanggung jawab yang semestinya dilakukan oleh institusi. Salah satu sarana dalam meningkatkan kompetensi tersebut adalah melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Untuk mengetahui perlu atau tidaknya pegawai untuk diikutsertakan dalam suatu program diklat, maka terlebih dahulu harus dilakukan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD), dan hasil AKD. Dengan demikian dapat disimpulkan penelitian ini adalah hasil Analisis Kebutuhan Diklat berupa jenis-jenis Diklat pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Gorontalo pada bulan Januari hingga Bulan Mei 2014.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disarankan bahwa hasil dan kesimpulan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) bukanlah merupakan hasil maupun kesimpulan final. AKD sebaiknya dilakukan secara kontinu dari tahun ketahun sehingga dapat menghasilkan produk AKD yang aktual, faktual dan komprehensif. Sehingga pada gilirannya para pengambil kebijakan di setiap intitusi akan menjadikan hasil dan kesimpulan AKD sebagai dasar dalam menentukan para pegawai yang diprioritaskan untuk memperoleh Pendidikan dan Pelatihan.

Kata Kunci: Analisis, Kebutuhan, Pendidikan, Pelatihan, Pegawai

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sumber daya manusia yang bergerak di sektor pemerintah (publik) memiliki tanggung jawab besar terhadap keberhasilan

penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional. Oleh karena itu, sebagai pelaksana dari usaha kegiatan pemerintahan dan pembangunan, PNS dituntut untuk berperan aktif dalam bentuk

sumbangsih pemikiran, keilmuan, keterampilan, dan dedikasi dalam mensukseskan jalannya pemerintahan.

Dalam hubungannya dengan pembangunan di Provinsi Gorontalo, maka PNS di lingkungan Provinsi Gorontalo juga merupakan salah satu faktor pendukung pembangunan (ditinjau dari sumber daya manusianya), sekaligus sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, serta berkedudukan sebagai aparatur negara yang bertugas untuk memberi pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Intinya PNSI merupakan salah satu faktor penggerak utama terlaksananya pembangunan baik di tingkat pusat maupun daerah.

Tuntutan reformasi birokrasi disertai semakin banyaknya produk undang-undang yang mengarah pada perampingan birokrasi, perbaikan struktur organisasi pemerintah, serta peningkatan kinerja dalam rangka mendongkrak kualitas pelayanan publik mengharuskan pemerintah daerah untuk setidaknya mempersiapkan pegawai-pegawai handal yang tanggap terhadap perubahan, memiliki *skill*, dan berintegritas tinggi dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa pada hakekatnya yang dibutuhkan daerah saat ini adalah PNS yang berkompetensi dan berkualitas dari segi pengetahuan, keterampilan maupun sikap perilaku agar dapat membawa dampak yang positif terhadap pelayanan publik yang dilakukannya. Selain itu, seorang

Pegawai Negeri Sipil dituntut memiliki sikap perilaku yang jujur, profesional, adil, dan mengerahkan segenap kemampuannya secara optimal dalam melayani publik.

Sebagai salah satu unsur dari aparatur negara, PNS perlu dimotivasi dan difasilitasi agar lebih profesional dan kompeten ketika berhadapan dengan *private sector* (sektor swasta) dan *civil society* (masyarakat sipil). Bahkan dalam prakteknya, kompetensi para pelaku pembangunan yang tergabung dalam *private sector* dan *civil society* sangat ditentukan oleh kompetensi PNS. Dengan kata lain, dibutuhkan Pegawai Negeri Sipil yang lebih kompeten untuk mengkompetisikan para pelaku pembangunan.

Hal di atas sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global, bahwa untuk menjalankan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Hal ini diakibatkan oleh pergeseran paradigma pekerjaan yang berbasis pengetahuan ke pekerjaan yang berbasis kinerja (*knowledge-work based*) dan kebutuhan sumber daya manusia berubah ke arah pekerja yang berpengetahuan (*knowledge workers*). Oleh karena itu, tugas/pekerjaan yang bersifat sederhana dan rutin (*meaningless repetitive task*) mulai diganti dengan pekerjaan yang menekankan pada inovasi dan perhatian (*innovation and caring*). Keahlian dan keterampilan tunggal (*single skill*) mulai ditinggalkan diganti dengan profesionalisasi dan keterampilan ganda (*multy skill*), di samping itu

penugasan yang bersifat individual (*individual work*) mulai berubah ke pekerjaan yang bersifat *team work*.

Untuk menghadapi tantangan global tersebut, maka salah satu upaya guna membangun PNS profesional dan kompetitif adalah melalui pendidikan dan pelatihan (diklat). Hal ini tertuang dalam Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000, bahwa dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, diharapkan dapat menciptakan sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi untuk peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat persatuan dan kesatuan, serta pengembangan wawasan PNS. Maksudnya bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) bertujuan untuk mengembangkan-memperkaya kompetensi sehingga seorang aparatur mampu melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan tepat waktu, tepat sasaran, dan tepat syarat (sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku). dengan demikian, akan tercipta PNS yang profesional dalam melaksanakan berbagai urusan pelayanan publik yang merepresentasikan bentuk pengabdian seorang PNS sebagai abdi negara sekaligus abdi masyarakat.

Peraturan Pemerintah No.101 tahun 2000 inilah yang menjadi landasan hukum bagi setiap institusi publik baik pusat maupun daerah untuk mengikutsertakan pegawai-pegawainya dalam pendidikan dan pelatihan. Oleh sebab itu, setiap institusi pemerintah selalu mengalokasikan anggaran, baik untuk sekedar bimbingan teknis,

workshop, pelatihan maupun konsultasi untuk peningkatan kapasitas aparatur dalam hal ini PNS.

Tentunya, sebelum para pegawai diikutsertakan dalam diklat, institusi telah terlebih dahulu memotret dan menganalisa kompetensi-kompetensi para pegawainya. Dalam artian bahwa pegawai yang diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan adalah person yang tepat dan benar-benar butuh mendapatkan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas dan fungsinya. Dan salah satu cara untuk memotret kompetensi aparatur adalah dengan melakukan analisis kebutuhan diklat (AKD).

Dalam konteks upaya peningkatan kapasitas dan kompetensi PNS di Provinsi Gorontalo pada khususnya dan daerah-lain pada umumnya, seringkali terjadi kondisi dimana pegawai yang diutus untuk mengikuti diklat belum berdasarkan hasil analisis kebutuhan. Sehingga kembalinya dari pelatihan yang diikutinya pegawai tersebut tidak mampu mempresentasikan materi pendidikan dan pelatihan tersebut bahkan tidak mampu menerapkan ilmu dari diklat yang telah diikutinya.

Badan Kestuan Bangsa dan Politik Provinsi Gorontalo kurang lebih mengalami hal yang sama seperti pada paragraf sebelumnya. Penunjukkan pegawai yang akan diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan belum sepenuhnya berdasar pada analisis kebutuhan. Sehingga seringkali Badan Kesbang dan Politik mengikutsertakan pegawainya dalam diklat-diklat yang

sebenarnya tidak memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi (tidak tepat sasaran). Misalnya pegawai yang dikutsertakan dalam suatu diklat tidak relevan dengan *job description*-nya (tidak tepat syarat). Kenyataan ini diperparah lagi dengan tidak adanya ketegasan institusi yang menuntut setiap PNS yang mengikuti diklat untuk melakukan presentasi materi pendidikan dan pelatihan yang telah diikutinya di depan seluruh pegawai sebagai bentuk pertanggung jawaban moralnya.

PERMASALAHAN

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka penulis membatasinya dan merumuskan masalah yang diteliti dalam tulisan ini, yaitu: “Bagaimana analisis kebutuhan pegawai (AKD) di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Gorontalo?”

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menggambarkan analisis kebutuhan diklat (AKD) di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Gorontalo.

Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis hasil penelitian ini dapat disumbangkan untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Ilmu Administrasi Publik dan bidang ilmu lainnya yang memiliki keterkaitan dengan

Administrasi Publik. Dan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian lanjutan khususnya mengenai analisis kebutuhan diklat di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Gorontalo

2. Secara praktis dapat dijadikan bahan masukan bagi pemerintah Provinsi Gorontalo pada umumnya dan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik pada khususnya dalam melakukan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan bagi aparaturnya.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

Metode deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang menerangkan hasil penelitian yang bersifat memaparkan sejelas-jelasnya tentang apa yang diperoleh di lapangan, dengan cara peneliti melukiskan, memaparkan, dan menyusun suatu keadaan secara sistematis dan runtut sesuai dengan teori yang ada untuk menarik kesimpulan dalam upaya pemecahan masalah.

Fokus Penelitian

Yang menjadi fokus penelitian adalah teknik analisis kebutuhan diklat di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Gorontalo yang dioperasionalkan melalui: Model Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) internal dengan pendekatan *Difficulties, Importance, Frequency* (DIF).

Analisis kebutuhan diklat pada model internal yaitu analisis

kebutuhan diklat dilihat dari dalam organisasi. Model ini dilakukan dengan cara menganalisis kesenjangan antara tingkah laku dan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas, dibandingkan dengan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan.

Pendekatan DIF adalah analisis yang berdasarkan pada *job* analisis yang diikuti dengan mengidentifikasi tingkat kesulitan pekerjaan (*difficult / D*), tingkat kepentingan (*importance / I*), dan tingkat keseringan pekerjaan itu dilakukan (*frequency / F*). Berdasarkan tingkat-tingkat tersebut, dapat ditentukan manakah pekerjaan yang paling DIF. Hasilnya adalah temuan-temuan kesenjangan baik berupa kesenjangan keterampilan ataupun kesenjangan yang disebabkan oleh kurangnya sarana atau prasarana penunjang pekerjaan.

Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan studi literatur.

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif, yaitu suatu prosedur *problem solving* yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan objek penelitian (institusi, individu, kelompok) secara aktual-faktual berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan. Setelah itu dikembangkan dengan memberikan interpretasi terhadap fakta-fakta tersebut, melakukan analisis dan mengkorelasikannya, hingga memberikan kesimpulan akhir.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Variabel tunggal dalam penelitian ini adalah analisis kebutuhan diklat model internal dengan pendekatan *Difficulties, Importance, Frequency*. Tiga unsur analisis kebutuhan diklat yang menjadi fokus penelitian ini diperoleh dari hasil pemetaan tugas dan fungsi di setiap bagian/bidang yang dibandingkan dengan hasil wawancara dengan 10 (sepuluh) informan yang mewakili semua bagian/bidang.

Untuk mencapai hasil penelitian yang maksimal maka dilakukan pengelompokan tugas dan fungsi yang memiliki tingkat kesulitan tinggi (*difficult*), tugas dan fungsi yang memiliki tingkat kepentingan tinggi (*importance*) dan tugas dan fungsi rutin atau yang memiliki tingkat keseringan tinggi (*frequency*).

Kemudian membandingkannya dengan hasil wawancara yang diperoleh dari setiap informan yang mewakili masing-masing bagian/bidang.

Pengelompokan Tugas dan Fungsi menurut DIF

Pengelompokan tugas dan fungsi menurut tingkat kesulitan (*difficult*), tingkat kepentingan (*importance*), dan tingkat keseringan (*frequency*).

a. Bidang Pembinaan Politik

Tugas dan fungsi Bidang Pembinaan Politik yang memiliki tingkat kesulitan tinggi yaitu Meningkatkan kedewasaan politik masyarakat. Tugas dan fungsi yang paling penting yaitu meningkatkan

kedewasaan masyarakat dalam melaksanakan hak-hak dan kewajiban politiknya, sedangkan tugas dan fungsi yang rutin atau memiliki tingkat keseringan tinggi yaitu memberikan layanan informasi kepada masyarakat tentang perkembangan situasi politik daerah.

Hal ini didasarkan pada Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) No. 53 Tahun 2006 yang menyebutkan bahwa urusan wajib Badan Kesatuan dan Politik adalah melakukan pembinaan politik terhadap masyarakat. Pembinaan politik ini bertujuan untuk meningkatkan kedewasaan politik masyarakat dan pada akhirnya akan meningkatkan kedewasaan masyarakat dalam melaksanakan hak dan kewajiban politiknya sebagai warga Negara.

Produk yang dihasilkan oleh bidang pembinaan politik meliputi:

1. Layanan informasi publik mengenai situasi dan kondisi politik dan mapping peta politik daerah.
2. Sosialisasi undang-undang tentang politik (lembaga politik, Pemilu, Pilpres, dan pemilukada) maupun undang-undang yang mengatur hak dan kewajiban politik warga Negara.
3. Fasilitasi reses anggota legislatif dalam menjalin komunikasi dan menjangkau aspirasi masyarakat di daerah pemilihannya.
4. Fasilitasi pelaksanaan Pemilu, Pilpres, dan Pemilukada berupa pemantauan selama masa perlehatan Pemilu, Pilpres, dan pemilukada sehingga semua proses demokrasi tersebut berjalan aman, tertib, dan Luberjurdil.

5. Fasilitasi dan verifikasi administrasi bantuan keuangan Partai Politik.

6. Fasilitasi penyelesaian konflik-konflik politik di daerah.

7. Forum dialog politik.

Oleh karena itu pegawai-pegawai yang menempati bidang ini dituntut untuk memiliki kompetensi yang mumpuni dan bidang politik seperti keterampilan komunikasi politik, penguasaan terhadap undang-undang politik dan pemilu, kecakapan dalam mengolah dan menyajikan data akurat tentang dinamika sosial politik daerah, keterampilan dalam menjalin hubungan lintas institusi yang berkaitan dengan tupoksinya, dan lain sebagainya.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Bidang Pembinaan Politik diketahui bahwa Bidang Pembinaan Politik seringkali mengalami kesulitan dalam melakukan fasilitasi dan verifikasi bantuan keuangan Parpol yang sedang mengalami konflik internal. Pelayanan fasilitasi dan verifikasi bantuan keuangan Parpol ini pada dasarnya merupakan tupoksi yang dari tahun ke tahun dilakukan. Akan tetapi ketika Parpol yang mengajukan berkas bantuan keuangan tersebut terbelit konflik internal maka proses verifikasi dan pencairannya akan terhambat. Dan fungsi Bidang Pembinaan Politik yang utama atau terpenting adalah melakukan monitoring dan pemantauan terhadap situasi dan kondisi politik daerah. Ini penting untuk dilakukan karena seringkali konflik-konflik politik berpotensi untuk memicu terjadinya konflik sosial terbuka. Oleh karena itu,

sangat penting untuk mendeteksinya sejak dini agar konflik-konflik tersebut dapat dihindari. Oleh karena itu, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dalam hal ini Bidang Pembinaan politik harus secara rutin dan kontinu melakukan koordinasi dengan para pihak terkait dalam rangka menjaga kondusifitas situasi dan kondisi politik daerah.

b. Bidang Pembinaan Ideologi dan Kesatuan Bangsa

Pada Pembinaan Ideologi dan Kesatuan Bangsa tugas dan fungsi yang memiliki tingkat kesulitan tinggi adalah:

1. Memperkuat kelembagaan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), Organisasi Kemasyarakatan, dan Lembaga-Lembaga non pemerintah lainnya untuk mendukung percepatan pemebangunan daerah.
2. Mengidentifikasi, mendata, dan memetakan potensi-potensi konflik sosial kemasyarakatan.
3. Memberdayakan peran serta seluruh elemen masyarakat dalam mengantisipasi dan mencegah konflik-konflik sosial (vertikal dan horizontal).

Tugas dan fungsi Bidang Pembinaan Ideologi dan Kesatuan Bangsa yang memiliki tingkat kepentingan tinggi adalah:

1. Memperkuat peran serta Lembaga-lembaga non pemerintah sebagai mitra pemerintah dalam mendukung pembangunan daerah.
2. Memimalissasi potensi-potensi konflik sosial kemasyarakatan yang mengancam stabilitas daerah.

Tugas dan fungsi Bidang Pembinaan Idiologi dan Kesatuan Bangsa yang memiliki tingkat keseringan (*frequency*) tinggi adalah:

1. Memverifikasi berkas berkas pendaftaran LSM/Orkemas, dan mengeluarkan Surat Keterangan Terdaftar (SKT) atas LSM/Orkemas.
2. Melakukan pemantauan terhadap situasi dan kondisi daerah.
3. Sosialisasi undang-undang bidang idiologi dan kesatuan bangsa. Pengelompokan ini juga berdasar pada Permendagri No. 53 Tahun 2006 yang menyebutkan bahwa urusan wajib Badan Kesatuan Bangsa dan Politik meliputi pembinaan idiologi dan wawasan kebangsaan, pembinaan LSM dan Orkemas, serta peningkatan keamanan dan kenyamanan lingkungan.

Pembinaan ideologi dan kesatuan bangsa merupakan program yang bertujuan untuk meningkatkan rasa nasionalisme dan kesadaran bela Negara setiap warga negara. Pembinaan LSM dan Orkemas dimaksudkan untuk memperkuat kelembagaan LSM dan Orkemas sehingga nantinya mereka dapat berperan aktif sebagai mitra pemerintah dalam mendukung pembangunan daerah. Peningkatan keamanan dan kenyamanan lingkungan dilakukan untuk meminimalisasi potensi-potensi konflik yang mengancam stabilitas daerah.

Produk yang dihasilkan oleh Bidang Pembinaan Kesatuan Bangsa dan ideologi meliputi:

1. Layanan informasi publik terkait situasi dan kondisi kemanan dan

- ketertiban daerah (stabilitas daerah).
2. Layanan penerbitan Surat Izin/rekomendasi Penelitian, dan Surat Keterangan Terdaftar (SKT) atas LSM/Orkemas.
 3. Forum Kewaspadaan Dini Masyarakat (FKDM), Forum Pembauran Kebangsaan (FPK), Forum Kerukunan Umat Beragama (FKUB), dan Komunitas Intelijen Daerah (KOMINDA) di tingkat Provinsi.
 4. Sosialisasi undang-undang dan Permendagri bidang kesatuan bangsa dan ideologi.
 5. Fasilitasi hubungan LSM/Orkemas dengan lembaga-lembaga pemerintah maupun swasta.
 6. Laporan berkala terkait situasi dan kondisi keamanan daerah, aktivitas/ kegiatan LSM/Orkemas, aktivitas orang asing, maupun penyebaran paham-paham radikal yang mengancam ideologi Pancasila.

Oleh karena itu, pegawai-pegawai bidang ini dituntut untuk memiliki kompetensi memadai di bidang ideologi dan kesatuan bangsa seperti kecakapan mengolah dan menyajikan data atau informasi terkait situasi dan kondisi kewan aman daerah, penguasaan atas SOP penerbitan rekomendasi penelitian dan pendaftaran LSM/Orkemas baru, keterampilan mengkonsolidasikan masyarakat dan instansi-instansi terkait untuk terlibat dalam (FKDM, FPK, FKUB, dan KOMINDA), penguasaan terhadap undang-undang bidang kesatuan bangsa dan politik, penguasaan terhadap undang-undang maupun Permendagri tentang LSM/Orkemas, keterampilan mengolah

data hasil pemantauan sehingga menghasilkan laporan yang memiliki tingkat akurasi dan presisi tinggi, dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan Kemasyarakatan terkait tugas dan fungsi DIF di Bidang Pembinaan Kemasyarakatan dijelaskan tugas dan fungsi Bidang Pembinaan Kemasyarakatan yang paling sulit dilakukan adalah memberdayakan seluruh elemen masyarakat dalam melakukan pencegahan terhadap merebaknya penyakit-penyakit masyarakat. Sehingga penting untuk melakukan pengumpulan informasi, identifikasi, dan analisis terhadap gesekan-gesekan sosial yang disebabkan oleh maraknya penyakit-penyakit masyarakat. Oleh karena itu monitoring/ pemantauan aktivitas-aktivitas sosial yang mengarah ataupun sudah termasuk dalam kategori penyakit-penyakit masyarakat secara rutin harus dilakukan. Sampai dengan saat ini Bidang Pembinaan Kemasyarakatan telah melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan yang diamanatkan dalam Perda No. 7 Tahun 2007. Akan tetapi masih terdapat kekurangan-kekurangan yang perlu dibenahi dalam pelaksanaan tupoksi bidang ini. Kekurangan-kekurangan tersebut sebagian besar disebabkan karena masih kurangnya kompetensi beberapa pegawai di Bidang Pembinaan Kemasyarakatan. Karena pada dasarnya kompetensi memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap proses dan hasil pelaksanaan tugas dan fungsi baik pegawai maupun bidang. Oleh karena itu pegawai-pegawai kompetensinya masih kurang perlu

untuk diikutsertakan dalam program pendidikan dan pelatihan”.

c. Sekretariat

Sekretariat merupakan jantung dari seluruh aktivitas suatu organisasi. Oleh sebab itu hampir semua tupoksi sekretariat baik yang rutin maupun tidak rutin bisa dikatakan sama pentingnya. Karen tupoksi sekretariat sebagian besar merupakan pekerjaan rutin yaitu pelayanan administrasi perkantoran, kepegawaian, dan pengurusan asset daerah.

Akan tetapi, terdapat beberapa tugas dan fungsi sekretariat yang memiliki tingkat kesulitan yang cukup tinggi. Tugas dan fungsi tersebut terdapat di sub bagian program dan perencanaan yang sebagian besar merupakan kewajiban menyusun (Renstra, Renja, LAKIP, LPPD). Tugas dan fungsi ini dikategorikan memiliki tingkat kesulitan tinggi karena membutuhkan data/informasi cukup memadai dalam proses penyusunannya. Dalam proses penyusunannya, (Renstra, Renja, LAKIP, LPPD) membutuhkan waktu yang relatif lama karena harus melalui koordinasi dan sinkronisasi program dengan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten/ Kota. Oleh karena itu, waktu penyusunannya bisa mencapai 1- 2 bulan. Bahkan dalam menyusun Renstra waktu yang dibutuhkan bisa mencapai 3 bulan sambil menunggu disahkannya Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah. (RPJMD).

Oleh sebab itu, pegawai-pegawai di sekretariat dituntut memiliki kompetensi memadai dalam mengelola administrasi

perkantoran dan kepegawaian, pengetahuan dan keterampilan dalam penyusunan perencanaan dan laporan, serta kemampuan dalam mengkoordinasikan program dan kegiatan bidang kesatuan bangsa dan politik dengan Badan/ Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten/Kota. Selain itu pegawai sekretariat juga harus memiliki keterampilan dalam pengelolaan aset daerah mulai dari pencatatan, penyimpanan, perawatan, hingga usulan penghapusan aset.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan Sekretaris Badan terkait tugas dan fungsi DIF di Sekretariat, menyatakan tidak ada satupun tugas dan fungsi di Sekretariat yang sulit dilaksanakan karena pada kenyataannya tugas dan fungsi rutin Sekretariat didominasi oleh urusan pengelolaan dan pelaksanaan administrasi umum dan perkantoran yang merupakan urusan wajib SKPD. Oleh karena itu semua tugas dan fungsi sekretariat sangatlah penting sebab jika sekretariat tidak melaksanakan salah satu fungsinya maka akan sangat mempengaruhi kinerja bidang-bidang lainnya. Walaupun tugas dan fungsi di sekretariat terkesan sederhana dan biasa-biasa saja akan tetapi diperlukan keterampilan khusus dalam pelaksanaannya. Dan pegawai-pegawai sekretariat selayaknya memiliki kompetensi yang mumpuni sehingga mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik.

d. Bagian Keuangan

Bagian keuangan merupakan bagian terpenting dari berjalannya program dan kegiatan instritusi. Hal

ini karena setiap gerak atau kegiatan institusi tidak lepas dari penggunaan anggaran (uang). Secara keseluruhan bagian keuangan memiliki peran penting dalam pengelolaan keuangan mulai proses pra pencairan, proses pencairan, penggunaan anggaran, dan pertanggungjawaban penggunaan anggaran. Oleh karena itu semua fungsi keuangan dikategorikan penting sebab tanpa peran dari bagian keuangan kegiatan bidang/ bagian lain tidak dapat berjalan.

Bagian keuangan memiliki tupoksi kesulitan tinggi. Tupoksi itu adalah penyusunan laporan keuangan tahunan. Laporan ini merupakan akumulasi dari laporan keuangan bulanan dan harus diselesaikan pada bulan akhir tahun berjalan (hingga 21 Desember 2012).

Oleh sebab itu, pegawai-pegawai di bagian keuangan dituntut untuk memiliki kompetensi di bidang pengelolaan dan pelaporan penggunaan anggaran keuangan daerah, mampu melakukan monitoring dan koordinasi dengan bidang/sub bidang dalam hal pencairan, penggunaan dan pertanggungjawaban keuangan kegiatan setiap bidang.

Berdasarkan hasil wawancara dapat dilihat bahwa hampir semua informan memiliki pendapat yang sama terhadap pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan. Misalnya dalam menjawab pertanyaan tentang pekerjaan (*Difficul, Importance, dan Frequency*). Separauh dari informan (50%) informan menjawab bahwa terdapat salah satu tugas dan fungsi bidang yang palin sulit dilakukan dan 50% lainnya menjawab tidak ada satupun tugas dan fungsi bidang/

bagian yang sulit untuk dilakukan. Dalam menjawab pertanyaan tentang tugas dan fungsi bidang yang paling penting dilakukan, terjadi perbandingan yang sama yaitu 50% informan memberikan jawaban satu hingga dua pekerjaan yang bidang yang sulit dilakukan dan 50% lainnya menjawab bahwa semua tugas dan fungsi bidang/ bagian penting untuk dilakukan. Akan tetapi perbandingan jawaban signifikan atas pertanyaan tentang pekerjaan yang rutin dilakukan dimana 70% informan menjawab satu hingga tiga tugas dan fungsi yang sering dilakukan dan 30 persen lainnya menjawab bahwa semua tugas dan fungsi bidang/bagian merupakan rutin mereka lakukan.

Yang menarik bahwa walaupun para informan memberikan jawaban yang berbeda-beda terkait tugas dan fungsi *Difficult, Importance, dan Frekuensi* akan tetapi 100% informan berpendapat sama bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap proses dan hasil pelaksanaan tugas dan fungsi. Semua informan juga berargumen bahwa maksimal atau tidaknya hasil pelaksanaan tugas dan fungsi sangat dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) belum dapat membantu meningkatkan pengetahuan atau ketrampilan para pesertanya yang pada gilirannya

akan meningkatkan kualitas dan produktivitas dari lembaga/ institusi tempat mereka bekerja; (2) Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) masih kurang bermanfaat dalam menentukan program diklat, dan hal-hal yang harus dilakukan oleh lembaga diklat sehingga menjawab tuntutan serta tantangan yang dihadapi para Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Gorontalo secara aktual sesuai dengan kondisi riil yang ada di lapangan; (3) Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) yang dilakukan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Gorontalo dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Difficulties, Importancy, Frequency* (DIF) atau dikenal dengan *Analisis Litingring*. Belum dapat mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan (tugas dan fungsi) yang sulit dilaksanakan.

SARAN

Berdasarkan hasil simpulan dan penelitian maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut: (1) Hasil Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) mengenai rekomendasi jenis-jenis diklat ini bukanlah hasil final. Karena rekomendasi diklat ini dapat berubah-ubah sesuai dengan tantangan dan tuntutan yang secara aktual-faktual dihadapi institusi sehingga mengharuskan aparaturnya untuk meningkatkan kapabilitasnya. Oleh karena itu Analisis Kebutuhan Diklat sebaiknya dilakukan secara kontinu dan berkala untuk menghasilkan rekomendasi jenis-jenis diklat sesuai dengan kebutuhan pegawai maupun institusi: (1) Diharapkan penelitian-penelitian selanjutnya terkait Analisis

Kebutuhan Diklat (AKD) disajikan dalam bentuk pendekatan kuantitatif. Yaitu dengan menggunakan rumus-rumus perhitungan statistik dan matematis sehingga menghasilkan margin nilai yang mengharuskan suatu kompetensi butuh perlakuan diklat ataupun tidak butuh perlakuan. Jika dilihat dari segi efisiensi, pendekatan kuantitatif dalam AKD relatif lebih efisien dari segi durasi penelitian, pengolahan data, analisis, hingga kesimpulan karena hanya membutuhkan waktu yang relatif singkat (kurang lebih 2 minggu); (2) Hasil AKD pada dasarnya merupakan informasi-informasi mengenai kesenjangan kompetensi para pegawai dan sebaiknya dijadikan dasar oleh para pengambil kebijakan untuk memetakan para pegawai yang akan diprioritaskan untuk mengikuti diklat. Akan tetapi kecenderungan yang terjadi selama ini adalah para pegawai yang diikutsertakan dalam diklat seringkali mengabaikan hasil AKD. Sehingga tidak sedikit pegawai yang telah mengikuti diklat tidak memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas pelaksanaan tugas dan fungsi personal maupun institusi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamalik, Oemar. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haryono, Anung. 2004. *Analisis Kebutuhan Pelatihan /Pembelajaran*. Jakarta: Prenada Media.

- Hasibuan, Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hermansjah dan Azhari. 2002, *Identifikasi Kebutuhan Diklat, Bahan Ajar Diklat Kewidyaiswaraan Tingkat Pertaman*. Jakarta: LAN,
- Irianto Jusuf. 2001, *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Pelatihan (Dari Analisis Kebutuhan Sampai Evaluasi Program Pelatihan)*, Jakarta. Insani Cendekia.
- Moleong J. Lexy. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, Sjafr. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta Selatan : Ghalia Indonesia.
- Mutiara, Sibarani, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Panggabean, S, Mutiara, 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia
- Pattanayak, Biswajeet, 2002. *Human Resource Management, Second Printing*, New Dhelhi: Prentice-Hall of India Private Limited.
- Revida, Erika. 2007. *Administrasi Kepegawaian Publik*. Medan: USU Press.
- Sarundajang, 1997. *Pemerintahan Daerah di Berbagai Negara, Sebuah Pengantar, Tinjauan Khusus Pemerintahan Daerah di Indonesia: Perkembangan, Kondisi, dan Tantangan*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Sofyandi, Herman, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Widjaya, H.A.W. 2004. *Otonomi Daerah dan Daerah Otonom*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Dokumen Lain:**
- Keputusan Lembaga Administrasi Negara Nomor 193/XII/10/6/2001 Tentang Pedoman Umum Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No.31 Tahun 2007 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan Depertemen Dalam Negeri dan Pemerintah daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Daerah Provinsi Gorontalo No. 7 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga-Lembaga Teknis Daerah Provinsi Gorontalo.
- Peraturan Gubernur Gorontalo No. 33 Tahun 2008 Tentang Tugas dan Fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
- Surat Keputusan Gubernur Gorontalo No. 163 Tahun 2002 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat.