

PENATAAN SUMBER DAYA APARATUR KOTA PANGKALPINANG (HARD KOMPETENSI JABATAN STRUKTURAL)

ORGANIZING APPARATUS RESOURCES OF PANGKALPINANG CITY (STRUCTURAL POSITIONS' HARD COMPETENCE)

Suripto

Puslitbang. SIOAN – LAN

Jl. Veteran No.10 Jakarta Pusat 10110

Email: suripto3x@rocketmail.com / rivto76@yahoo.co.id

Abstrak

Kompetensi pegawai negeri sipil sangat berpengaruh terhadap pelayanan publik. Rendahnya kompetensi PNS akan menghasilkan pelayanan publik yang rendah pula, dan begitu pun sebaliknya. Bagaimana gambaran sumber kompetensi pejabat pemerintah Kota Pangkalpinang? Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-evaluatif. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa lingkungan pejabat Kota Pangkalpinang sudah cukup sulit untuk memahami kompetensi jabatan struktural. Bagaimana pun, kondisi yang ada menunjukkan bahwa banyak penempatan pegawai yang tidak berdasarkan kompetensinya. Rekomendasi pada penyusunan SDM untuk penentuan masa depan dari Posisi Struktural Standar Kompetensi dan Pola Karir PNS Kota Pangkalpinang.

Kata Kunci: kompetensi, pelayanan publik, pola karier

Abstract

Civil servants' competence strongly affects the public services. Low civil servants' competence will result in low public service, vice versa. Then how about the competence resources of Pangkalpinang government officials? This research uses descriptive-evaluative method. The result shows that the officials' environment in Pangkalpinang City is hard enough to comprehend the structural positions' competence). Nevertheless, recent condition depicts many displacements of civil servants based on their competence. Thus, it is recommended that the future Civil Servant human resources planning of Pangkalpinang City should be based on the competence standard for structural positions and career patterns.

Keywords: competence, public service, career patterns

PENDAHULUAN

Awal tahun 2012, kita dikejutkan dengan pendapat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menteri PAN dan RB) Azwar Abubakar yang menyatakan bahwa Sekitar 95 persen dari total 4,7 juta pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia tidak memiliki kompetensi di bidangnya (Menpan dalam <http://www.antaraneews.com/berita/299331>). Dengan perkataan lain, hanya 5 persen PNS yang memiliki kompetensi.

Rendahnya kompetensi pegawai tentunya akan sangat berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan kepada pelanggannya. Sampai saat ini, masyarakat masih berpendapat bahwa pelayanan publik khususnya dari pemerintah masih kurang memuaskan. Pelayanan publik tersebut seringkali membuat kita kecewa bahkan frustrasi sebab selalu dibayangkan dengan realitas yang berbelit-belit, mahal, mutu/kualitas rendah masih ditambah dengan banyaknya calo sehingga melahirkan banyak pungli disana-sini (Munawir dalam

<http://soloraya.net>) kondisi tersebut tentunya bukan tanpa alasan, Ombudsman Republik Indonesia sampai dengan periode Triwulan III 2010 mencatat 4383 laporan masyarakat, baik melalui surat, datang langsung, telepon, fax, e-mail, website, dan jejaring sosial (facebook). Instansi yang paling banyak dikeluhkan adalah Pemerintah Daerah sejumlah 29,86 persen, Kepolisian 21,69 persen, Lembaga Peradilan 13,75 persen, Badan Pertanahan Nasional 8,67 persen, Kementerian 6,94 persen, BUMN/BUMD 5,95 persen, dan Kejaksaan 4,09 persen. Sedangkan sub-tansi yang dikeluhkan Penundaan Berlarut sebesar 49,89 persen, Penyalahgunaan Wewenang 18,19 persen, Berpihak 9,73 persen, Penyimpangan Prosedur 7,67 persen, Tidak Kompeten 4,69 persen, Permintaan Uang, Barang & Jasa 4,12 persen, Tidak Memberikan Pelayanan, dan Tidak Patut masing-masing 2,86 persen (dalam http://www.ombudsman.go.id/file-uploads/2012/01/30/laporan-triwulan-iii-tahun-2010__20120130124115__0.pdf).

Pangkalpinang sebagai sebuah kota yang sedang tumbuh dan berkembang telah menetapkan visinya untuk "Menjadi Pusat Layanan Jasa dan Perdagangan Di Bangka Belitung Tahun 2013". Makna dari visi tersebut yakni Pemerintah Kota Pangkalpinang sebagai regulator, inisiator dan fasilitator pembangunan berupaya mendorong bertumbuhnya sektor sekunder dan tersier. Dimana, sektor tersebut diyakini mampu memberikan rangsangan bagi penciptaan lapangan kerja serta menggerakkan perekonomian regional. Untuk mencapai visi tersebut, salah satu misinya adalah menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik. Pencapaian misi tersebut menjadi sangat penting untuk dapat memberikan pelayanan excellent kepada masyarakatnya. Excellent Service hanya dapat diwujudkan oleh para pegawai yang profesional atau yang memiliki

standar kompetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugasnya. Namun dengan melihat hasil laporan Ombudsman Republik Indonesia diatas, pemerintah daerah khususnya Kota Pangkal Pinang harus melakukan penataan sumber daya aparturnya.

Saat ini, tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan publik yang semakin baik semakin besar. Banyaknya keluhan dan permasalahan yang dihadapi pemerintah menuntut adanya perubahan dalam segala bidang. Program Reformasi Birokrasi diharapkan mampu menjadi solusi dalam pelayanan publik kepada masyarakat secara prima. Pada hakekatnya, Reformasi Birokrasi merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya aparatur (SDA). Terlebih untuk pemerintah daerah yang memiliki otonomi daerah (otda), konsekuensi otda yakni penguatan dan peningkatan kapasitas kelembagaan dan SDA perangkat daerah.

Dengan berbagai tuntutan dan permasalahan tersebut di atas, Pemerintah Kota Pangkalpinang seyogyanya dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan untuk menjadi birokrasi yang adaptif, responsif, transparan dan akuntabel. Kunci utama untuk melakukan perubahan setiap organisasi harus dimulai dari penataan sumber daya aparatur. Penataan tersebut meliputi antara lain dengan peningkatan kapasitas sumber daya aparatur, penempatan orang sesuai keahliannya atau yang sering dikenal "on the right man on the right place", dan lainnya. Sehingga dengan demikian, Evaluasi untuk pemotretan kompetensi aparatur menjadi sangat penting dilakukan.

PERMASALAHAN, RUANG LINGKUP DAN

TUJUAN

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam kajian ini adalah Bagaimana potret kompetensi sumber daya aparatur pemerintah kota Pangkalpinang? Namun demikian, Pemerintah Kota Pangkalpinang memiliki begitu banyak jenis jabatan mulai dari fungsional umum, struktural dan berbagai fungsional tertentu. Untuk itu, potret yang dilakukan akan dibatasi pada ruang lingkup jabatan struktural. Tujuan kajian ini adalah potret kompetensi pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kota Pangkalpinang.

METODOLOGI KAJIAN

Untuk mendapatkan hasil potret sumber daya aparatur yang dapat memberikan gambaran sebenarnya, maka perlu dilakukan evaluasi kompetensi pada seluruh pejabat struktural di lingkungan Kota Pangkalpinang. Untuk itu, kajian menggunakan metode deskriptif-evaluatif, yakni menggambarkan apa adanya dan selanjutnya melakukan penilaian berdasarkan kondisi yang ada (*existing conditions*) dengan kondisi ideal yang seharusnya berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kondisi yang seharusnya dimiliki (*expected conditions*). Metode dan teknik pengumpulan dilakukan dengan survei, wawancara dan teknik telaah dokumen.

TINJAUAN LITERATUR

Era reformasi telah membawa perubahan-perubahan paradigma dalam pemerintahan. Penyelenggaraan urusan pemerintahan yang awalnya sentralistik

berubah menjadi desentralisasi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota telah menyerahkan 29 urusan pemerintah kepada pemerintah daerah provinsi dan kabupaten atau kota. Dengan kata lain, penyelenggaraan pelayanan publik yang awalnya sebagian besar dilaksanakan oleh pemerintah pusat berubah pada pundak pemerintah daerah. Konsekuensi pergeseran tersebut, pemerintah daerah harus memiliki sumber daya pelayanan publik yang lebih baik diantaranya aparatur yang profesional. Hal ini sangat penting dan menentukan keberhasilan pelayanan publik di daerah tersebut.

Profesionalisme aparatur akan seiring dengan tingkat kompetensinya. Merujuk pada Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46a Tahun 2003, Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien (Keputusan Kepala BKN Nomor 46A Tahun 2003). Selanjutnya, Setiap jabatan struktural harus didasarkan pada Standar Kompetensi Jabatan Struktural atau yang dikenal Standar Kompetensi Jabatan yaitu persyaratan kompetensi minimal yang harus dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaan tugas jabatan struktural. Kompetensi dibedakan menjadi dua yaitu kompetensi dasar dan kompetensi bidang. Kompetensi dasar adalah kompetensi yang wajib dimiliki oleh setiap pejabat struktural. Kompetensi bidang adalah kompetensi yang

diperlukan oleh setiap pejabat struktural sesuai dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Adisaputra (dalam <http://bkd.jabarprov.go.id/index.php>), kompetensi sangat penting karena adanya tuntutan hal-hal sebagai berikut:

- Tugas, pokok, fungsi, kewenangan dan tanggungjawab yang harus dilaksanakan, yaitu memberikan pelayanan publik;
- Pelaksanaan pemerintahan yang baik (good governance);
- Dalam upaya mengimbangi perubahan lingkungan strategis yang cepat berubah, baik itu lingkungan internal organisasi, maupun lingkungan eksternal organisasi;
- Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan era globalisasi yang sedang berlangsung yang tidak bisa di tolak dan dicegah lagi;
- Serta pelaksanaan otonomi daerah.

Selanjutnya, menurut Antariksa (dalam <http://strategimanajemen.net/2007/09/06>) yang merupakan seorang pakar Manajemen Sumber Daya Manusia berpendapat bahwa kompetensi sering dibedakan menjadi dua tipe, yakni soft competency atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain. Contoh soft competency adalah: leadership, communication, interpersonal relation, dll. Tipe kompetensi yang kedua sering disebut hard competency atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi ini berkaitan dengan seluk beluk teknis yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuni. Contoh hard competency adalah: electrical engineering, marketing research, financial analysis, manpower planning, dan lain-lain.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD)

merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang memiliki tugas pengelolaan aparatur daerah termasuk di kota Pangkalpinang. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, BKD memiliki visi menjadi "Institusi yang handal dalam pengelolaan sumber daya aparatur yang berkompetisi, profesional dan sejahtera" Hal ini diuraikan dalam misi-misi Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kota Pangkalpinang adalah sebagai berikut:

- Mewujudkan tertib administrasi dan layanan prima kepegawaian.
- Meningkatkan kualitas kompetensi dan profesionalisme sumber daya aparatur melalui pendidikan dan pelatihan serta kursus ketrampilan secara tepat.
- Mewujudkan perencanaan dan pengembangan aparatur melalui analisis kebutuhan dan system karir sesuai kompetensi yang dimilikinya.
- Meningkatkan kinerja aparatur melalui mutasi/rotasi tugas, pembinaan disiplin dan peningkatan/pemberian kesejahteraan.
- Mengoptimalkan potensi aparatur dalam pelayanan tugas untuk meningkatkan pelayanan prima.
- Meningkatkan sarana dan prasarana aparatur untuk menunjang kelancaran kerja.

DESKRIPSI KELEMBAGAAN DAN SUMBER DAYA APARATUR

Umum

Kota Pangkalpinang adalah ibukota dari Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, yang terletak di pesisir timur Pulau Bangka. Kota Pangkalpinang adalah salah satu dari total tujuh Kabupaten/Kota yang ada di wilayah administratif Provinsi Kepulauan

Bangka Belitung. Bagian utara dan barat Kota Pangkalpinang berbatasan langsung dengan Kabupaten Bangka, di bagian selatan berbatasan dengan Kabupaten Bangka Tengah, dan di bagian Timur berbatasan dengan Laut Cina Selatan. Kota dengan seluas 118,40 km² (Berdasarkan PP No. 79 tahun 2007) atau 0,72 % dari total luas Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (16.424,14 km²), berada pada garis 106° 4' sampai dengan 106° 7' Bujur Timur dan garis 2° 4' sampai dengan 2° 10' Lintang Selatan. Ketinggian daerah rata-rata antara 20-50 m dari permukaan laut.

Kota Pangkalpinang memiliki letak yang sangat strategis dilihat dari pembangunan nasional. Dimana, Kota Pangkalpinang sebagai ibukota Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki kelebihan dibandingkan dengan daerah lainnya antara lain sebagai berikut :

- Pusat pemerintahan dan pemukiman penduduk
- Pusat Perdagangan dan industri
- Pusat pelayanan social (pendidikan dan kesehatan) serta distribusi barang dan jasa
- Pusat administrasi penambangan timah
- Pusat lembaga keuangan

Kelembagaan

Profil Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pangkalpinang terakhir diatur dengan Peraturan Daerah (Perda.) Kota Pangkalpinang seperti Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pangkalpinang
Dasar Hukum







