

Pemetaan Sumber Daya Manusia (SDM) Karyawan di Perguruan Tinggi Berbasis Kompetensi TIK: Solusi bagi Pengembangan Implementasi Sistem Informasi

Agus Suharsono¹, Chandra Eko Wahyudi Utomo²
suharsono.fisip@unej.ac.id

Abstract

The purpose of writing this paper is to obtain an overview of employee mapping in the field of information and communication technology in universities. This needs to be done because so far the potential of qualified employees in the field of computers can not be known level of competence. Placement of appropriate employees at the level of ICT competence with the level of position will be able to provide smooth duties and functions of employees in certain parts of the work and for the achievement of targets and goals of the organization. Therefore, the mapping of human resources based on ICT competence also will be the solution for the development of information systems in universities.

Keyword: *Human Resource Mapping, ICT Competence, Information System Implementation*

Abstrak

Tujuan penulisan *paper* ini adalah untuk memperoleh gambaran tentang pemetaan pegawai di bidang teknologi informasi dan komunikasi di perguruan tinggi. Hal ini perlu dilakukan karena selama ini potensi pegawai yang berkualifikasi bidang komputer belum dapat diketahui level kompetensinya. Penempatan pegawai yang sesuai pada level kompetensi TIK dengan jenjang jabatannya akan mampu memberikan kelancaran tugas pokok dan fungsi pegawai pada bagian kerja tertentu dan bagi tercapainya target serta tujuan organisasi. Untuk itu, pemetaan sumber daya manusia yang berbasis kompetensi TIK juga akan menjadi solusi bagi pengembangan sistem informasi di perguruan tinggi.

Kata Kunci: Pemetaan SDM, Kompetensi TIK, Implementasi Sistem Informasi

¹Dosen Prodi Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Jember

²Pranata Komputer Universitas Jember

Pendahuluan

Sampai saat ini tercatat ada sekitar 4.475.997 Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di Indonesia. Jumlah tersebut tersebar di berbagai profesi di berbagai Kementerian Lembaga (K/L) dan Pemerintah Daerah. Dari jumlah tersebut, sekitar 64% diantaranya bekerja sebagai petugas administrasi. Menurut Menteri PAN RB Asman Abnur sebagaimana dimuat dalam (detik.com, 2017), idealnya jumlah PNS yang bekerja sebagai admin hanya 20% dari total PNS yang ada. Sehingga sisanya dapat fokus pada pengembangan sektor di bawah Kementerian Lembaga.

Penguasaan terhadap teknologi informasi dan komunikasi (TIK) saat ini menjadi harga mutlak bagi setiap pegawai di suatu unit kerja di era digital abad ini. Pegawai yang *melek* TIK akan sangat mendukung penerapan sistem informasi yang merupakan solusi bagi organisasi dalam setiap pemecahan permasalahan manajemen. TIK merupakan suatu alat yang digunakan dalam menjalankan usaha atau organisasi untuk menyediakan suatu Sistem Informasi (SI) yang dipakai sebagai penunjang pengambilan keputusan. Namun, di satu sisi terkadang bahkan seringkali terjadi ketimpangan distribusi pegawai dalam suatu unit kerja tertentu yang dibarengi dengan ketimpangan kemampuan atau kompetensi pegawai. Pegawai berkompentensi TIK bisa jadi berkumpul pada satu unit kerja tertentu, tetapi di unit kerja lain sangat kekurangan dengan adanya penumpukan pegawai tidak ber-*skill* atau pegawai yang tidak berkompentensi TIK.

Harus diakui, keberadaan pegawai dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas pegawai yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Dengan demikian, maka peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif serta mampu memenuhi kebutuhan kerja organisasi. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi khusus, memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi dan kebutuhan kerja organisasi. Untuk itulah diperlukan pemetaan kompetensi pegawai berbasis TIK.

Pemetaan kompetensi pegawai berbasis TIK amat penting dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh data peta kompetensi pegawai di bidang TIK. Nantinya dapat diketahui pegawai tertentu berada pada level berapa berdasarkan kompetensi TIK tersebut. Berdasarkan rumusan kompetensi dari Tim Kompetensi Telematika Indonesia (TKTI) terdapat 4 level kompetensi operator komputer. Tulisan ini akan menyajikan gagasan tentang pemetaan pegawai berbasis kompetensi bidang TIK / *Information Communication Technology (ICT)*. Akan dijelaskan pula mengapa

kompetensi berbasis *ICT* menjadi sangat penting bagi pegawai. Terkait dengan kedua hal tersebut, akan diuraikan juga level kompetensi TIK dan kondisi pemetaan implementasi sistem informasi di perguruan tinggi yang pada dasarnya menjadi penyebab kebutuhan pemetaan pegawai dalam bidang *ICT*.

Tinjauan Pustaka

Kompetensi

Definisi kompetensi dalam bidang kepegawaian, terkait dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai, dalam hal ini PNS, untuk dapat melakukan sesuatu pekerjaan secara efektif dan efisien. Pengertian kompetensi disini mempunyai pengertian yang sama dengan kemampuan (*capability*). Beberapa definisi kompetensi menurut para ahli adalah sebagai berikut:

a. Kompetensi kognitif

Kompetensi kognitif adalah suatu kemampuan untuk berfikir dan menganalisis informasi dan situasi yang menuntun atau menyebabkan timbulnya keefektifan atau kinerja yang superior. Penekanan dimensi ini pada pemikiran sistem dan pengenalan pola para pekerja/karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Kompetensi Kecerdasan Emosional

Kompetensi kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan untuk mengenali, memahami, dan menggunakan informasi emosional mengenai diri sendiri yang menuntun atau menyebabkan keefektifan atau kinerja yang superior. Penekanan dimensi ini, pada kesadaran diri dan kompetensi manajemen diri para pekerja/karyawan berupa kesadaran emosional diri dan pengendalian

emosional diri, dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Kompetensi Kecerdasan Sosial

Kompetensi kecerdasan sosial adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, dan menggunakan informasi emosional mengenai orang lain yang menuntun atau menyebabkan keefektifan atau kinerja yang superior. Penekanan dimensi ini pada kesadaran sosial dan kompetensi manajemen hubungan para pekerja/karyawan berupa empati dan kerja tim yang semestinya dimiliki dalam menjalankan pekerjaannya. [Cut Zurnali, 2010]

Kompetensi didefinisikan (Mitrani, 1992; Spencer and Spencer, 1993) sebagai *an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion-reference defective and or superior performance in a job or situation*. Atau karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Identifikasi kompetensi yang tepat dianggap memiliki nilai prediksi yang cukup valid terhadap kinerja seorang pegawai. Kompetensi yang mencakup faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skill* dan *hard skill* banyak digunakan sebagai aspek yang dinilai dalam merekrut pegawai atau dasar dalam pengelolaan manajemen SDM (Veithzal Rivai, 2009). Berangkat dari pengertian tersebut kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian. Kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa

dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi. Selanjutnya menurut Spencer and Spencer (1993) kompetensi dapat dibagi atas 2 (dua) kategori yaitu “*threshold competencies*” dan “*differentiating competencies*”. *Threshold competencies* adalah karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Tetapi tidak untuk membedakan seorang yang berkinerja tinggi dan rata-rata. Sedangkan “*differentiating competencies*” adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah. Misalnya seorang dosen harus mempunyai kemampuan utama mengajar, itu berarti pada tataran “*threshold competencies*”, selanjutnya apabila dosen dapat mengajar dengan baik, cara mengajarnya mudah dipahami dan analisisnya tajam sehingga dapat dibedakan tingkat kerjanya maka hal itu sudah masuk kategori “*differentiating competencies*”.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Diklat Jabatan PNS, bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya. [Ka BKN, 2013]

Pendidikan dan Pelatihan Berbasis pada Kompetensi-PPBK (*competency-based education and or training*) merupakan salah satu pendekatan dalam pengembangan SDM yang berfokus pada hasil akhir (*outcome*). PPBK merupakan suatu proses pendidikan dan pelatihan yang dirancang untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara

husus, untuk mencapai hasil kerja yang berbasis target kinerja (*performance target*) yang telah ditetapkan. Oleh karena itu PPBK sangat fleksibel dalam proses kesempatan untuk memperoleh kompetensi dengan berbagai cara. Tujuan utama PPBK adalah menghasilkan kompetensi dalam menggunakan keterampilan yang ditentukan untuk pencapaian standar pada suatu kondisi yang telah ditetapkan dalam berbagai pekerjaan dan jabatan. Penelusuran (penilaian) kompetensi yang telah dicapai dan sertifikasi. Hasil PPBK hendaknya dihubungkan dengan kebutuhan Standar kompetensi yang akan diberikan, program Pendidikan dan Pelatihan didasarkan atas uraian kerja, kebutuhan *multi-skilling*, alur karir (*career path*).

Salah satu perbedaan antara PPBK dan Pendidikan dan Pelatihan tradisional adalah hasil pembelajaran, bukan penyampaian Pendidikan dan Pelatihan. Dalam PPBK, kita hanya memperhatikan dan berfokus pada apabila orang yang dilatih memperoleh kompetensi yang diharapkan dan bukan bagaimana mereka memperolehnya. Proses pembelajaran yang dipergunakan lebih berfokus pada perbantuan dan fasilitasi untuk mereka belajar dan keterampilan yang dipelajari akan lebih mudah diadaptasikan.

Salah satu model PPBK yang sederhana dan banyak dipergunakan adalah model 5 tahap yang dikembangkan oleh Dubois, 1996. Model tersebut dirancang untuk peningkatan kompetensi pegawai yang dapat dimodifikasi dan disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi yang ada agar dapat mencapai hasil seperti yang diharapkan. Untuk mencapai hasil yang optimal pada

PPBK hendaknya diperhatikan faktor yang dapat berpengaruh pada hasil akhir Pendidikan dan Pelatihan. Faktor-faktor ini antara lain, keselarasan tujuan program dengan kebutuhan dan kebijakan organisasi, dukungan dan anggaran dari manajemen; kurikulum; peserta didik dan latih; instruktur, metode dan teknik penyampaian, sarana dan prasarana, manajemen dan administrasi, litbang, sosialisasi program dan evaluasi program.

Beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi (R. Palan, 2008, Hal. 108):

1. Faktor-faktor yang mendorong keberhasilan penerapan manajemen SDM berbasis kompetensi:
 - a. Mengaitkan inisiatif dan pengelolaan kompetensi dengan strategi organisasi. Penerapan manajemen SDM berbasis kompetensi harus diselaraskan dengan kebutuhan dan strategi organisasi. Disamping untuk mendapatkan dukungan dari berbagai pihak dalam organisasi, juga bermanfaat agar kompetensi yang dimiliki pegawai benar-benar mendukung pencapaian target indikator dan sasaran strategis organisasi sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan.
 - b. Mengintegrasikan manajemen kompetensi dengan aplikasi pengelolaan SDM atau memanfaatkan kompetensi dalam pengelolaan manajemen dan pengembangan SDM. Penggunaan manajemen kompetensi mencakup dalam kegiatan seleksi, pengembangan

SDM, manajemen kinerja, perencanaan suksesi dan manajemen karier.

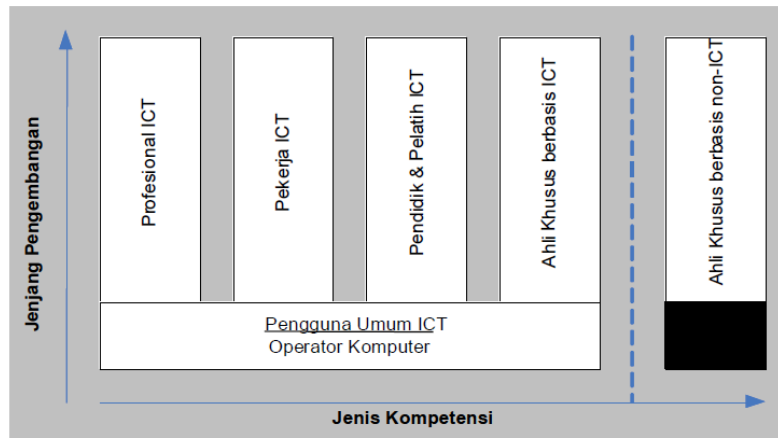
- c. Dukungan yang kuat dari manajemen puncak dan unsur-unsur terkait dalam organisasi dalam menerapkan manajemen SDM berbasis kompetensi.
 - d. Memastikan pengawasan dan evaluasi terus menerus terhadap penerapan manajemen SDM berbasis kompetensi.
2. Faktor-faktor yang mengakibatkan kegagalan dalam penerapan manajemen SDM berbasis kompetensi:
 - a. Unit dan pegawai yang mengelola SDM dan pelaksanaan manajemen SDM berbasis kompetensi lemah, tidak memiliki keahlian yang dibutuhkan.
 - b. Kurangnya dukungan dari manajemen puncak dan unsur-unsur lain dalam organisasi serta *stakeholders* terkait.
 - c. Menyerahkan program dan kegiatan penerapan manajemen SDM berbasis kompetensi sepenuhnya kepada konsultan eksternal.
 - d. Kurangnya sumber daya manusia yang berkomitmen untuk implementasi manajemen SDM berbasis kompetensi.
 - e. Kurangnya dukungan pendanaan terhadap penerapan manajemen SDM berbasis kompetensi.
 - f. Kurangnya perangkat lunak untuk mengelola dan menyajikan data kompetensi.

Kompetensi Bidang TIK

Kompetensi pegawai di bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi adalah penguasaan pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya yang terkait dengan komputer dan

perangkat pendukungnya. Kemampuan pegawai dalam mengoperasikan komputer, melakukan deteksi dan perbaikan kerusakan sistem komputer, meningkatkan kemampuan atau performansi sistem komputer dan hal-hal lain yang berkaitan erat dengan teknologi

informasi dan komunikasi. Berdasarkan jenis kelompok SDM ICT berikut kompetensinya, disusun diagram pengembangan kompetensi berdasarkan kategori/jenis kelompok SDM yang memanfaatkan ICT sebagaimana diilustrasikan Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Jenjang Pengembangan SDM ICT

Jenjang Jabatan Operator Komputer

Jenjang jabatan operator komputer ada 4 (empat) macam, yaitu:

1. Asisten Operator
2. Operator Muda
3. Operator Madya
4. Operator Utama

Level Kompetensi Bidang TIK

Terdapat 3 level kompetensi Operator bidang TIK, yaitu:

1. Kompetensi Operator Umum
Operator ini harus menguasai materi meliputi; mengetik pada papan ketik (*keyboard*) standar, mengidentifikasi aspek kode etik dan HAKI dibidang TIK, mendeskripsikan kewaspadaan terhadap keamanan informasi, mengidentifikasi sistem dan prosedur pengelolaan infrastruktur komputer dan

mengimplementasikan sistem keamanan dan keselamatan pada pengoperasian komputer.

2. Kompetensi Operator Inti
Level operator ini harus menguasai materi, antara lain mengoperasikan komputer personal yang berdiri sendiri (*PC stand alone*), mengoperasikan *printer*, mengoperasikan sistem operasi, mengoperasikan piranti lunak pengolah kata (*word processor*) – tingkat dasar, mengoperasikan piranti lunak lembar sebar (*spreadsheet*) – tingkat dasar, mengoperasikan Penelusur Web (*Web Browser*), mengoperasikan piranti lunak klien e-mail (*e-mail client*), mengidentifikasi komponen sistem komputer tingkat dasar (PC), mengoperasikan PC yang terhubung pada Jaringan Komputer lokal.

3. Kompetensi Operator Spesialis. Jenis operator ini harus memenuhi penguasaan meliputi menjelaskan konsep dan teknik dasar pemrograman, mengoperasikan dasar-dasar basis data (*data base*) dan membuat halaman web menggunakan bahasa web (*HTML*) tingkat dasar.

Sistem Informasi

Menurut Alter dalam (Utomo, 2014) disebutkan bahwa Sistem Informasi (SI) adalah kombinasi dari teknologi informasi dan aktivitas orang yang menggunakan teknologi itu untuk mendukung operasi dan manajemen. Dalam arti yang sangat luas, istilah sistem informasi yang sering digunakan merujuk kepada interaksi antara orang, proses algoritmik, data, dan teknologi. Dalam pengertian ini, istilah ini digunakan untuk merujuk tidak hanya pada penggunaan organisasi teknologi informasi dan komunikasi (TIK), tetapi juga untuk cara di mana orang berinteraksi dengan teknologi ini dalam mendukung proses bisnis. Ada yang membuat perbedaan yang jelas antara sistem informasi, dan komputer sistem TIK, dan proses bisnis. Sistem informasi yang berbeda dari teknologi informasi dalam sistem informasi biasanya terlihat seperti memiliki komponen TIK. Hal ini terutama berkaitan dengan tujuan pemanfaatan teknologi informasi. Sistem informasi juga berbeda dari proses bisnis. Sistem informasi membantu untuk mengontrol kinerja proses bisnis.

Alter berpendapat dalam (Utomo, 2014) untuk sistem informasi

sebagai tipe khusus dari sistem kerja. Sistem kerja adalah suatu sistem di mana manusia dan/atau mesin melakukan pekerjaan dengan menggunakan sumber daya untuk memproduksi produk tertentu dan/atau jasa bagi pelanggan. Sistem informasi adalah suatu sistem kerja yang kegiatannya ditujukan untuk pengolahan (menangkap, transmisi, menyimpan, mengambil, memanipulasi dan menampilkan) informasi.

Dengan demikian, sistem informasi antar berhubungan dengan sistem data di satu sisi dan sistem aktivitas di sisi lain. Sistem informasi adalah suatu bentuk komunikasi sistem di mana data yang mewakili dan diproses sebagai bentuk dari memori sosial. Sistem informasi juga dapat dianggap sebagai bahasa semi formal yang mendukung manusia dalam pengambilan keputusan dan tindakan. Sistem informasi merupakan fokus utama dari studi untuk disiplin sistem informasi dan organisasi informatika.

Implementasi Sistem Informasi di Perguruan Tinggi

Sistem Informasi merupakan sistem yang dikembangkan untuk mendukung proses pengambilan keputusan di suatu Perguruan Tinggi.

Sistem informasi di Perguruan Tinggi sangat beragam mulai dari Sistem Informasi Akademik, Sistem Informasi Kepegawaian, Sistem Informasi Inventaris Barang dan Kelengkapan, dan sistem informasi lain yang dibutuhkan dan dikembangkan oleh Perguruan Tinggi.

Pembahasan

Sebagai sebuah aset bagi organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) harus dikelola dan dikembangkan dengan baik sebagai sebuah investasi bagi organisasi dengan harapan investasi tersebut dapat kembali kepada organisasi dalam nilai yang lebih tinggi, atau memiliki nilai *return of investment* yang tinggi. Mengelola aset SDM tidak sama dengan mengelola aset lainnya. Manusia adalah makhluk yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kepribadian, konsep diri dan motif yang tidak dimiliki aset lainnya. Untuk melakukan pengembangan dan investasi terhadap aset SDM membutuhkan pendekatan khusus dan harus dilakukan melalui tahapan mulai dari perencanaan sampai evaluasi yang baik jika tidak ingin pengembangan dan investasi aset SDM menjadi kegiatan yang sia-sia.

Investasi adalah kegiatan jangka panjang yang hasilnya tidak dapat langsung diperoleh dalam waktu dekat, atau pada saat itu juga. Kegiatan pengembangan SDM juga bukanlah kegiatan atau proyek sesaat yang berhenti setelah kegiatan selesai dilaksanakan, tetapi merupakan kegiatan terus menerus yang berkesinambungan dan saling terkait untuk menghasilkan pegawai unggul dalam organisasi.

Untuk dapat melakukan pengembangan terhadap aset SDM, terdapat dua hal yang harus disiapkan, yaitu menyiapkan program dan kegiatan pengembangan SDM dan menyiapkan SDM yang akan dikembangkan. Program dan kegiatan pengembangan SDM antara lain dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, pengembangan karier, *coaching*, *mentoring* dan konseling.

Program dan kegiatan pengembangan SDM harus dipersiapkan dengan baik melalui kegiatan perencanaan dan identifikasi pemilihan program dan kegiatan pengembangan SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi dan karakteristik pegawai yang akan dikembangkan. Pelaksanaannya harus dilakukan oleh orang-orang yang berkompeten dalam melaksanakan program dan kegiatan pengembangan pegawai, termasuk pelatih (*trainer*) dalam program pendidikan dan pelatihan. Untuk mengetahui efektifitas dari sebuah program dan kegiatan pengembangan SDM harus dilakukan evaluasi dan analisis dampak dari program pengembangan dengan mengacu pada perencanaan dan tujuan dilaksanakannya program dan kegiatan pengembangan SDM. Untuk itu, sebelum kedua hal di atas diterapkan, perlu adanya pemetaan kompetensi

Pemetaan Kompetensi Bidang TIK

Pemetaan kompetensi pegawai diawali dengan penilaian kompetensi pegawai atau *assessment* kompetensi. *Assessment* kompetensi penting untuk dilakukan dalam upaya untuk memastikan bahwa orang yang tepat mendapat pekerjaan yang tepat di saat yang tepat. Tujuannya adalah untuk meminimalkan, lebih jauh lagi sebagai usaha untuk dapat menghilangkan resiko salah angkat atau salah promosi dalam manajemen pengelolaan SDM. Langkah-langkah dalam melakukan penilaian kompetensi dan bagaimana kompetensi dinilai dapat dilakukan kemudian.

Dalam struktur organisasi kerja di Perguruan Tinggi terdapat setidaknya 3 (tiga) bagian utama tugas

pokok dan fungsi dalam mengemban pekerjaan bagi pegawai, yaitu bidang pendidikan dan kemahasiswaan, bidang sarana dan prasarana (perlengkapan umum) dan bidang kepegawaian-keuangan. Ketiga bidang tersebut memiliki salah satu tugas bahkan lebih pekerjaan yang memerlukan kompetensi bidang teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Sebagai contoh dalam bidang pendidikan terdapat sub bagian pelayanan akademik dimana salah satu tugas pokoknya adalah mengelola sistem informasi akademik. Implementasi sistem informasi akademik membutuhkan kompetensi pegawai yang dapat melakukan entri data, dimana petugas entri data tersebut dinamakan operator akademik. Operator akademik pun masih di-*breakdown* lagi menjadi operator program studi, operator fakultas dan operator akademik pusat. Tentu saja, peran dan tugas pokok operator yang berbeda level tersebut memiliki kompetensi kerja yang berbeda pula. Kompetensi bidang TIK operator di program studi akan berbeda dengan kompetensi operator di tingkat fakultas, apalagi jika dengan operator akademik pusat. Kompetensi bidang TIK sangat diperlukan pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai. Sebaliknya pegawai yang tidak memiliki kompetensi tertentu (dalam hal ini bidang TIK) akan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas-tugasnya di perguruan tinggi. Apalagi jika terdapat lebih banyak pegawai yang tidak memenuhi kompetensi bidang TIK, hal ini akan berdampak pada sulitnya pihak manajemen dalam

mendistribusikan tugas pada pegawainya.

Pegawai yang memiliki kompetensi bidang TIK di perguruan tinggi sangat banyak dan beraneka ragam. Kompetensi bidang TIK mulai dari penguasaan dasar-dasar komputer, penguasaan aplikasi-aplikasi administrasi perkantoran sampai penguasaan aplikasi-aplikasi web dan blog. Bahkan untuk level yang lebih tinggi, kompetensi jaringan komputer dan internet, sistem keamanan informasi dan manajemen jaringan termasuk didalam kompetensi pegawai bidang TIK. Penguasaan komputer apalagi jaringan internet bagi pegawai perlu dipetakan. Hal ini bertujuan untuk memperoleh data seorang pegawai berada pada level kompetensi TIK tertentu. Pegawai yang memiliki kompetensi TIK tertentu akan mudah dikembangkan oleh organisasi demi mencapai tujuan pelaksanaan tugas dan target perguruan tinggi dengan cara memaksimalkan peran pegawainya yang sudah diketahui level kompetensinya.

Sistem informasi di Perguruan Tinggi sangat beragam mulai dari Sistem Informasi Akademik, Sistem Informasi Kepegawaian, Sistem Informasi Inventaris Barang dan Kelengkapan, dan sistem informasi lain yang dibutuhkan dan dikembangkan oleh Perguruan Tinggi.

Level Kompetensi Kunci

Dimaksudkan sebagai pengelompokan tingkat kemampuan dalam menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan berdasarkan tingkat kesulitan pekerjaan. Pengelompokan tingkat kesulitan pekerjaan dapat dibagi 3 (tiga) tingkatan/level:

Level – 1: Mengerjakan tugas rutin menurut cara yang telah ditentukan, bersifat sederhana dan merupakan pengulangan, serta sewaktu-waktu sering diperiksa perkembangannya. Maka unjuk kerja Level – 1 adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjelaskan pekerjaan sederhana, berulang-ulang secara efisien dan memuaskan berdasar pada kriteria atau prosedur yang telah ditetapkan dengan kemampuan mandiri. Untuk itu Level – 1 ini harus mampu:

- Melakukan proses yang sederhana dan telah ditentukan.
- Menilai mutu berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

Level – 2: Mengerjakan tugas yang lebih luas dan lebih rumit yang ditandai dengan peningkatan otonomi pribadi terhadap pekerjaannya sendiri dan pekerjaan tersebut kemudian diperiksa oleh atasan setelah pekerjaan selesai. Maka unjuk kerja Level – 2 merupakan tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan yang menentukan pilihan, aplikasi dan integrasi dari sejumlah elemen atau data/informasi untuk membuat penilaian atas kesulitan proses dan hasil. Untuk itu, Level – 2 ini harus mampu:

- Mengelola atau menyelesaikan suatu proses.
- Menentukan kriteria penilaian terhadap suatu proses atau kerja evaluasi terhadap suatu proses.

Level - 3: Mengerjakan kegiatan rumit dan tidak rutin yang dikerjakan sendiri dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan orang lain. Unjuk kerja Level – 3 merupakan tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk mengevaluasi dan merancang kembali proses, menetapkan dan menggunakan prinsip-prinsip dalam rangka menentukan cara yang terbaik dan tepat untuk menetapkan kriteria

penilaian kualitas. Untuk itu, Level – 3 ini harus mampu:

- Menentukan prinsip dasar dan proses.
- Mengevaluasi dan mengubah bentuk proses atau membentuk ulang proses.
- Menentukan kriteria untuk mengevaluasi dan/atau penilaian proses.

Kompetensi Kunci

Kompetensi kunci adalah kemampuan dasar yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan di suatu industri/bidang usaha. Kompetensi kunci harus:

- merupakan hal penting untuk mendapatkan pekerjaan dan pendidikan lanjut serta untuk kehidupan orang dewasa,
- dapat dialihkan, artinya kompetensi kunci tidak boleh bersifat spesifik bidang pekerjaan,
- terarah pada integrasi pengetahuan dan keterampilan,
- terdiri dari hal-hal yang dapat dikembangkan melalui pelatihan,
- dapat dinilai,
- dapat bebas dari nilai-nilai budaya.

Kompetensi kunci pada dasarnya meliputi:

- ✓ Bahasa dan komunikasi
- ✓ Matematika
- ✓ Ilmu pengetahuan dan teknologi
- ✓ Pemecahan masalah
- ✓ Pengertian kultural
- ✓ Pribadi dan antara pribadi
- ✓ Merencanakan dan mengorganisasikan

Kompetensi kunci terdiri dari:

1. Mengumpulkan, menganalisa dan mengatur/mengorganisasikan informasi
2. Mengkomunikasikan ide dan informasi

3. Merencanakan dan mengatur kegiatan
4. Bekerja sama dengan orang lain dan di dalam kelompok
5. Menggunakan konsep dan teknis matematika
6. Memecahkan persoalan/masalah
7. Menggunakan teknologi

Pengelompokan Unit Kompetensi pada Jenjang Jabatan

Untuk memudahkan klasifikasi kompetensi pegawai yang bekerja di bidang TIK perlu dibuat konsep jenjang jabatan berdasarkan unit kompetensinya masing-masing. Adapun pengelompokan unit kompetensi pada jenjang jabatan adalah seperti tabel berikut di bawah ini:

Tabel 1. Pengelompokan Unit Kompetensi pada Jenjang Jabatan

Jenjang Jabatan	Level Kualifikasi	Jml Unit Kel. Umum	Jml Unit Kel. Inti	Jml Unit Kel. Spesialis
---	9	—	—	—
---	8	—	—	—
---	7	—	—	—
---	6	—	—	—
---	5	—	—	—
Operator Utama	4	2	1	3
Operator Madya	3	1	3	2
Operator Muda	2	1	6	—
Asisten Operator	1	1	7	—
Total =		5	17	5

Kelompok terendah dari jenjang jabatan bidang TIK adalah Asisten Operator. Asisten Operator memiliki level kualifikasi 1 dengan penguasaan kompetensi untuk unit kelompok umum berjumlah 1 kompetensi dan unit kelompok inti 7 kompetensi tanpa memiliki kelompok spesialisasi. Di perguruan tinggi, jenjang jabatan asisten operator kosong berdasarkan peta jabatan pegawai.

Kelompok kedua adalah Operator Muda. Operator Muda memiliki level kualifikasi 2 dengan penguasaan kompetensi untuk unit kelompok umum berjumlah 1 kompetensi yang harus dikuasai dan unit kelompok inti 1 kompetensi juga tanpa unit kelompok spesialis.

Walaupun sama tidak memerlukan kompetensi spesialis dengan Asisten Operator dan hanya 6 unit kelompok inti, Operator Muda memiliki kompetensi yang lebih tinggi daripada penguasaan kompetensi Asisten Operator.

Sedangkan jenjang jabatan bidang TIK ketiga adalah Operator Madya. Operator Madya memiliki level kualifikasi 3 dengan penguasaan kompetensi untuk unit kelompok umum 1 kompetensi dan lebih banyak di penguasaan kompetensi untuk unit kelompok inti 3 kompetensi dan unit kelompok spesialis 2 kompetensi.

Jenjang jabatan bidang TIK yang terakhir adalah Operator Utama. Operator Utama memiliki level

kualifikasi 4 dengan penguasaan kompetensi untuk unit kelompok umum 2 kompetensi dan unit kelompok inti 1 kompetensi. Kompetensi Operator Utama lebih banyak di unit kelompok spesialis yaitu 3 kompetensi.

Pemetaan kompetensi di bidang TIK untuk perguruan tinggi juga dapat dilakukan terhadap beberapa pegawai yang melaksanakan tugas-tugasnya di unit lain yang terkait dengan implemmentasi sistem informasi di perguruan tinggi, seperti tenaga ahli komputer (*hardware, software, multimedia*).

Melalui pemetaan kompetensi dengan cara *assessment* pegawai di bidang TIK akan diperoleh data profil pegawai, khususnya profil terkait kompetensi, kualifikasi, keahlian dan potensi pegawai. Selain manfaat tersebut di atas, menurut (Davis, 2009) hasil *assessment* pegawai dalam pemetaan kompetensi pegawai juga memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Pegawai

Hasil pemetaan pegawai di bidang TIK dapat dibandingkan dengan penilaian terhadap kemampuan dan kompetensi yang dilakukan oleh pegawai terhadap dirinya sendiri sehingga pegawai dapat mengetahui kompetensi dan potensi yang dimiliki. Dengan pengetahuan tersebut, pegawai dapat menyusun kebutuhan pengembangan diri yang akan dilakukan untuk jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang.

2. Manfaat bagi unit Pengelola SDM
Unit pengelola SDM memiliki database kompetensi, potensi dan

kinerja semua pegawai sehingga pengelolaan dan pengembangan pegawai dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Hasil *assessment* juga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan kebijakan terkait dengan pengelolaan pegawai sehingga efektifitas dalam pengelolaan pengembangan pegawai dapat ditingkatkan.

3. Manfaat bagi Manajemen Puncak
Fokus pengelolaan dan pengembangan talenta untuk mendapatkan orang-orang terbaik dalam organisasi menjadi lebih jelas. Dengan mengetahui kebutuhan masing-masing pegawai, anggaran untuk pengembangan pegawai dapat dikelola dengan baik dan dilakukan tepat sasaran karena pegawai hanya dilatih untuk meningkatkan kompetensi yang perlu ditingkatkan untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan saat ini dan yang akan datang sesuai dengan rencana pengembangan karier masing-masing pegawai.

Pengembangan Kompetensi Pegawai perlu dilakukan guna peningkatan kualitas SDM dan produktivitas kerja di Perguruan Tinggi. Kompetensi pegawai dapat diketahui dengan cara dilakukan pemetaan kompetensi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai di lingkungan kerja pada perguruan tinggi. dari hasil pemetaan tersebut, pegawai yang berkompetensi bidang TIK akan diuji dan diteliti berada pada kompetensi TIK berapa. Selanjutnya,

dari situ akan diperoleh informasi jenjang jabatan dan level kompetensi TIK-nya. Setelah diperoleh tingkat kompetensi TIK pegawai tersebut tentunya dapat disimpulkan apakah sudah sesuai dengan tempat bekerja di suatu unit kerja tertentu. Jika sudah, maka pihak manajemen perguruan tinggi tidak perlu melakukan *upgrading* untuk mengimplementasikan suatu sistem informasi di perguruan tinggi tersebut. Namun, jika belum maka pimpinan kerja perlu untuk mendesain dan merancang pendidikan dan latihan guna meng-*upgrade* kemampuan pegawai dalam menjalankan sistem informasi perguruan tinggi. Dengan menyelenggarakan pemetaan pegawai yang berkompeten di bidang TIK secara menyeluruh akan membantu pihak manajemen dalam merencanakan penataan pegawai dan mengembangkan kualitas sumber daya manusianya. Pengembangan kompetensi pegawai berdasarkan pemetaan pegawai di bidang TIK juga akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang akan berdampak pada produktivitas kelembagaan di perguruan tinggi tersebut. Keberhasilan Perguruan Tinggi pada akhirnya memang tercermin dari peningkatan kualitas SDM saat ini dan dalam beberapa tahun ke depan. Hanya Perguruan Tinggi yang mampu mengembangkan individu yang ada di dalamnya, yang pada akhirnya akan mampu berdiri tegak kemudian berani menghadapi persaingan dengan kepercayaan diri dan memaksimalkan kemampuan diri. Pengembangan SDM

yang tepat dan pemetaan SDM yang terorganisir baik, akan menjadi jalan ke keamanan organisasi.

Kesimpulan

Pemetaan pegawai yang memiliki kompetensi TIK menjadi kebutuhan utama dalam implementasi sistem informasi bagi manajemen Perguruan Tinggi. Hasil pemetaan pegawai berguna untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia dalam rangka peningkatan produktivitas pegawai yang nantinya akan berdampak juga pada produktivitas kelembagaan. Kompetensi pegawai berbasis TIK memiliki beberapa level operator komputer sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai yang menggunakan komputer di lingkungan kerja Perguruan Tinggi.

Saran

Perlu ada tindak lanjut berupa riset pemetaan pegawai di Perguruan Tinggi berbasis Kompetensi TIK untuk memperoleh data yang valid tentang jumlah pegawai berkompetensi TIK dan level kompetensinya.

Pengembangan Kompetensi Pegawai perlu dilakukan guna peningkatan kualitas SDM dan produktivitas kerja di Perguruan Tinggi.

Daftar Pustaka

- Cut Zurnali, 2010, *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker – Kerangka Riset Manajemen Sumber daya Manusia di Masa Depan*. Bandung: Penerbit Unpad Press.
- Kepala Badan Kepegawaian Negara Eko Sutrisno, 2013, *Peraturan Kepala BKN Nomor 3 Tahun 2013 tentang Kamus Besar Jabatan Fungsional Umum*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- McLeod, Raymond Jr dan Schell, George., 2004, *Management Information System*, 9th Edition, Pearson Education, Inc., New Jersey
- Palan, R., 2008, *Competency Management, Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi* (Terjemahan), Penerbit PPM, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2009, *Islamic Human Capital, Dari Teori ke Praktik, Manajemen Sumber Daya Islami*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Tim Koordinasi Telematika Indonesia (TKTI), 2004, *Standar Kompetensi Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk Operator Komputer versi 1.0*, Jakarta
- Utomo, Chandra E.W., 2014, *Antusiasme Kerja Pegawai dalam Mengimplementasikan Sistem Informasi Berbasis Online di Perguruan Tinggi*, Jurnal Strategi dan Bisnis, Vol.2 Nomor 1, April 2014, Prodi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP UNEJ, Jember.
- Detik [Online]
https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3471341/64-pns-hanya-kerja-administrasi?_ga=1.214512919.145910755.1448011190
Diakses tanggal 25April 2017