



Ulasan

Teknis Seleksi Peserta Diklatpim IV Pola Baru Di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Tengah

*Ahmad Hudalil¹

¹ Widyaiswara Pertama Badan Diklatda Kab. Lampung Tengah Provinsi Lampung,
Jln. Pesangrahan No.1 Kotagajah Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung

(Diterima 8 April 2014; Direvisi 29 April 2014; Disetujui 30 April 2014;
Diterbitkan 1 Mei 2014)

Abstract: Pola baru Diklatpim IV yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara melalui perkalan nomor 13 tahun 2013 merupakan Reformasi Sistem Diklat dengan perubahan yang sangat mendasar dalam hal tujuan, fungsi widyaiswara, metode pembelajaran dan tanggung jawab. Tanggung jawab yang dimaksud, bahwa keberhasilan diklat dan implementasi hasil diklat tidak hanya pada lembaga diklat tetapi juga instansi asal. Peserta menjadi bagian dari proses perubahan yang terukur di instansi masing-masing. Persiapan ini menuntut proses seleksi awal bagi peserta yang lebih ketat menyangkut potensi, kompetensi, kepangkatan/golongan dan kemampuan berkomunikasi dengan bahasa inggris, sehingga Peraturan Kepala LAN tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dapat dilaksanakan secara maksimal dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Keywords: reformasi, sistem, diklat, tanggung jawab, proses seleksi.

Corresponding author: Ahmad Hudalil, E-mail: ahmadhudalil@yahoo.co.id, Tel. +62-725-41626 / 082180531414

Pendahuluan

Latar belakang

Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 13 Tahun 2013 tentang pedoman dan pelatihan kepemimpinan tingkat IV diterbitkan dan ditetapkan untuk menjawab tuntutan publik terhadap peningkatan kompetensi, kinerja dan pelayanan pegawai negeri sipil seiring pelaksanaan reformasi birokrasi. Selain itu peraturan ini berupaya untuk mencetak pemimpin dengan agenda proyek perubahan yang implementatif. Sedangkan dalam Cheema dan Rondinelli (Wibawa, 1994: 19), Implementasi dalam pengertian luas adalah pelaksanaan dan melakukan suatu program kebijaksanaan. Dan dijelaskan bahwa suatu proses interaksi diantara merancang dan menentukan sasaran yang diinginkan, yang penyelenggaraannya melibatkan para pemangku kepentingan/ stakeholder secara aktif.

Dalam sistem manajemen kepegawaian, pejabat struktural eselon IV memainkan peran yang sangat menentukan dalam membuat perencanaan pelaksanaan kegiatan-kegiatan instansi dan memimpin bawahan dan seluruh stakeholder strategik untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut secara efektif dan efisien. Tugas ini menuntutnya memiliki kompetensi kepemimpinan operasional, yaitu kemampuan dalam membuat perencanaan pelaksanaan kegiatan-kegiatan instansi dan kemampuan mempengaruhi dan memobilisasi bawahan dan stakeholder strategisnya dalam melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan.

Untuk dapat membentuk sosok pejabat struktural eselon IV seperti tersebut diatas, seleksi peserta pada penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan (Diklatpim) IV memiliki peran strategis dalam pencapaian tujuannya yakni, sebagai pemimpin perubahan. Pemimpin yang dituntut untuk menunjukkan kinerjanya dalam merancang suatu proyek perubahan di unit kerjanya dan memimpin proyek perubahan tersebut hingga menimbulkan hasil yang signifikan. Rancangan proyek perubahan dari para peserta diklat harus disetujui dan diawasi oleh para atasannya (mentor) sampai dengan proyek perubahan tersebut tercapai. Hanya peserta yang berhasil mengimplementasikan proyek perubahan yang dinyatakan telah memiliki kompetensi kepemimpinan operasional dan dinyatakan lulus Diklatpim IV (mendapatkan Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan). Sedangkan yang tidak berhasil, hanya diberi sertifikat mengikuti Diklatpim IV.

Gambaran tersebut menunjukkan bahwa seleksi peserta pada Diklatpim IV memerlukan suatu strategi bukan hanya pada kebijakannya saja tapi juga pada implementasinya. Kondisi ini menuntut adanya seleksi awal yang ketat (calon reformer) yang benar-benar akan dipromosikan dan bagian dari perencanaan karier PNS.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas penulis mengidentifikasi variabelnya adalah : teknis seleksi peserta, sedangkan pertanyaannya adalah: “ Bagaimanakah teknis pelaksanaan seleksi peserta diklatpim IV pola baru di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Tengah?”

Perumusan Masalah

1. Lokus tulisan ini berada di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Tengah.
2. Tulisan ini membahas tentang teknis seleksi peserta diklatpim IV pola baru di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Tengah berdasarkan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 13 Tahun 2013.

Tujuan Penulisan

Penulisan ini memiliki tujuan memaparkan (eksposisi) sehingga memberikan informasi, penjelasan, keterangan dan pemahaman mengenai penerapan teknis seleksi peserta diklatpim IV pola baru di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Analisa

Konsep Teknis

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Definisi, Pengertian atau arti kata dari teknis adalah: tek·nis /téknis/ a bersifat atau mengenai (menurut) teknik; secara teknik: instansi itu menyediakan bantuan — dan biaya secara terkoordinasi; dr segi —. Teknis juga diartikan aturan/norma/persyaratan yang umumnya dalam bentuk sebuah dokumen formal yang menciptakan kriteria, metode, proses dan praktik rekayasa.

Seleksi Peserta

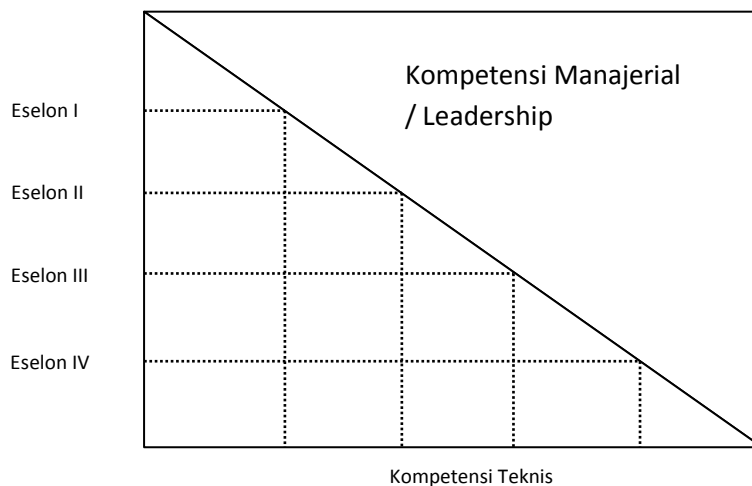
Menurut Mathis dan Jackson (2006, 261) Seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. Sedangkan seleksi peserta didik diartikan juga sebagai kegiatan pemilihan calon peserta didik untuk menentukan diterima atau tidaknya calon peserta didik menjadi peserta didik di lembaga pendidikan (sekolah) tersebut berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Pengembangan Pegawai dengan Diklatpim

Pengembangan pegawai dapat dilakukan melalui kegiatan diklat atau non-diklat. Pengembangan pegawai melalui kegiatan non-diklat dilakukan melalui promosi, mutasi atau demosi. Sementara pengembangan pegawai melalui kegiatan diklat dilakukan melalui diklat teknis/fungsional dan diklat kepemimpinan. Diklat teknis/fungsional dilakukan untuk meningkatkan kompetensi teknis, sementara diklat kepemimpinan dilakukan untuk meningkatkan kompetensi manajerial (leadership). Kompetensi manajerial akan dikembangkan di jalur struktural, dimana harus memperhatikan ada tidaknya peluang untuk jabatan tersebut di dalam organisasi karena jabatan struktural jumlahnya sangat terbatas dan semakin tinggi tingkatnya semakin sedikit jumlahnya.

Pengembangan pegawai di jalur struktural perlu perhatian khusus, karena melihat karakteristik pelaksanaan tugasnya jabatan ini tidak hanya memerlukan kompetensi manajerial tetapi juga memerlukan kompetensi teknis, khususnya untuk *lower manager* dan *middle manager* (setingkat eselon IV dan III). Karena pada tingkat ini banyak melakukan kegiatan operasional atau teknis. Sementara pada tingkat *top manager* atau setingkat eselon II dan I karena tugasnya lebih pada pengambilan kebijakan (*policy taking*) maka penguasaan kompetensi teknis lebih sedikit. Perbedaan penguasaan kompetensi ini bisa dilihat pada Gambar 1.

Akan tetapi untuk beberapa unit organisasi yang sifatnya sangat teknis karena menjalankan fungsi lini, misalnya Dinas Pekerjaan Umum, Dinas Kesehatan, Dinas Pertanian dan sebagainya, kemampuan teknis harus tetap dimiliki oleh semua level manajernya.



Sumber : Analisis Manajemen Modern (FX. Soejadi : 1997)

Gambar 1 Penguasaan Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Teknis

Pengungkapan Masalah

Temuan yang menjadi permasalahan, pada seleksi Diklatpim IV yang selama ini berjalan yakni seleksi peserta tidak dilakukan secara ketat, artinya pegawai yang dikirim mengikuti Diklatpim IV belum berdasarkan kompetensi dan potensi untuk jabatan yang akan dijabatnya. Sehingga pengiriman peserta untuk mengikuti Diklatpim IV yang harusnya bagian dari kegiatan kaderisasi kepemimpinan, pencapaiannya dirasa kurang.

Pembahasan atas Fakta

Persyaratan peserta diklatpim IV berdasarkan perkelan No.13 tahun 2013, yang akan di bedah satu persatu serta bagaimana teknis seleksi bagi penyelenggara pada lembaga diklat yang melaksanakannya.

1) Memiliki potensi untuk dikembangkan yang dibuktikan dengan dokumen yang sesuai

Potensi diri merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal. Secara umum, potensi dapat diklasifikasikan sebagai berikut.

- Kemampuan dasar, seperti tingkat intelegensi, kemampuan abstraksi, logika dan daya tangkap.
- Etos kerja, seperti ketekunan, ketelitian, efisiensi kerja dan daya tahan terhadap tekanan.
- Kepribadian, yaitu pola menyeluruh semua kemampuan, perbuatan, serta kebiasaan seseorang, baik jasmaniah, rohaniah, emosional maupun sosial yang ditata dalam cara khas di bawah aneka pengaruh luar.

Teknis pelaksanaan poin 1 (satu) ini dapat dilakukan dengan penyampaian portofolio peserta. Istilah portofolio dipakai dalam sejumlah bidang kegiatan yang masing-masing memiliki arti cukup berbeda. Istilah ini adalah bentuk latinisasi dari portefeuille. Tetapi Portofolio mempunyai arti luas berbeda dalam masing-masing bidang. Portofolio dalam dunia pendidikan adalah merupakan

sekumpulan informasi pribadi yang merupakan catatan dan dokumentasi atas pencapaian prestasi seseorang dalam pendidikannya.

Ada beraneka portofolio mulai dari rapor / ijazah hingga dokumen-dokumen lainnya seperti sertifikat, piagam penghargaan, dan lain-lain sebagai bukti pencapaian hasil atas suatu pendidikan atau kursus. Dokumen setelah terkumpul lalu diseleksi yang akhirnya membuat refleksi pribadi. Penilaian ini dianggap sebagian peneliti pendidikan adalah penilaian alternatif di dunia modern dan jauh lebih reliable dan valid daripada penilaian baku.

2) Telah memiliki kompetensi teknis sesuai dengan bidang jabatan struktural yang akan diduduki, dibuktikan dengan dokumen yang sesuai

Kata "*kompetensi*" memiliki pengertian menyoroti aspek dan penekanan yang relatif berbeda. Kompetensi memiliki pengertian yang sama dengan *capability* (kemampuan). Seseorang yang kompeten adalah yang memiliki kemampuan, pengetahuan dan keahlian untuk melakukan sesuatu secara efisien dan efektif. Kompetensi Teknik (*technical competence*) yaitu kompetensi mengenai bidang yang menjadi tugas pokok organisasi. Definisi yang sama dimuat dalam PP No 101/2000 tentang Diklat Jabatan PNS, bahwa kompetensi teknis adalah kemampuan PNS dalam bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing.

Teknis pelaksanaan poin 2 (dua) ini dapat dilakukan dengan penyampaian sertifikat, piagam penghargaan sebagai bukti pencapaian hasil atas suatu pekerjaan. Bukti tersebut secara keseluruhan secara keseluruhan telah mendapatkan persetujuan dari pimpinan/atasan unit kerjanya dalam bentuk surat keterangan.

3) Pangkat / Golongan minimal Penata Muda Tk.I / (III/b)

Pangkat / Golongan adalah kedudukan yang menunjukkan tingkatan seseorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.

Teknis pelaksanaan poin 3 (tiga) ini dapat dilakukan dengan melihat Daftar Urut Kepangkatan (DUK). Suatu daftar yang memuat nama Pegawai Negeri Sipil dari suatu satuan organisasi Negara yang disusun menurut tingkatan kepangkatan; DUK juga adalah salah satu bahan obyektif untuk melaksanakan pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil berdasarkan system karier dan system prestasi kerja, oleh karena DUK perlu dibuat dan dipelihara secara terus menerus.

4) Mampu berkomunikasi dengan bahasa inggris yang dibuktikan dengan sertifikat *Educational Testing Service Test of English for International Communication* (ETS TOEIC) dengan skor minimal 400 atau *Internet Based Test of English as a Foreign Language* (IBT TOEFL) dengan skor minimal 30, atau *International English Language Testing System* (IELTS) dengan skor minimal 4, atau Lembaga Administrasi Negara *English Communication for Civil Service Test* (LAN ECSCS Test) dengan skor minimal 65.

Beberapa perubahan yang dapat dikatakan radikal dalam penyelenggaraan diklatpim IV pola baru ini adalah dalam hal persyaratan, keharusan calon peserta untuk memiliki kemampuan bahasa Inggris yang dibuktikan dengan sertifikat kemahiran berbahasa baik semisal TOEFL dan sejenisnya, mengharuskan calon peserta mempersiapkan sejak dini untuk me"resmi"kan kemampuan bahasa Inggris-nya.

Bahasa Inggris sangat diperlukan dalam bidang diklat, dimana para peserta dituntut untuk mampu mengembangkan potensi diri dengan media-media dan teknologi yang kebanyakan menggunakan bahasa Inggris. Oleh sebab itu, dalam menjawab tuntutan zaman kemampuan untuk berbahasa Inggris adalah kebutuhan yang mutlak dan tidak bisa ditawar lagi.

Teknis pelaksanaan poin 4 (empat) ini dapat dilakukan dengan cara :

- a) Bagi Peserta yang direncanakan mengikuti Diklatpim IV yang masih memiliki jeda waktu sebelum pemanggilan, instansi pengirim dan penyelenggara diklat memberikan kesadaran kepada peserta dengan mendorong untuk belajar berbahasa Inggris pada lembaga penyelenggara resmi TOEFL.
 - b) Bagi Peserta yang direncanakan mengikuti Diklatpim IV yang langsung di panggil, penyelenggara diklat dapat memfasilitasi dengan bekerjasama pada lembaga penyelenggara resmi TOEFL yang dapat memposisikan kegiatannya tanpa mengganggu jalannya proses pembelajaran diklatpim IV.
 - c) Bagi Peserta yang sampai akhir pelaksanaan Diklatpim IV belum juga dapat memenuhi syarat TOEFL penyelenggara harus mengevaluasi dengan memberikan certificate of attendance (surat keterangan mengikuti diklat) dan tidak memberikan certificate of competence (surat tanda tamat pendidikan dan pelatihan) sampai syarat TOEFL terpenuhi.
- 5) Bagi peserta yang belum menduduki jabatan struktural eselon IV, direkomendasikan oleh Baperjakat instansi untuk menduduki jabatan struktural eselon IV tertentu dan diberikan kewenangan untuk melakukan perubahan pada unit kerja eselon IV tersebut**

Perlu adanya ketegasan dan konsekuensi dari instansi pengirim dan penyelenggara diklat bahwa diklatpim IV ini merupakan diklat prasyarat untuk menduduki jabatan, sehingga bila terdapat peserta yang belum menduduki jabatan harus mengikuti diklat dulu baru bisa menjabat (dik dulu baru duk). Konsekuensinya, peserta tersebut harus sudah mempunyai tanda kelulusan mengikuti diklat (STTPL = Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Latihan).

Teknis pelaksanaan poin 5 (lima) ini dapat dilakukan, bahwa rekomendasi yang dikeluarkan oleh Baperjakat harus mengedepankan objektivitas. Objektivitas bermula dari istilah filosofis yang dikenal pada tahun 1620 dan memiliki arti "pertimbangan antara hubungan sesuatu dengan obyeknya" (sebagai lawan kata dari subjektif), terbentuk dari pola istilah bahasa Latin diabad pertengahan yaitu *objectivus*, berasal dari *objectum "object"* yang berarti "tidak bias, berdiri sendiri (tanpa keterlibatan pribadi)" yang pertama ditemukan pada tahun 1855 dan mendapatkan pengaruh bahasa Jerman *objektiv*.

Penerapan objektivitas oleh Baperjakat dalam tataran praktis sebelum mengeluarkan rekomendasi dapat di mulai dari penggunaan data didalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah (BKD), selain data usaha yang dapat dilakukan dengan melihat Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jangka waktu 1 (satu) tahun yang dibuat oleh Pejabat Penilai.

Kesimpulan

Kendala-kendala yang mungkin timbul dalam penyelenggaraan Diklatpim IV pola baru dari aspek seleksi peserta perlu diantisipasi secara dini, sehingga Diklatpim IV pola baru dapat diselenggarakan secara maksimal dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Dari unsur lembaga diklat dan stakeholders, perlu dilakukan teknis pelaksanaan yang mendukung terlaksananya implementasi Diklatpim IV pola baru; *satu*, mendorong peserta Diklatpim IV memahami potensi dengan portofolio dan mengembangkan kompetensi kaitan dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dengan lampiran sertifikat serta persetujuan pimpinan/atasan unit kerja; *dua*, mendorong peserta Diklatpim IV untuk melakukan sertifikasi kemahiran berbahasa Inggris sebagai salah satu syarat penting untuk mengikuti Diklatpim IV; *tiga*, Baperjakat yang ditunjuk dapat melaksanakan tugas berdasarkan objektivitas.

Ucapan terimakasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Tengah yang telah memberikan kesempatan dan dukungan dalam penyelesaian tulisan ini.

Daftar Pustaka

Buku

1. Kumorotomo, Wahyudi & Pramusinto, Agus.(Eds). 2009, Governance Refor di Indonesia : Mencari Arah Kelembagaan Politik yang Demokratis dan Birokrasi yang Profesional. Yogyakarta: Gava Media bekerjasama dengan MAP-UGM.
2. Mathis, L. Robert and Jackson, H. John. 2006. Human Resource Management. Jakarta : Salemba Empat.
3. Soedjadi, F.X. 1997. Analisis Manajemen Modern. Jakarta : Gunung Agung.
4. Thoha, Miftah.2008. Birokrasi Pemerintah Indonesia di Era Reformasi. Jakarta : Kencana, Prenada Media Group.
5. Wibawa, Samodra.1994. Kebijakan Publik, Proses dan Analisis. Jakarta : Intermedia.

Peraturan

1. Peraturan Kepala LAN Nomor 09 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyusunan Karya Tulis Ilmiah Bagi Widyaiswara
2. Peraturan Kepala LAN Nomor 13 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV

Media online

1. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/29739/3/Chapter%20II.pdf>
2. <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/BUKU%20manaj%20SISWA.pdf>
3. <http://digilib.unimed.ac.id/public/UNIMED-Master-262-035030225%20Bab%20II.pdf>
4. <http://pta.kemenag.go.id/index.php/frontend/news/index/169>
5. <http://aceholic.blogspot.com/2012/10/makalah-strategi-pembelajaran-kooperatif.html>

6. <http://kaltimbkd.info/index.php/id/brosur-layanan-kepegawaian/187-pembuatan-daftar-urut-keangkatan-pegawai-negeri-sipil>
7. <http://kuliahekonomimodern.wordpress.com/2012/12/26/makna-kata-portofolio/>
8. <http://penelitianindakankelas.blogspot.com/2009/03/pengertian-portofolio.html>
9. <http://www.bkn.go.id/in/peraturan/pedoman/pedoman-kenaikan-pangkat.html>
10. http://zetka-harmyn-institute-zhi.blogspot.com/2012_04_01_archive.html
11. http://id.wikipedia.org/wiki/Objektivitas_%28ilmu%29
12. <http://forum.kompas.com/sekolah-pendidikan/288632-pengertian-seleksi-dan-cara-proses-seleksi-menurut-para-ahli.html>
13. <http://temukanpengertian.blogspot.com/2013/07/pengertian-teknis.html>