

KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN SDM PENELITI: STUDI KASUS DI PROVINSI BENGKULU

COMPETENCY AND HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT OF RESEARCHER: CASE STUDY IN BENGKULU PROVINCE

Rahmi Wati

Badan Penelitian, Pengembangan dan Statistik Daerah Provinsi Bengkulu
Jl. Pembangunan No. 15 – Padang Harapan, Bengkulu
e-mail: rr.hamidi16@gmail.com

(Diterima 17 Maret 2016, Direvisi 23 Mei 2016, Disetujui 3 Juni 2016)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi dan pengembangan SDM peneliti di lingkup Badan Penelitian, Pengembangan dan Statistik Daerah (Litbang) Provinsi Bengkulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif analitis, yang memperoleh data dan informasi melalui observasi, wawancara, studi literatur dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah SDM peneliti berjumlah 13 orang, dengan kualifikasi jabatan fungsional peneliti pertama (III/a dan III/b). Namun, hampir 85% SDM peneliti tersebut belum memenuhi standar kerja minimal dan standar kompetensi untuk jabatan peneliti pertama yang telah ditetapkan oleh Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI). Pengembangan SDM peneliti masih berupa diklat jabatan fungsional saja, belum ada alokasi anggaran dan kegiatan untuk diklat teknis lainnya. Pelaksanaan evaluasi kinerja juga belum terlaksana secara terukur dan berkelanjutan, serta pola pengembangan karier peneliti yang belum berbasis kompetensi dan jabatan.

Kata kunci: kompetensi, pengembangan, sumber daya manusia (SDM), peneliti

Abstract

This research aims to analyze competency and human resources development in Agency of Research, Development, and Statistic of Bengkulu Province. This study used descriptive analytic approach collecting data and information through observation, interview, study literature, and documentation. The result shows that there are 13 researchers qualified as first rank researcher (III/a and III/b). Yet, nearly 85% of them have not met minimal working standard and competency as first-level researcher set by Indonesian Institute of Sciences (LIPI). Researcher development is only conducted in form of training, there is no budget for other technical trainings. Further, evaluation on working performance has not been measureable and sustainable, and also model of career development has not based on competency and job position.

Keywords: competency, development, human resources, researcher

PENDAHULUAN

Organisasi dipahami sebagai sekelompok orang yang berkumpul dan bekerja sama dengan cara yang terstruktur, untuk mencapai tujuan atau sejumlah sasaran tertentu yang telah ditetapkan bersama. Setiap organisasi akan memerlukan sumber daya manusia (SDM), karena SDM memiliki peran utama dan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi. SDM yang mampu mengimbangi dinamika organisasi adalah SDM yang memiliki nilai yang kuat, fleksibel dan dapat

beradaptasi dengan perubahan lingkungan. SDM yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan eksistensi organisasi secara keseluruhan.

SDM adalah aset atau unsur yang berbeda sekaligus penting diantara unsur-unsur lainnya dalam sebuah organisasi. Hal yang membuat SDM disuatu organisasi itu berbeda karena manusia merupakan makhluk yang memiliki akal budi, mempunyai kemampuan untuk berkembang, serta memiliki keinginan-keinginan. Hal inilah yang menjadikannya berbeda dengan alat/unsur lainnya dalam organisasi. Oleh

karena itu, pengelolaan SDM juga berbeda dibandingkan dengan pengelolaan alat/unsur lainnya.

Mengingat pentingnya keberadaan lembaga litbang, maka dalam upaya percepatan dan keberhasilan otonomi daerah dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (UU Pemda) telah merekomendasikan kepada daerah agar membentuk institusi litbang sebagai salah satu lembaga teknis dilingkungan pemerintah daerah. Institusi Penelitian dan Pengembangan (litbang) sebagai salah satu organisasi perangkat pemerintah daerah, yang memiliki tugas dan fungsi sebagai lembaga yang melaksanakan, mengkoordinasikan dan memfasilitasi seluruh kegiatan penelitian (kelitbangan) di daerah, dengan SDM peneliti sebagai “motor penggerak” pelaksanaan kegiatan kelitbangannya.

SDM peneliti merupakan sumber keunggulan daya saing bagi organisasi litbang dalam menghadapi berbagai tantangan. SDM yang mampu bertahan adalah SDM yang memiliki kompetensi, serta memiliki jiwa peneliti dan inovatif. Karena dari sanalah akan lahir kreativitas, keahlian dan inovasi. Kompetensi peneliti tidak dapat digeneralisir, tetapi kompetensinya dapat diukur melalui indikator output dan kinerjanya secara berjenjang. Peningkatan kualitas SDM peneliti berperan penting dalam menciptakan tenaga peneliti yang profesional sesuai dengan tuntutan tugas dan fungsinya. Peranan penting SDM peneliti bagi organisasi litbang menjadi salah satu indikator kesuksesan dan eksistensi litbang. Proses upgrading SDM berupa peningkatan kompetensi peneliti menjadi penting dalam meningkatkan mutu/kualitas produk kelitbangan.

Marwansyah (2013), mengemukakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditinggalkan

melalui pelatihan dan pengembangan.

Permasalahan utama yang dihadapi berkaitan dengan SDM saat ini adalah bagaimana menciptakan kompetensi SDM. Pesatnya perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) dalam segala bidang, memerlukan aparatur pemerintah yang mampu bersaing dan mengikuti perkembangan IPTEK. Profesionalisme diperlukan bagi semua aparatur pemerintah dengan meningkatkan kompetensi, sehingga memiliki produktivitas kerja yang maksimal. Oleh karena itu, menurut Anorage (2006) produktivitas kerja menunjukkan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.

Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) disebutkan bahwa jabatan ASN terdiri atas: a) Jabatan Administrasi; b) Jabatan Fungsional; dan c) Jabatan Pimpinan Tinggi. Dalam pasal 16 Undang-Undang tersebut menyatakan bahwa setiap jabatan sebagaimana dimaksud ditetapkan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.

Dalam mewujudkan serta mengoptimalkan peran dan fungsi litbang Provinsi Bengkulu sebagai pelaksana tugas-tugas yang spesifik dan menghasilkan rekomendasi kebijakan strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, pembangunan dan pelayanan masyarakat serta sebagai upaya peningkatan eksistensinya, maka perlu dilakukan berbagai upaya yang salah satunya adalah melakukan pemetaan kompetensi dan pengembangan SDM peneliti di institusi litbang Provinsi Bengkulu. Secara umum, tantangan yang dihadapi saat ini adalah belum optimalnya kinerja dan pemberdayaan SDM peneliti. Pola manajemen dan status kelembagaan litbang yang cenderung birokratis struktural berdampak pada belum berkembangnya iklim inovasi dalam lingkungan kerja litbang. Selain itu, keterbatasan fasilitas litbang dan biaya operasional penelitian menjadi faktor pendukung belum optimalnya upaya pengembangan SDM peneliti.

Mengingat pentingnya persyaratan penguasaan kompetensi untuk mendukung hasil kerja bagi peneliti, menurut Subijanto (2011) peningkatan kemampuan peneliti (*Capacity Building*) perlu diprogramkan untuk *up date* kompetensi peneliti. Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan permasalahan dalam tulisan ini adalah:

1. Bagaimana kompetensi SDM peneliti di litbang Provinsi Bengkulu?
2. Bagaimana pengembangan SDM peneliti di litbang Provinsi Bengkulu?

Dan menjawab permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penulisan ini dimaksudkan untuk:

1. Menganalisis kompetensi SDM peneliti di litbang Provinsi Bengkulu
2. Menganalisis pengembangan SDM peneliti di litbang Provinsi Bengkulu

Kompetensi Peneliti

Peneliti sebagai salah satu jabatan fungsional PNS dalam pengangkatan dalam jabatan ini, syaratnya mencakup aspek jenjang pendidikan, latar belakang keahlian, minat, kecerdasan, mencintai pekerjaan dan memiliki kompetensi yang dipersyaratkan dalam jabatannya. Kinerja dan kompetensi peneliti diharapkan dapat menjadi indikator kualitas dan profesionalisme peneliti, dimana produk kelitbangan yang dihasilkan dapat menjadi acuan dan rekomendasi dalam mendukung kebijakan pemerintah daerah yang berbasis riset dan IPTEK.

Dalam Peraturan Kepala LIPI Nomor 4/H/2008, Kompetensi seorang peneliti dapat diperoleh antara lain melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) fungsional peneliti tingkat pertama dan lanjutan. Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS (PP Diklat PNS) dinyatakan bahwa diklat bagi PNS terdiri atas 2 (dua) jenis, yaitu: 1) Diklat Prajabatan, dan 2) Diklat Dalam Jabatan. Khusus diklat jabatan fungsional peneliti, dalam Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 1 Tahun 2003 menyebutkan bahwa diklat tersebut diselenggarakan oleh Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan (Pusbindiklat) LIPI.

Diklat dalam jabatan dilaksanakan dalam upaya pengembangan pengetahuan, keterampilan dan sikap peneliti. Diklat ini dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi peneliti sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing, dan diklat teknis yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas peneliti.

Berdasarkan Surat Edaran Kepala LIPI Nomor 5782/K/HK/XII/2012 tentang Penjelasan atas hasil kerja minimal standar kompetensi jabatan fungsional peneliti, menjelaskan bahwa kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang saling terkait dan mempengaruhi sebagian besar peran dan tanggungjawab, berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, serta dapat diukur dengan standar yang dapat diterima dan dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang peneliti dipersyaratkan untuk memiliki standar kompetensi minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam pelaksanaan tugas jabatan fungsionalnya.

Peneliti adalah PNS yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan penelitian dan/ atau pengembangan IPTEK pada satuan organisasi penelitian (litbang) pada instansi pemerintah (Keputusan Bersama Kepala LIPI dan Kepala BKN Nomor 3719/D/2004 dan Nomor 60 Tahun 2004). Jabatan fungsional peneliti merupakan jabatan karier PNS, yang memungkinkan seorang pegawai mencapai jenjang pangkat/golongan tertinggi (IV/e) sesuai dengan jabatan yang diduduki berdasarkan angka kredit yang diperolehnya.

Puslitbang BKN (2003) menyatakan bahwa kompetensi pada dasarnya terdiri dari 3 (tiga) unsur utama, yaitu pengetahuan (*Cognitive Domain*), keahlian dan ketrampilan (*Psychomotor Domain*), serta perilaku dan sikap (*Affective Domain*). Ketiga unsur ini secara langsung mempengaruhi perilaku (*Behaviour*) pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Sedangkan konferensi pakar SDM di Johannesburg dalam Prihadi (2004) memberikan pernyataan: *“a cluster of related knowledge, skill and attitudes that affects a major part of one’s job (role or responsibility), that correlates with performance on the job, that can be measured against well accepted standards, and that can be improved via training and development”*. Dari pernyataan tersebut dapat didefinisikan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan dan tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui berbagai pelatihan dan pengembangan.

Kompetensi merupakan kriteria yang mampu membedakan SDM yang memiliki kinerja unggul/baik dengan SDM yang memiliki kinerja rata-rata/buruk. Kompetensi tidak hanya sekedar aspek-aspek yang menjadi prasyarat suatu jabatan, tetapi merupakan aspek-aspek yang menentukan optimalisasi keberhasilan kinerja. Penentuan tingkat kompetensi menurut Puslitbang BKN (2003) diperlukan agar dapat mengetahui kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan ambang kompetensi diperlukan tentunya sebagai dasar bagi proses seleksi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja dan pengembangan SDM.

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan (Perka SKJ), yang selanjutnya disebut standar kompetensi manajerial adalah persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatannya. Kompetensi manajerial adalah karakteristik yang mendasari individu dengan merujuk pada kriteria efektif dan/atau kinerja unggul dalam jabatan tertentu.

Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan CPNS, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan

Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Perubahan PP No. 200 tentang Pengadaan CPNS (PP Pengadaan CPNS), dalam pasal 6 ayat (1) huruf e menyebutkan bahwa: “syarat yang harus dipenuhi oleh pelamar adalah mempunyai pendidikan, keahlian, kecakapan dan keterampilan yang diperlukan”. Keahlian, kecakapan dan keterampilan dalam pasal ini merupakan rumusan dari sebuah kompetensi.

Peraturan Bersama Kepala Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) dan Kepala BKN Nomor 3719/D/2004 dan Nomor 60 Tahun 2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Peneliti dan Angka Kreditnya, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bersama Kepala LIPI dan Kepala BKN Nomor 412/D/2009 dan Nomor 12 Tahun 2009, pada pasal 20 menyebutkan bahwa untuk menjamin kualitas profesionalisme peneliti dan kelancaran pelaksanaan jabatan fungsional peneliti, salah satunya dengan menyusun standar kompetensi peneliti.

Dalam Peraturan Kepala LIPI Nomor 04/E/2009 tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Peneliti, menyebutkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa gabungan antara pengetahuan (*Knowledge*), kecakapan atau kemahiran (*Skill*), dan sikap perilaku (*Attitude*) yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Sedangkan standar kompetensi jabatan fungsional adalah persyaratan kompetensi minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam pelaksanaan tugas jabatan fungsional.

Standar kompetensi jabatan fungsional peneliti perjenjang yang disusun membutuhkan suatu instrumen untuk pemenuhan kompetensi. Instrumen tersebut sebagai acuan untuk memberikan penilaian terhadap kompetensi seseorang yang duduk dalam jabatan fungsional peneliti, yaitu dari segi pengetahuan, kecakapan dan sikap kerja. Dalam standar kompetensi jabatan fungsional peneliti yang disusun, instrumen tersebut menggunakan metode penyeteraan diklat fungsional berjenjang, penilaian

hasil kerja, mengacu pada etika peneliti dan penelitian yang telah ditetapkan.

Pengembangan SDM Peneliti

Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit, yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja. UU-ASN pada pasal 58 menyatakan bahwa pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan jabatan administrasi dan/atau jabatan fungsional dalam suatu institusi pemerintah. Sedangkan pasal 68 menyebutkan PNS diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu pada instansi pemerintah berdasarkan perbandingan obyektif antara kompetensi, kualifikasi dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi dan persyaratan yang dimiliki oleh yang bersangkutan. Adapun pengembangan karir PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan instansi pemerintah, yang dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.

Pengembangan SDM dilakukan dalam rangka memperbaiki afektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Sastrohadiwiryono (2005), yaitu: "Pengembangan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para pegawai sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Pengembangan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum, sekaligus merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kompetensi untuk berpikir dari seorang pegawai".

Pengembangan pegawai dapat diartikan sebagai usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi pegawai agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Dalam pengertian ini, menurut Heidjrachman dan Husnan (2007) maka istilah pengembangan akan mencakup pengertian pendidikan dan latihan, yaitu sarana peningkatan pengetahuan dan keterampilan umum pegawai.

Pengembangan SDM menurut Mondy dan Noe (2005) sebagai upaya manajemen yang terencana dan dilakukan secara

berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan unjuk kerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Pengembangan memberikan kesempatan belajar bagi pegawai dalam meningkatkan kemampuannya dibidang tertentu dan meningkatkan motivasi individu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara lebih baik.

Pengembangan SDM peneliti dapat dilakukan melalui 5 (lima) tahapan, yaitu:

1. Sistem Rekrutmen (pengangkatan) yang berbasis assesment atas kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional
2. Pola pengembangan karier yang berbasis kompetensi profesi dan jabatan
3. Pelaksanaan Evaluasi Kinerja, sehingga dapat menerapkan asas penghargaan (*Reward*) dan hukuman (*Punishment*)
4. Penempatan (*Placement*) yang sesuai dengan kompetensinya
5. Pengembangan dan Pemberdayaan SDM melalui pendidikan non formal, seperti pendidikan, pelatihan, kursus, seminar, workshop, dan sebagainya.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu diadakan pengembangan SDM untuk mencapai tujuan organisasi. Pengembangan SDM merupakan sesuatu yang urgen karena melalui pengembangan ini akan ada peningkatan dalam hal pengetahuan, keterampilan serta sikap dan perilaku pegawai. Dalam upaya pengembangan ini, pegawai diharapkan memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan dan organisasi. Pengembangan menurut Hasibuan (2008) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan, sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan jabatan, melalui pendidikan dan pelatihan.

PEMBAHASAN

Kajian ini bersifat deskriptif analitis, yang mendapatkan data dan informasi melalui observasi, wawancara, studi literatur dan dokumentasi terhadap kompetensi dan pengembangan SDM peneliti dilingkup

Badan Penelitian, Pengembangan dan Statistik Daerah (litbang) Provinsi Bengkulu.

Litbang Provinsi Bengkulu

Sejak terbentuk pada tahun 2001 lalu, Badan Penelitian, Pengembangan dan Statistik Daerah (litbang) Provinsi Bengkulu sebagai perangkat organisasi pemerintah daerah yang melaksanakan dan memfasilitasi seluruh kegiatan kelitbang daerah, masih belum menjalankan fungsinya secara maksimal dan optimal. Eksistensinya sebagai lembaga litbang dapat terlihat dari ketersediaan SDM peneliti dan produk kelitbang yang dihasilkan selama 15 (lima belas) tahun sejak pembentukannya, serta alokasi anggaran yang disediakan APBD dalam pelaksanaan kegiatan kelitbang setiap tahunnya.

Litbang Provinsi Bengkulu memiliki SDM aparatur sebanyak 68 orang, yang terbagi dalam berbagai jabatan struktural dan fungsional. Litbang Provinsi Bengkulu dipimpin oleh kepala Badan (eselon II), dengan seorang sekretaris dan 6 kepala bidang (eselon III). Tenaga SDM peneliti menjadi salah satu tantangan dalam upaya optimalisasi peran dan fungsi litbang. Dimana hingga saat ini, SDM peneliti belum tersedia memadai, dari segi kualitas maupun kompetensinya. Hingga saat ini, litbang Provinsi Bengkulu memiliki SDM peneliti berjumlah 13 (tiga belas) orang dengan kualifikasi jabatan peneliti pertama (III/a dan III/b), serta kualifikasi pendidikan S1 sebanyak 9 (sembilan) orang dan S2 sebanyak 4 (empat) orang.

Komposisi dan deskripsi SDM peneliti litbang Provinsi Bengkulu dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Komposisi dan Deskripsi SDM Peneliti Litbang Provinsi Bengkulu Tahun 2016

No	Jabatan Peneliti	Jumlah SDM (orang)	Pendidikan	Keterangan
1	Peneliti Pertama (III/a)	1	S.2 Ekonomi	Diklat fungsional
		5	S.1 Ekonomi	Diklat fungsional
		2	S.1 Pertanian	Diklat fungsional
		2	S.1 Kimia	Belum Diklat fungsional
2	Peneliti Pertama (III/b)	3	S.2 Ekonomi	Diklat fungsional
Jumlah		13		

Sumber : Dokumen Kepegawaian BPP STADA, 2016

Berdasarkan tabel 1 diatas, terlihat bahwa jumlah SDM peneliti litbang adalah 13 orang atau sebanyak 19% dari total SDM aparatur litbang, dimana semuanya berkualifikasi sebagai fungsional peneliti pertama. Peneliti dengan kualifikasi pendidikan pasca sarjana (S.2) berjumlah 4 orang atau sebanyak 31% dari total jumlah SDM peneliti yang ada. Sedangkan peneliti yang telah mengikuti diklat berjumlah 11 orang atau sebanyak 85% dari total jumlah SDM peneliti. Berdasarkan komposisi dan deskripsi diatas, sesuai dengan basis pendidikan dan persyaratan diklat fungsional peneliti, maka

secara umum SDM peneliti litbang telah cukup memadai dari sisi kuantitas. Dari 13 orang peneliti, hanya 2 (dua) orang yang belum mengikuti diklat fungsional peneliti sebagaimana dipersyaratkan oleh LIPI dalam pengangkatan pertama dalam jabatan fungsional peneliti. Hal ini dikarenakan dana diklat fungsional tidak dianggarkan pada tahun ini, karena adanya rasionalisasi anggaran pemerintah Provinsi Bengkulu. Keterlambatan diklat ini tentu saja mengakibatkan proses pengangkatan dalam jabatan fungsional menjadi tertunda.

Kompetensi Peneliti Litbang

Standar kompetensi tersebut masih merupakan standar minimal yang harus dicapai oleh setiap peneliti sesuai dengan jabatan peneliti pertama yang dimiliki oleh litbang Provinsi Bengkulu. Dengan demikian, wajib bagi seorang peneliti untuk

memenuhi seluruh komponen kompetensi sesuai dengan status jenjang jabatan yang dimilikinya.

Deskripsi unsur-unsur kompetensi peneliti pertama merupakan standar kerja minimal yang harus dimiliki oleh peneliti, dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Peneliti Pertama

HASIL KERJA MINIMAL	PENGETAHUAN (Knowledge)	KECAKAPAN (Skill)	SIKAP KERJA (Attitude)
<ol style="list-style-type: none"> 1. KTI terbit dalam majalah ilmiah nasional tidak terakreditasi 2. KTI hasil penelitian dan pengembangan atau tinjauan/ulasan, tidak/ belum diterbitkan dan disampaikan dalam pertemuan ilmiah 3. KTI yang tidak diterbitkan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menguasai teknik penelusuran kepustakaan 2. Menguasai teknik pengumpulan data 3. Menguasai teknik pengolahan data 4. Menguasai teknik penulisan ilmiah 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu berkomunikasi dengan baik 2. Mampu mengoperasikan peralatan penunjang penelitian 3. Mampu mengolah dan menganalisis data 4. Mampu menulis dalam bahasa Indonesia yang baik dan benar 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jujur 2. Bertanggung jawab 3. Disiplin 4. Dapat Bekerja sama

Sumber : Peraturan Kepala LIPI Nomor 4/E/2009

Untuk hasil kerja minimal membuat Karya Tulis Ilmiah (KTI) yang diterbitkan dalam majalah ilmiah tidak terakreditasi, hanya 2 orang (15%) SDM peneliti litbang Provinsi Bengkulu yang telah memenuhi standar kompetensi ini. KTI tersebut telah diterbitkan dalam jurnal ilmiah tidak terakreditasi. Selain itu, untuk hasil kerja minimal membuat KTI hasil penelitian dan pengembangan atau tinjauan/ulasan, tidak/ belum diterbitkan dan disampaikan dalam pertemuan ilmiah, hampir seluruh peneliti telah terlibat dalam kegiatan kajian yang ada di litbang Provinsi Bengkulu setiap tahunnya, namun semua peneliti tersebut hanya sebagai anggota tim peneliti. Keterlibatan peneliti litbang masih belum maksimal dan optimal, karena porsi pekerjaan mayoritas masih dilaksanakan oleh tenaga ahli dari luar lingkup litbang. Peneliti litbang masih berperan sangat kecil, dan hasil kegiatan masih berupa laporan teknis saja.

Selain itu, aspek kompetensi peneliti pertama belum terpenuhi oleh sebagian besar SDM peneliti. Aspek tersebut terutama pada aspek pengetahuan, yang

meliputi: penguasaan teknik penelusuran kepustakaan, penguasaan pengumpulan data, penguasaan pengolahan data dan penguasaan teknik penulisan ilmiah. Hal ini menjadikan sebagian besar peneliti tidak membuat KTI, dikarenakan keterbatasan kemampuan/kompetensi pada aspek tersebut. Beberapa kelemahan penguasaan kompetensi yang dipersyaratkan dalam penulisan KTI menunjukkan bahwa peneliti litbang pada umumnya masih belum menguasai kompetensinya. Indikatornya ditunjukkan dari jumlah KTI yang dihasilkan oleh masing-masing individu SDM peneliti litbang.

Bagi SDM Peneliti, penilaian angka kredit peneliti yang utama bersumber dari penulisan karya tulis (karya ilmiah). Dari jenjang peneliti pertama hingga peneliti madya, penulisan karya ilmiah menjadi tugas utama bagi seorang peneliti, sehingga KTI merupakan hal pokok yang harusnya dikuasai oleh seorang peneliti. Berkaitan dengan hal tersebut, saat ini kondisi SDM peneliti litbang Provinsi Bengkulu mayoritas masih belum memiliki kemampuan dalam

menulis karya ilmiah serta tugas lainnya sebagai fungsional peneliti, hal ini antara lain disebabkan oleh:

- 1) Faktor internal: peneliti kurang mempunyai minat untuk belajar dan berusaha dalam menulis karya ilmiah; peneliti merasa standar kerja yang harus dicapai terlalu berat; dan karakter individu peneliti yang “tidak merasa” diri sebagai fungsional peneliti.
- 2) Faktor eksternal: pimpinan belum menaruh porsi besar dalam upaya pembinaan dan motivasi bagi SDM peneliti, lingkungan kerja yang belum kondusif bagi terciptanya suasana kerja yang nyaman dan memacu semangat peneliti, dan belum adanya reward bagi peneliti yang berprestasi dan punishment bagi peneliti yang tidak melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik.

Pengembangan SDM peneliti litbang

Pola pengembangan SDM peneliti litbang Provinsi Bengkulu dimulai dari proses rekrutmen CPNS daerah yang dilakukan melalui formasi jabatan tenaga fungsional peneliti. Proses penerimaan CPNS formasi peneliti telah dilakukan sejak tahun 2008, 2009, 2010, 2011 dan 2015. Proses rekrutmen tersebut masih digeneralisir untuk semua formasi CPNS, tanpa ada seleksi atau tes khusus untuk kualifikasi dalam memenuhi kebutuhan formasi jabatan peneliti. Jika proses rekrutmen telah di konsep sesuai dengan kebutuhan, misalnya memperhatikan basis ilmu pendidikan serta keahlian bidang penelitian dan penulisan, maka SDM yang dijarah benar-benar mereka yang telah dipersiapkan dan diarahkan untuk menjadi tenaga fungsional peneliti, dari CPNS hingga pensiun. Proses rekrutmen ini mestinya menjadi langkah awal bagi pemerintah daerah dalam menjaring SDM peneliti yang sesuai dengan kebutuhan, terutama dalam upaya memenuhi kebutuhan jabatan peneliti.

Penempatan (*placement*) PNS formasi fungsional peneliti juga belum semuanya diarahkan/lokus pada litbang Provinsi Bengkulu, sehingga masih ada PNS dengan

jabatan fungsional peneliti yang bertugas di instansi lain. Sementara mereka mendaftar dan mengikuti tes CPNS dalam upaya pemenuhan kebutuhan formasi fungsional peneliti. Hal ini tentu saja menjadikan optimalisasi pelaksanaan tupoksi peneliti tidak maksimal, dan proses penilaian hasil kerja juga tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh LIPI sebagai instansi pembina. Penempatan peneliti dilingkup litbang Provinsi Bengkulu juga belum mempertimbangkan asas kualifikasi tenaga fungsional, karena kondisi internal litbang yang masih kekurangan SDM aparatur, sehingga dalam memenuhi kebutuhan organisasi litbang maka SDM peneliti belum mengerjakan tugas yang menjadi tupoksi utamanya. Misalnya saja, peneliti masih ditunjuk sebagai bendahara dan mengerjakan urusan administrasi lainnya di sub bagian keuangan. Kondisi ini semakin menjadikan SDM peneliti tidak dapat fokus mengerjakan tugas-tugas yang sesuai dengan tuntutan kompetensi jabatannya.

Selain itu, hingga saat ini belum ada pelaksanaan evaluasi kinerja SDM peneliti dilingkup litbang Provinsi Bengkulu, yang mengakibatkan belum berjalan dan terlaksananya asas penghargaan (*reward*) atas prestasi kerja peneliti maupun hukuman (*punishment*) terhadap peneliti yang tidak memenuhi standar kerja minimalnya atau peneliti yang berkinerja buruk. Semestinya penghargaan dan hukuman ini merupakan salah satu upaya dari institusi dalam meningkatkan motivasi kerja SDM peneliti.

Pengembangan dan pemberdayaan SDM peneliti litbang Provinsi Bengkulu, secara umum masih belum maksimal dan optimal. Indikatornya dapat dilihat dari perlibatan SDM peneliti dalam berbagai kegiatan penelitian/kajian setiap tahunnya. Dimana keterlibatan SDM peneliti litbang belum merata dan masih sebatas sebagai alat pelengkap susunan tim peneliti saja. Belum semua peneliti litbang dilibatkan dalam kegiatan kelitbangan, kurang adanya intervensi dan pengawasan dari institusi dalam pembagian kegiatan bagi tiap peneliti. Kondisi ini ditunjukkan dengan

masih adanya peneliti yang tidak ikut dalam kegiatan penelitian/kajian tiap tahunnya, sementara disisi lain ada peneliti yang terlibat lebih dari 1 kegiatan setiap tahunnya. Indikator lainnya terlihat dari berbagai kegiatan litbang yang masih menggunakan pihak luar sebagai penanggungjawab dalam pelaksanaan kegiatan penelitian/kajiannya. Peneliti belum terlibat secara aktif pada semua proses penelitian yang ada, mulai dari pembuatan KAK, pengumpulan data sekunder dan primer, pengolahan data, presentasi hasil dan penyusunan laporan akhir. Semua proses tersebut mayoritas masih dikerjakan oleh tenaga peneliti dari luar instansi litbang.

Proses transfer ilmu dan pengetahuan juga belum berjalan dengan baik, karena keterlibatan peneliti litbang yang masih belum optimal. Sehingga, ketergantungan litbang pada tenaga ahli/peneliti dari luar lingkup instansi litbang masing sangat tinggi. Hal ini akan membuat alokasi anggaran penelitian/kajian setiap tahunnya lebih banyak “dinikmati” oleh pihak luar. Untuk jangka panjang, hal ini tentu saja berpengaruh pada kualitas SDM peneliti litbang yang tidak berkembang serta eksistensi litbang yang sulit untuk maju, karena dalam penyelesaian pekerjaan utamanya masih mengandalkan SDM dari luar institusi.

Pengembangan SDM peneliti sampai saat ini baru sebatas diklat fungsional peneliti tingkat pertama, hanya untuk pemenuhan persyaratan pengangkatan pertama dalam jabatan fungsional peneliti. Sementara diklat-diklat teknis lainnya yang menjadi salah satu upaya peningkatan kapasitas dan kompetensi SDM peneliti belum menjadi prioritas dari institusi litbang. Hal ini terlihat dari perencanaan dan penganggaran kegiatan diklat yang masih minim, bahkan cenderung diabaikan. Kondisi ini tentu saja ikut mempengaruhi kemampuan individu SDM peneliti di bidang penelitian/kajian, dan jika tidak diperhatikan untuk kedepannya akan menghambat pengembangan kompetensi dan aktualisasi individu peneliti yang ada.

Semua pihak, terutama pihak berwenang dilingkup organisasi litbang harus

memahami bahwa kenaikan jabatan peneliti harus memperhatikan upaya pengembangan kompetensi individu. Pengembangan ini harus dilakukan yang dilakukan secara terarah, fokus dan berkelanjutan. Ke depannya diharapkan ada komitmen dari semua pihak dilingkup litbang, yang dimulai dengan persamaan konsep dan pemahaman tentang keberadaan SDM peneliti. Semua pihak juga harus memiliki tanggungjawab moral bersama dalam upaya peningkatan kompetensi SDM peneliti. Sehingga dimasa mendatang, jumlah SDM peneliti ini tidak berkurang bahkan bisa terus bertambah seiring kebutuhan organisasi litbang yang harus mengikuti perkembangan IPTEK. Alokasi anggaran dalam rangka penguatan SDM peneliti harus dianggarkan secara memadai dan berkelanjutan, sehingga dapat mengikuti diklat-diklat teknis yang menunjang kompetensinya.

Pengembangan karir SDM peneliti kedepannya diharapkan dapat berbasis kompetensi dan jabatannya, sehingga tidak ada lagi yang memandang dan beranggapan bahwa jabatan peneliti adalah jabatan yang tidak strategis serta membatasi karir seorang PNS.

Optimalisasi peran peneliti ini dapat dilakukan antara lain dengan: 1) Komitmen pimpinan dalam upaya perlibatan aktif peneliti pada berbagai kegiatan kelitbangan, yang didukung oleh aturan tertulis yang mengikat dan “memaksa” peneliti; 2) Regulasi yang kuat dari pemerintah daerah dalam mendukung upaya pemberdayaan dan penguatan peneliti daerah, regulasi ini juga mengatur reward dan punishment bagi peneliti; 3) Peningkatan kualitas dan kompetensi peneliti melalui berbagai program/kegiatan, seperti diklat kepenulisan, lomba kepenulisan, dan sebagainya.

PENUTUP

Dari hasil analisis diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. SDM peneliti litbang Provinsi Bengkulu berjumlah 13 orang, dengan kualifikasi

jabatan fungsional peneliti pertama (III/a dan III/b). Namun, hampir 85% SDM peneliti tersebut belum memenuhi standar kerja minimal dan standar kompetensi untuk jabatan peneliti pertama yang telah ditetapkan oleh Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI). Indikatornya terlihat dari Karya Tulis Ilmiah (KTI) yang dihasilkan masing-masing peneliti selama menjadi fungsional peneliti pertama dan minimnya keterlibatan peneliti pada berbagai kegiatan kelitbangan.

2. Pengembangan SDM peneliti masih sebatas diklat jabatan fungsional, belum ada alokasi anggaran dan kegiatan untuk diklat teknis lainnya, sehingga belum terlihat upaya yang dilakukan dalam memaksimalkan pengembangan kompetensi peneliti. Penempatan dan pemberdayaan peneliti juga belum optimal, dilihat dari indikator keterlibatan peneliti litbang Provinsi Bengkulu dalam melaksanakan tugas pokoknya serta dalam kegiatan kelitbangan setiap tahunnya. Pelaksanaan evaluasi kinerja juga belum terlaksana secara terukur dan berkelanjutan, serta pola pengembangan karier peneliti yang belum berbasis kompetensi dan jabatan.

Merujuk pada kesimpulan tersebut di atas maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Terkait peran peneliti yang sangat kecil dikarenakan porsi pekerjaan mayoritas masih dilaksanakan oleh tenaga ahli dari luar, maka komitmen dari pimpinan sangat diperlukan dalam upaya pembinaan, pemberdayaan dan mendukung eksistensi peneliti dilingkup litbang Provinsi Bengkulu, hal ini membutuhkan aturan tertulis dari institusi dalam menata dan memberdayakan peneliti yang ada untuk terlibat aktif pada kegiatan kelitbangan.
2. Diharapkan adanya alokasi anggaran yang lebih memadai untuk menunjang kompetensi peneliti, seperti kegiatan diklat-diklat teknis dan sejenisnya.
3. Keterlibatan SDM peneliti dalam kegiatan kelitbangan sangat penting dalam upaya pemberdayaannya, sehingga diperlukan

regulasi dari pemerintah daerah yang mengatur dan memaksimalkan peran dan fungsinya dalam menunjang hasil produk kelitbangan yang berbasis riset.

4. Diperlukan ekspose dan sosialisasi keberadaan fungsional peneliti dilingkup pemerintah Provinsi Bengkulu, sehingga semua stakeholders yang ada memahami peran dan fungsi strategis SDM peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Anorage, Panji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2007. *Manajemen Sumber Daya : Teori dan Terapan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Marwansyah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mondy, R. Wayne dan Noe, Robert M. 2005. *Human Resources Management*, Edisi Sembilan. New Jersey: Prentice Hall.
- Prihadi, Syaiful F. 2004. *Assesment Centre*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- _____. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS
- _____. Peraturan Kepala LIPI Nomor 06/E/2009 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Peneliti.
- _____. Peraturan Kepala LIPI Nomor 04/H/2008 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional Peneliti Berjenjang.
- _____. Peraturan Kepala LIPI Nomor 04/E/2009 tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Peneliti
- _____. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2003 tentang Pedoman

Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan.

_____. Keputusan Bersama Kepala Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3719/D/2004 dan Nomor 60 Tahun 2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Peneliti dan Angka Kreditnya.

_____. Surat Edaran Kepala LIPI Nomor 5782/K/HK/XII/2012 tentang Penjelasan Atas Hasil Kerja Minimal Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Peneliti

Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Subijanto. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepercayaan dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Tenaga Fungsional Balitbang*, Kemendiknas. Disertasi Fakultas Pasca Sarjana, Universitas Negeri Jakarta (Tidak Dipublikasikan).

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.

Tim Peneliti BKN. 2003. *Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan PNS*. Jakarta: Puslitbang BKN.

Tim Peneliti BKN. 2003. *Sistem Operasional Assesment Centre Bagi PNS*. Jakarta: Puslitbang BKN.

