

**LAPORAN MONITORING DAN EVALUASI PENGEMBANGAN
KOMPETENSI PEGAWAI
SEMESTER 1 2021**

**BALAI PENGELOLAALIH TEKNOLOGI PERTANIAN
2021**

KATA PENGANTAR

Pengembangan karir dilakukan berdasarkan pemetaan potensi masing- masing pegawai. Pemetaan potensi adalah peta dan uraian kualitas individu, kekuatan, kelemahan seorang pegawai agar ia dapat bekerja secara maksimal. Pengembangan pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyaratkan sehingga dapat member kontribusi optimal bagi organisasi. Salah satu bentuk pengembangan pegawai dan pelatihan.

Dalam merencanakan pengembangan pegawai, perlu adanya koordinasi yangcukup baik antara setiap unit kerja yang ada di dalam organisasi dengan bagian kepegawaian. Hal ini penting mengingat setiap unit kerja lebih mengetahui kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai yang berada di unit kerja tersebut. Bagian kepegawaian harus dapat melakukan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai agar organisasi memiliki ketersediaaan pegawai yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi organisasi. Dengan pengembangan yang terencana maka organisasi memiliki pegawai yang siap pakai pada saat dibutuhkan untuk suatu posisi, jabatan atau tugas tertentu. Oleh karena itu, bagian kepegawaian berperan sebagai pendukung dalam pelaksanaan aktivitas pengembangan pegawai. Salah satu bentuk pengembangan tersebut berhubungan dengan peningkatan kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap prilaku bagi pegawai di setiap unit kerja, melalui pendidikan dan pelatihan yang proses terencana untuk mengubah sikap/prilaku, pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman belajar yang diharapkan dapat memberi kontrbusi pada peningkatan produktivitas, efektifitas dan efisiensi organisasi setelah peserta kembali ke tempat kejanya. Hasil monitoring dan evaluasi ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap hasil pengembangan kompetensi khususnya terkait tentang perbaikan kinerja yang dilaksanakan di Balai PATP.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan. Tujuan pengembangan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pengembangan didasarkan pada fakta bahwa seorang pegawai membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama kariernya. Persiapan karir jangka panjang dari seorang pegawai untuk serangkaian posisi inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan pegawai. Jadi pengembangan pegawai adalah merupakan kegiatan dalam rangka mempersiapkan para pegawai untuk kemajuan dikemudian hari, di mana kegiatan pengembangan juga menjamin pegawai memenuhi syarat untuk posisi yang mereka cita-citakan. Pengembangan pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyarkan sehingga selaras dengan tujuan organisasi agar dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan.

Dalam tahap pengembangan pegawai terdapat dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yakni kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Kedua kegiatan tersebut dimaksudkan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki pegawai agar dapat digunakan secara efektif. Kegiatan pelatihan dipandang sebagai awal pengembangan pegawai yaitu dengan diadakannya proses orientasi yang kemudian dilanjutkan secara berkelanjutan selama pegawai tersebut berada di dalam organisasi. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bentuk orientasi ini dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan.

Dalam merencanakan pengembangan pegawai, perlu adanya koordinasi yang cukup baik antara setiap unit kerja yang ada di dalam organisasi dengan bagian kepegawaian. Hal ini penting mengingat setiap unit kerja lebih mengetahui kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai yang berada di unit kerja tersebut. Bagian kepegawaian harus dapat melakukan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai agar organisasi memiliki ketersediaan pegawai yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi organisasi.

Dengan pengembangan yang terencana maka organisasi memiliki pegawai yang siap pakai pada saat dibutuhkan untuk suatu posisi, jabatan atau tugas tertentu. Oleh karena itu, bagian kepegawaian berperan sebagai pendukung dalam pelaksanaan aktivitas pengembangan pegawai. Salah satu bentuk pengembangan tersebut berhubungan dengan peningkatan kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku bagi pegawai di setiap unit kerja.

B. Tujuan

Tujuan monitoring dan evaluasi hasil pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh Balai PATP untuk mengetahui sejauh mana pengembangan kompetensi melalui pengikutsertaan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan pada Tahun 2021 sesuai dengan rencana kebutuhan diklat. Pencapaian monitoring dan evaluasi yang diperoleh dalam laporan ini akan dapat memberikan manfaat berupa masukan dan rekomendasi untuk mendukung pengembangan pegawai berbasis kompetensi.

C. Ruang Lingkup

Agar laporan dapat fokus sesuai tujuan dimaksud, maka ruang lingkup kegiatan meliputi antara lain: melakukan pengumpulan data yang diperoleh dari hasil pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, melakukan analisis serta melaksanakan tindak lanjut/ menyelesaikan rekomendasi atau saran yang segera ditindaklanjuti.

D. Dasar Hukum

1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
2. Undang-Undang ASN No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

BAB II

PELAKSANAAN KEGIATAN

Pengembangan sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi sebab pegawai merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai hasil yang optimal. Pengembangan mewakili suatu inventasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai dan menekankan pada peningkatan kemampuan melaksanakan tugas baru dimasa yang akan datang. Balai PATP setiap tahunnya mengikutsertakan pegawainya dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat dalam peningkatan kompetensi baik berupa Diklat fungsional atau diklat teknis serta berbagai pelatihan, bimtek atau workshop lainnya yang dilaksanakan oleh pihak luar satker atau kegiatan mandiri yang dilaksanakan oleh Balai PATP untuk menunjang pekerjaan keseharian organisasi. Pada bulan Agustus Tahun 2021, Balai PATP mengikutsertakan beberapa orang pegawai untuk mengikuti kegiatan pelatihan atau workshop sesuai undangan sebagai upaya peningkatan kompetensi pegawai.

Monitoring kegiatan pengikutsertaan pegawai dalam upaya peningkatan kompetensi dilakukan setiap bulan. Hasil monitoring kegiatan peningkatan kompetensi untuk bulan Januari sampai pada bulan Juni 2021 terdapat 3 kegiatan. Untuk bulan Juni 2021 terdapat 3 kegiatan peningkatan kompetensi baik berupa Diklat dan workshop melalui undangan ataupun tugas belajar. Kegiatan peningkatan kompetensi pegawai dapat dilihat dalam grafik sebagai berikut :

Kegiatan peningkatan kompetensi bulan Juni 2021 sebagai berikut :

No	Nama/Jabatan	Diklat, Bimtek, Workshop	Tempat & waktu	Durasi	Hasil Peningkatan Kompetensi
	Nurjaman, S.TP, MM	Penguatan dan Pemahaman HKI	Bandung	3 hari	HKI
	Jayu, SE, MM	Penguatan dan Pemahaman HKI	Bandung	3 hari	HKI
	Erwin Maulana, S. Kom	Verifikator	Bogor	7 hari	Verifikator

BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi bulan Juni tahun 2021 pada Balai PATP terdapat 3 (tiga) Kegiatan yang diikuti oleh 3 (tiga) orang Staf PNS, antara lain :

No	Nama/Jabatan	Diklat, Bimtek, Workshop	Tempat & waktu	Durasi	Hasil Peningkatan Kompetensi
	Nurjaman, S.TP, MM	Penguatan dan Pemahaman HKI	Bandung	3 hari	HKI
	Jayu, SE, MM	Penguatan dan Pemahaman HKI	Bandung	3 hari	HKI
	Erwin Maulana, S. Kom	Verifikator	Bogor	7 hari	Verifikator

BAB IV

TINDAK LANJUT HASIL MONEV

A. Tindak Lanjut Hasil Monev

Dari saran tersebut diatas yang dapat ditindaklanjuti sebagai berikut :

1. Pegawai Erwin Maulana yang telah memiliki sertifikat verifikator, diikutsertakan dalam kegiatan sertifikasi kompetensi SDM pengelola keuangan.
2. Dalam program kegiatan tahun anggaran 2021 terdapat kegiatan HKI untuk itu perlu dibangun kerjasama dengan pihak perguruan tinggi dalam kegiatan ini.

BAB V

PENUTUP

B. Saran/Rekomendasi

Dari beberapa kegiatan pengembangan kompetensi yang perlu ditindaklanjuti yaitu :

1. Materi yang diperoleh dapat diaplikasikan dalam pengelolaan data base HKI
2. Petugas BMN agar dapat bekerjasama dengan verifikator dalam setiap membuat Rencana Kerja BMN selanjutnya karena dalam perencanaan RKBMN untuk kegiatan 2 tahun kedepan sementara untuk perencanaan anggaran dibuat untuk tahun berikutnya.

