

Mapping Kompetensi

Presented on
Knowledge Sharing PPIKSN
16 September 2020

Budi Prasetyo

Pusat Pendayagunaan Informatika
dan Kawasan Strategis Nuklir
(PPIKSN)

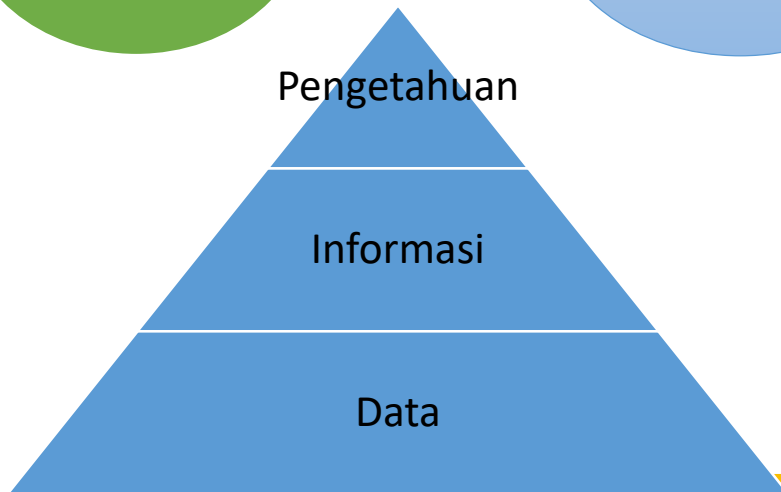


- ❖ Kompetensi adalah kemampuan secara umum untuk menjalankan sebuah *job* (pekerjaan) atau bagian dari sebuah *job* secara kompeten, misalnya kompetensi pada fungsi perencanaan
- ❖ Dalam konsep luas, memuat:
 - kemampuan mentransfer keahlian
 - kemampuan kepada situasi baru dalam wilayah kerja
 - kemampuan dan kemauan melakukan tugas
 - perilaku yang mempengaruhi kinerja

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: kemampuan kerja setiap individu mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan



Apa Pengetahuan?



Pengukuran Tingkat Pengetahuan ?



- ❖ Tingkat pengetahuan seseorang dapat diukur dari apa yang bisa **DILAKUKAN** bukan apa yang **DIKETAHUI**
- ❖ Membaca akan memberikan kita **INFORMASI**, tetapi melakukan apa yang kita baca akan memberikan kita **PENGETAHUAN**

- ❖ Core Knowledge (Pengetahuan tingkat dasar)
 - Dibutuhkan semua orang untuk bekerja di organisasi
 - Belum memberikan keuntungan kompetitif apapun bagi organisasi
- ❖ Advanced Knowledge (Pengetahuan tingkat lanjut)
 - Pengetahuan spesifik yang membedakan organisasi dengan pesaingnya (kompetitornya)
 - Memberikan keuntungan kompetitif bagi organisasi jika tahu lebih banyak atau punya pengetahuan yang lebih unik
- ❖ Innovative Knowledge (Pengetahuan inovasi)
 - Pengetahuan yang mampu menjadikan organisasi pemimpin pasar
 - Organisasi mampu mengubah cara kerja pasar dan memiliki keunikan tersendiri dari organisasi lainnya

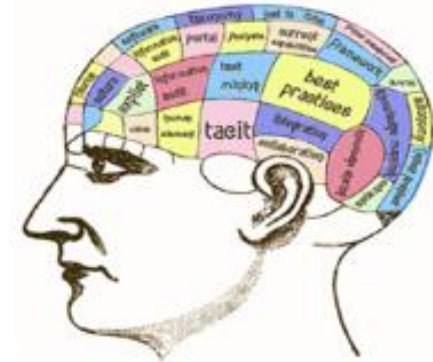
❖ Tacit Knowledge

- Pengetahuan ini masih terdapat di dalam pikiran pemilik pengetahuan, diperoleh dari pengalaman
- Tidak mudah diberikan kepada orang lain karena sulit untuk di ekspresikan
- Pengetahuannya dibagi ke orang lain melalui tatap muka (person to person)

❖ Explicit Knowledge

- Pengetahuan yang sudah dikumpulkan serta diterjemahkan ke dalam suatu bentuk dokumentasi (rangkuman) sehingga lebih mudah dipahami oleh orang lain
- Pengetahuannya dibagi ke orang lain melalui buku, artikel dan jurnal tanpa harus tatap muka

Tacit Knowledge



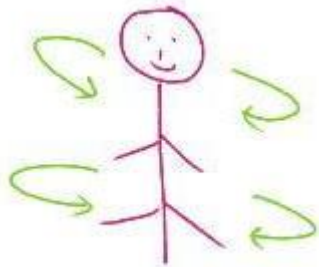
Explicit (documented) Knowledge



- ❖ Hard skill: keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya → setiap profesi dituntut mempunyai **hardskill yang khusus**
 - Pemain sepak bola mempunyai keterampilan teknik menggiring bola
 - Sopir mempunyai keterampilan memarkir mobil, mengendarai mobil
 - Dokter mempunyai keterampilan untuk mengecek tensi, melakukan treatment kesehatan
- ❖ Soft skill (keterampilan non teknis): keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan sang pencipta
 - kemampuan berkomunikasi
 - Kemampuan bersosialisasi
 - kemampuan mengendalikan diri sendiri

kemampuan intrapersonal (pengendalian diri)

- tanggung jawab
- pengendalian diri
- integritas
- kepercayaan diri



kemampuan interpersonal (sosialisasi)

- beradaptasi dengan orang lain
- berbagi ilmu pada orang lain
- negosiasi
- bekerja dalam tim
- kemampuan memimpin



- ❖ Sikap adalah kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan objek tertentu
 - Sikap dapat diukur dari pendapat-pendapat seseorang
 - Selalu berhubungan dengan subjek dan objek tertentu
 - Merupakan penilaian dari penafsiran terhadap sesuatu
 - Bervariasi dalam kualitas dan intensitas
 - Mengandung komponen kognitif (perseptual/pandangan), afektif (emosi/rasa) dan konatif (perilaku/bertindak)
 - Relatif bersifat tetap tetapi dapat berubah melalui pengalaman
- ❖ Sikap utama dalam bekerja
 - Komitmen
 - Keterlibatan pekerjaan
 - Kepuasan bekerja

- ❖ Rujukan untuk kompetensi bagi Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja:
 - Peraturan Badan Kepegawaian Negara No. 8 Tahun 2013 tentang Pedoman Perumusan Standard Kompetensi Teknis Pegawai Negeri Sipil
 - Peraturan dari KemenPANRB NO 38 Tahun 2017 tentang Standard Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara
- ❖ Komponen Kompetensi
 - Kompetensi Teknis
 - Kompetensi Manajerial
 - Kompetensi Sosial Kultural



Kompetensi teknis: pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan



Kompetensi manajerial: pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola organisasi



Kompetensi sosial kultural: pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk (agama, suku, perilaku, wawasan kebangsaan, etika)

- ❖ Definisi mapping (pemetaan) kompetensi:
 - penggalan informasi terhadap kompetensi sumberdaya yang dimiliki oleh suatu organisasi
 - platform untuk membandingkan tingkat kompetensi yang ada sekarang dan yang diinginkan serta **kompetensi** individu yang diperlukan untuk melakukan tugas secara efektif dan efisien
- ❖ Idealnya pemetaan kompetensi dilakukan pada semua jenis kompetensi (teknis, manajerial dan sosial kultural), tetapi fokus yang akan dilakukan adalah **mapping kompetensi teknis**

- ❖ Dapat mengidentifikasi kesenjangan (gap) kompetensi yang dimiliki oleh pegawai pada saat ini dan kompetensi yang diharapkan di masa yang akan datang
- ❖ Dengan mengetahui gap kompetensi, bisa direncanakan Pelatihan dan Pengembangan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang diperlukan organisasi
- ❖ Organisasi akan lebih efektif jika melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumberdaya dengan melalui tahapan-tahapan pelatihan dan pengembangan yang terencana dan terprogram

- ❖ Perencanaan: identifikasi adanya kebutuhan dan tujuan organisasi untuk melakukan proses penilaian kompetensi teknis (pengembangan, mutasi, seleksi, promosi)
- ❖ **Desain dan Pengembangan:**
 - Desain kompetensi teknis (menghasilkan **kamus kompetensi**)
 - Pemetaan Model Kompetensi
 - Persiapan dan Pengumpulan data (identifikasi pekerjaan jabatan)
 - Analisis Data
 - Validasi Data
 - Desain matriks penilaian
 - Pelatihan Assesor
- ❖ Pilot Project untuk memastikan keberhasilan 2 tahapan sebelumnya
- ❖ Review dan validasi

Idealnya, mapping kompetensi dilakukan Assesor!

- ❖ Berdasarkan Keputusan Kepala BATAN No 123/KA/III/2018 tentang Kompetensi BATAN, kompetensi teknis di BATAN disusun secara hirarkis menjadi 3 level ():
 - Bidang Kompetensi (ada 6)
 - Kelompok
 - Spesialisasi
- ❖ Masing-masing kompetensi sudah disusun kamus kompetensinya (competency dictionary)
 - Kode kompetensi
 - Nama kompetensi
 - Definisi
 - Level kecakapan
 - Indikator kecakapan

**KAMUS KOMPETENSI TEKNIS
PENGEMBANGAN SISTEM INFORMASI**

Kode Kompetensi	:	6.9.2
Nama Kompetensi	:	Pengembangan Sistem Informasi
Definisi	:	Kemampuan melakukan pengembangan sistem informasi berbasis komputer meliputi penyusunan kebijakan sistem informasi, analisis dan perancangan sistem informasi, implementasi sistem informasi, dan operasi sistem informasi untuk menghasilkan layanan sistem informasi yang efektif, efisien dan handal di BATAN
Kecakapan		
Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
1	Memahami prinsip, konsep dasar, kode etik, peraturan perundangan, metode, tahapan, fungsi, tugas dan peran dalam pengembangan sistem informasi	1.1 Mampu menjelaskan prinsip, konsep dasar, kode etik, peraturan perundangan, fungsi, tugas dan peran dalam pengembangan sistem informasi 1.2 Mampu menjelaskan metodologi (tahapan, metode dan alat bantu pengembangan sistem informasi) 1.3 Mampu menyediakan/menyiapkan bahan/data/informasi/dokumen/peralatan yang diperlukan dalam

Bidang Kompetensi BATAN



BATAN Knowledge Taxonomy



- ❖ 5. Bidang Keselamatan dan Keamanan Nuklir
 - 5.2 Keselamatan Radiasi dan Kesehatan Kerja
 - 5.2.1 Proteksi Radiasi
 - 5.2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja
 - 5.2.3 Metrologi Radiasi
 - 5.2.4 Dosimetri Radiasi
 - 5.2.5 Kedaruratan Radiasi

- ❖ 6. Bidang Manajemen
 - 6.5 Aset
 - 6.5.1 Pengelolaan Keuangan
 - 6.5.2 Prasarana, Sarana dan BMN
 - 6.5.3 Pengetahuan
 - 6.5.4 Arsip
 - 6.9 Pendetayagunaan Informatika
 - 6.9.1 Pengembangan Website dan Multimedia
 - 6.9.2 Pengembangan sistem informasi
 - 6.9.3 Pengetahuan

- ❖ Identifikasi dan petakan kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan tuis PPIKSN
- ❖ Identifikasikan kompetensi SDM di PPIKSN dengan dikoordinasi oleh pejabat struktural sesuai dengan taksonomi BATAN → Identifikasi dan mapping dilakukan secara mandiri, karena tidak ada Assesor
- ❖ Setiap pegawai boleh mempunyai kompetensi teknis lebih dari satu (di bagian spesialisasi, kelompok, maupun bidang), kompetensi bidang merupakan kompetensi global, spesialisasi merupakan kompetensi yang lebih spesifik
- ❖ Hasilnya dikumpulkan dalam rangka pelaksanaan/implementasi NKM di PPIKSN

- ❖ Pilih pegawai/SDM yang akan dilakukan penilaian kompetensi teknisnya
- ❖ Baca kamus kompetensi dari kompetensi yang ada di taksonomi BATAN kemudian mapping kompetensi yang sesuai ke pegawai yang dimaksud
- ❖ Tentukan level kompetensi sesuai dengan indikator perilaku pada kamus data (levelling kompetensi didasarkan pada taksonomi Bloom)
 - 1: memahami prinsip dan konsep
 - 2: mampu mengumpulkan, mengolah, melaksanakan
 - 3: mampu menganalisis
 - 4: mampu mengevaluasi
 - 5: mampu membuat inovasi (diakui secara internasional sebagai rujukan)



BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL



Jl. Kuningan Barat, Mampang Prapatan Jakarta, 12710



(021) 525 1109 | Fax. (021) 525 1110



humas@batan.go.id



Humas Batan



@humasbatan



badan_tenaga_nuklir_nasional



Humas Batan