

Analisis Gambaran Pengembangan Kompetensi Melalui Webinar pada Era Pandemi COVID-19 (Studi Kualitatif pada Instansi Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2020)

Zeta Rina Pujiastuti

Badan Pengawas Obat dan Makanan, zeta.pujiastuti@pom.go.id

Indah Ratnasari

Badan Pengawas Obat dan Makanan, indah.ratnasari@pom.go.id

Ghilman Razaqa Ghani Iskandar

Badan Pengawas Obat dan Makanan, ghilman.iskandar@pom.go.id

Khairatul Azizi

Badan Pengawas Obat dan Makanan, khairatul.azizi@pom.go.id

Belda Evina

Badan Pengawas Obat dan Makanan, belda.evina@pom.go.id

Abstrak

Pengembangan kompetensi merupakan kebutuhan bagi setiap individu, baik di instansi pemerintah maupun swasta. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gambaran pengembangan kompetensi pegawai melalui webinar di Instansi Badan Pengawas Obat dan Makanan tahun 2020, dimana terdapat perubahan pola hidup akibat adanya COVID-19. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis kualitatif menggunakan data sekunder dan didukung dengan literatur *review*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi “Mengelola Perubahan” serta “Pengembangan Diri dan Orang Lain” merupakan 2 (dua) kompetensi utama yang paling banyak diminati untuk tahun 2020. Hal ini sejalan dengan adanya kebutuhan untuk mengelola perubahan dan pengembangan diri dan orang lain sebagai bentuk penyesuaian kebutuhan pengembangan diri yang paling utama di masa pandemi, di mana kita harus menjalani pola hidup *new normal* karena adanya COVID-19.

Kata Kunci: pengembangan kompetensi, COVID-19, analisis kebutuhan, kompetensi pegawai

Abstract

Competency development is a necessity for every individual, both in government and private institutions. This research intends to analyze the necessity of employee's development competence nowadays, when there are changes in lifestyle due to the presence of COVID-19. The research methodology is qualitative analysis, used secondary data and supported by a literature review. The result showed that “Managing Change” and “Self Development and Others Development” competencies are the 2 (two) main competencies that were most in demand for 2020. This is in line with the need to manage change and develop ourself and others as a form of adjustment during the pandemic, where we have to live with a new normal because of COVID-19.

Keywords: competency development, COVID-19, need analysis, employee competence

PENDAHULUAN

Pengembangan kompetensi dalam organisasi memiliki peran penting untuk menunjang kelancaran pelaksanaan kegiatan serta kemajuan organisasi. Secara umum pengembangan kompetensi diartikan sebagai serangkaian proses untuk meningkatkan kemampuan individu agar dapat menunjukkan performa dan kinerja yang lebih optimal (Pranata *et al.*, 2018). Hal ini juga berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pasal 203 dan Pasal 204 disebutkan bahwa setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi. Hal ini dilakukan dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS. Pengembangan kompetensi yang wajib dilakukan bagi setiap PNS adalah paling sedikit dua puluh jam pelajaran (JP) selama periode satu tahun. Penerapan kewajiban pengembangan kompetensi ini bertujuan agar masing-masing PNS dapat meningkatkan kapabilitasnya sehingga memenuhi kualifikasi dan dapat memberi kontribusi yang optimal bagi organisasi. Lebih lanjut melalui pengembangan kompetensi diharapkan PNS dapat memaksimalkan kapasitasnya untuk mendorong pelaksanaan reformasi birokrasi dan memaksimalkan perannya sebagai abdi negara.

Perubahan situasi dan kondisi secara global dengan adanya COVID-19 menyebabkan tantangan tersendiri bagi organisasi. COVID-19 disebabkan oleh SARS-CoV-2 atau lebih dikenal dengan nama Virus Corona ini awalnya ditemukan di Wuhan, Cina pada Desember 2019. Keberadaannya kemudian menyebar dengan cepat ke berbagai penjuru dunia, termasuk Indonesia. Adanya COVID-19 menyebabkan keadaan darurat hingga menimbulkan berbagai tekanan bagi pemerintah namun dampaknya sangat dirasakan oleh seluruh lapisan masyarakat. Ketidakpastian kapan wabah akan berakhir dan berbagai perubahan pola hidup yang harus dilakukan berpeluang menjadi *stressor* bagi sebagian besar orang. Hal ini ternyata cukup serius, bahkan apabila tidak ditangani dengan baik dapat memberikan efek yang sama parahnya dengan dampak yang terjadi jika terinfeksi virus Corona itu sendiri (Taylor *et al.*, 2020).

Dalam situasi seperti ini, perlu strategi yang tepat agar kegiatan organisasi tetap dapat berjalan dengan baik namun juga di sisi lain kesehatan fisik dan psikis pegawai harus tetap dipertahankan

untuk mencegah makin meluasnya penyakit. Dalam menghadapi perubahan ini, ada tiga hal utama yang dapat diupayakan oleh organisasi yakni pada sisi manusia, sistem organisasi serta teknologi. Dari ketiga hal tersebut, yang menjadi kunci paling utama adalah penguatan pada sisi manusia yang merupakan sumber daya utama penggerak organisasi. Berbagai pelatihan untuk mengembangkan kompetensi pegawai perlu diupayakan, meski dalam situasi dan kondisi yang terbatas akibat adanya COVID-19, pegawai tetap dapat melaksanakan peran dan tugasnya dengan baik. Organisasi perlu membekali pegawainya dengan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan kerja di tengah pandemi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gambaran pengembangan kompetensi pegawai melalui webinar di Instansi Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) Tahun 2020, dimana terdapat perubahan pola hidup akibat adanya COVID-19.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif menggunakan data sekunder berupa hasil Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural Pegawai Tahun 2019 serta Dokumen Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural Pegawai Tahun 2020 di Lingkungan BPOM dan data hasil survei Evaluasi Pengembangan Kompetensi Pegawai Tahun 2020 di Lingkungan BPOM.

Pendekatan kualitatif telah diakui oleh para pakar sebagai alternatif metodologi yang layak untuk digunakan dalam memperoleh pengetahuan. Sementara literatur *review* digunakan sebagai data dukung dalam kajian serta pengolahan data agar hasil dari penelitian dapat dipahami maknanya secara maksimal. Kedua jenis metode penelitian ini juga dapat digunakan untuk saling memperkuat hasil dari suatu penelitian. (Nugrahani, 2014).

Data yang diolah untuk analisis dalam penelitian ini diperoleh dari hasil Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural Pegawai Tahun 2019 serta Dokumen Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural Pegawai Tahun 2020 di Lingkungan BPOM. Data tersebut kemudian diolah dan dikelompokkan menurut kategori kompetensi sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang terdapat pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017. Menurut peraturan tersebut, Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi ASN ini adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas

jabatan. Metode penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang diolah datanya adalah metode webinar, sesuai dengan strategi pelaksanaan kegiatan yang dilakukan selama situasi pandemi COVID-19.

Webinar merupakan salah satu metode pengembangan kompetensi yang paling disarankan selama situasi pandemi COVID-19 (Silvianita dan Yulianto, 2020). Hal ini karena sejalan dengan program yang dicanangkan oleh pemerintah untuk mencegah penyebaran COVID-19. Jika sebelumnya, pemerintah Indonesia menggalakkan gerakan 3M yakni “Memakai masker, Mencuci tangan dan Menjaga jarak”, kini kebijakan tersebut telah berubah menjadi 5M yakni “Memakai masker, Mencuci tangan, Menjaga jarak, Menjauhi kerumunan dan Mengurangi Mobilitas” (Kementerian Kesehatan, 2020).

Kategori pengembangan kompetensi melalui webinar yang diangkat untuk diteliti adalah kompetensi yang termasuk dalam kamus kompetensi manajerial sosial kultural sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi. Sedangkan kompetensi sosial kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatannya. Ada sembilan kategori kompetensi manajerial dan sosial kultural yang harus dimiliki oleh seorang ASN, yakni 1. Integritas, 2. Kerjasama, 3. Komunikasi, 4. Orientasi pada Hasil, 5. Pelayanan Publik, 6. Pengembangan Diri dan Orang Lain, 7. Mengelola Perubahan, 8. Pengambilan keputusan dan 9. Perekat bangsa.

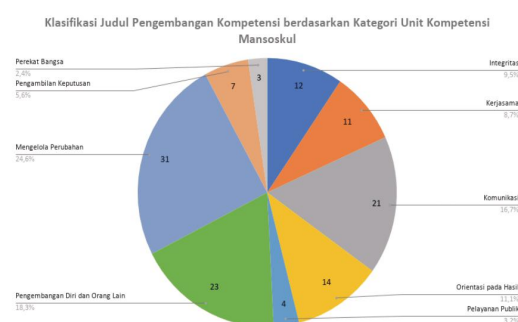
HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan kompetensi bagi setiap pegawai pada dasarnya dilaksanakan untuk memenuhi hak dan kewajibannya untuk meningkatkan pemahaman, pengetahuan dan kapabilitasnya dalam melaksanakan tugas. Program pengembangan kompetensi yang dilakukan berkesinambungan sangat diperlukan oleh setiap instansi (Setiadiputra, 2017).

Berdasarkan hasil pengolahan data Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural Pegawai

Tahun 2019 dan Dokumen Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural Pegawai Tahun 2020, dari sembilan kategori yang ada, didapatkan tiga kategori kompetensi yang paling banyak dilaksanakan dan diminati selama masa pandemi COVID-19. Tiga kategori kompetensi dengan tingkat peminatan tertinggi ini didapat dari pengelompokan tema yang diangkat selama penyelenggaraan webinar di Tahun 2020. Ketiga kategori kompetensi tersebut berturut-turut adalah Kompetensi Mengelola Perubahan sebesar 24,6%, Kompetensi Pengembangan Diri dan Orang Lain sebesar 18,3% serta Kompetensi Komunikasi sebesar 16,7%.

Sedangkan proporsi untuk enam kategori lainnya hanya mencapai rata-rata 6,75%. Hasil secara lengkap dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Pengembangan Kompetensi Tahun 2020

Penelitian kemudian dilanjutkan dengan melihat peminatan berdasarkan tema yang diangkat selama penyelenggaraan webinar Tahun 2020. Hasil menunjukkan bahwa tema “Manajemen Stres dan Pengelolaan Kinerja di Bawah Tekanan” merupakan tema yang paling banyak diminati hingga dilaksanakan sebanyak tiga kali dengan total jumlah peserta 624 orang.

Tema Manajemen Stres dan Pengelolaan Kinerja ini sejalan dengan kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai di masa pandemi. Sebagaimana data yang didapat dari penelitian sebelumnya, bahwa selama masa pandemi ini isu stres menjadi hal yang utama yang perlu diperhatikan selain dari isu COVID-19 itu sendiri (United Nations, 2020). Bahkan stres ini jika tidak ditangani dengan baik dapat mengarah pada depresi. Karena itulah maka menjadi penting untuk mengakomodir pengembangan kompetensi ini. Webinar dengan tema Manajemen Stres dan Pengelolaan Kinerja di Bawah Tekanan ini termasuk dalam kategori pengembangan kompetensi “Mengelola Perubahan serta Pengembangan Diri dan Orang Lain”. Tema webinar berikutnya yang paling banyak diminati adalah Komunikasi dan Layanan Publik dengan

jumlah total peserta 619 orang. Selanjutnya tema yang paling banyak diminati adalah “*Managing Your Boss*” dengan jumlah total peserta 409 orang. Keseluruhan sebaran peserta sesuai tema yang diangkat pada webinar tampak pada Gambar 2.



Gambar 2. Sebaran Jumlah Peserta dalam Kegiatan Pengembangan Kompetensi

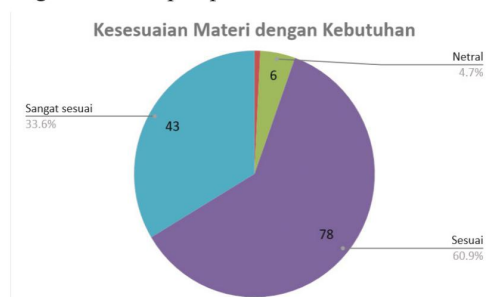
Dari Gambar 2 terlihat perbedaan yang signifikan antara jumlah peserta tema webinar lainnya dengan jumlah peserta pada 3 (tiga) tema webinar favorit pegawai (tampak berwarna merah) yakni “*Managing Your Boss*” 409 peserta, “Pengembangan Kompetensi Komunikasi dan Pelayanan Publik” 619 peserta, dan yang tertinggi yakni webinar “Manajemen Stres dan pengelolaan kinerja dibawah tekanan” 624 peserta. Sedangkan webinar untuk tema-tema yang lainnya tingkat kesertaan pegawai rata-rata hanya 154 orang (tampak berwarna biru).

Hasil yang didapat dari pengolahan data ini menunjukkan gambaran pengembangan kompetensi pegawai untuk kategori manajerial dan sosial kultural selama Tahun 2020 adalah yang terkait dengan mengelola perubahan, pengembangan diri dan orang lain serta komunikasi. Kategori kompetensi ini erat kaitannya dengan kebutuhan akan kemampuan dalam menghadapi perubahan atau yang lebih dikenal dengan istilah “*New Normal*” sebagai dampak dari pandemi COVID-19.

Perubahan yang dimaksud di sini meliputi berbagai hal, mulai dari perubahan pola kerja (dengan pemberlakuan jadwal *work from home* dan *work from office*) yang membutuhkan penyesuaian. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa situasi pandemi COVID-19 berdampak pada kebutuhan penyesuaian yang jika tidak ditangani dengan tepat dapat menimbulkan gejala *mental health* yang berefek signifikan di tempat kerja (Giorgi *et al.*, 2020). Karena itulah maka pengembangan kompetensi yang terkait dengan kebutuhan ini perlu difasilitasi sebagai bekal bagi pegawai untuk dapat memenuhi berbagai tuntutan baik dari masyarakat maupun pimpinan, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal dan dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat dari segi layanan publik.

Keberadaan COVID-19 memaksa semua pihak untuk dapat beradaptasi, menyebabkan berbagai perubahan dan harus mampu beraktivitas dengan menerapkan gaya baru serta menjalani protokol kesehatan untuk mencegah penyebaran COVID-19. Data dari hasil penelitian menunjukkan bahwa proporsi peminatan terhadap pengembangan kompetensi “Mengelola Perubahan” dan “Pengembangan Diri dan Orang Lain” berada pada dua urutan proporsi yang paling tinggi. Hal ini sejalan dengan tuntutan kemampuan diri pegawai untuk dapat beradaptasi, menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada serta tuntutan untuk mengembangkan diri dan orang lain terutama di masa pandemi saat ini.

Kesesuaian antara pelaksanaan pengembangan kompetensi dan kebutuhan pegawai ini tampak pada data hasil survei Evaluasi Pengembangan Kompetensi Pegawai Tahun 2020 di lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan. Survei ini dilakukan di enam UPT yang terpilih yakni Balai Besar POM di Yogyakarta, Balai Besar POM di Semarang, Balai Besar POM di Bandar Lampung, Loka POM di Kabupaten Tangerang, Loka POM di Kabupaten Banyumas, dan Loka POM di Kabupaten Bogor. Survei dilakukan dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan terkait kepuasan pegawai terhadap pelaksanaan webinar selama Tahun 2020. Data hasil survei tersebut menunjukkan tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan webinar dengan hasil tampak pada Gambar 3.



Gambar 3. Data Hasil Survei Kesesuaian Materi Webinar dengan Kebutuhan Pegawai

Dari Gambar 3 tampak bahwa 60,9% responden menyatakan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi yang dilakukan melalui webinar “Sesuai” dengan kebutuhan pegawai, sedangkan yang menyatakan “Sangat Sesuai” ada 33,6% dan sisanya hanya 0,8% yang menyatakan tidak sesuai dan 4,7% menyatakan netral.

PENUTUP

Simpulan

Hasil penelitian berdasarkan data pelaksanaan pengembangan kompetensi dan analisis kebutuhan pegawai saat ini menunjukkan Kompetensi

“Mengelola Perubahan” serta “Pengembangan Diri dan Orang Lain” merupakan kompetensi utama yang paling banyak diminati, hal itu juga mengindikasikan adanya kebutuhan pengetahuan tentang perubahan pola hidup akibat adanya COVID-19. Hal ini sejalan dengan kebutuhan mengelola perubahan dan pengembangan diri sebagai bentuk penyesuaian kebutuhan pengembangan kompetensi yang paling utama di masa pandemi.

Saran

Hasil Analisis Gambaran Pengembangan Kompetensi Melalui Webinar di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan pada Era Pandemi COVID-19 Tahun 2020 dapat digunakan sebagai acuan dalam merencanakan kegiatan Pengembangan Kompetensi Melalui Webinar di Tahun 2021.

DAFTAR PUSTAKA

- Giorgi G., Lecca L.I., Alessio F., Finstad G.L., Bondanini G., Lulli L.G., Arcangeli G., and Mucci N. 2020. COVID-19-Related Mental Health Effects in the Workplace: A Narrative Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. Vol. 17.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020. Apa yang Harus Dilakukan Masyarakat untuk Cegah Penularan COVID-19?. <https://promkes.kemkes.go.id/panduan-pencegahan-penularan-covid-19-untuk-masyarakat>
- Nugrahani, Farida. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Surakarta: Cakra Books.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara. 27 Desember 2017. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. 30 Maret 2017. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63. Jakarta.
- Pranata, Okky S., Endang Siti Astuti, dan Hamidah Nayati Utami. 2018. Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Malang Divisi Mobile Marketing Syariah). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 61 No. 3, p. 39-47.
- Setiadiputra, Pradityo. 2017. Urgensi Program Pengembangan Kompetensi SDM secara Berkesinambungan di Lingkungan Instansi Pemerintah. *Jurnal SAWALA* Vol. 5 No. 1.
- Silvianita, Sofia dan Eko Yulianto, 2020. Webinar sebagai Kegiatan Peningkatan Kompetensi Widyaiswara Pada Masa Pandemi COVID-19. *Paedagogia : Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Kependidikan*. Vol. 11, No. 2, p. 113-119.
- Taylor S., Landry C., Paluszczek M., Fergus T. A., McKay D., and Asmundson G.J.G. 2020. Development and Initial Validation of the COVID Stress Scales. *Journal of Anxiety Disorders*. DOI : <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2020.102232>
- United Nations, 2020. Policy Brief: COVID-19 and the Need for Action on Mental Health.