



## **LAPORAN PERTEMUAN**

Hari, Tanggal : Selasa, 13 Februari 2018

Waktu : 08.00 WIB s.d Selesai

Tempat : RR Kalpataru, Gd. B

Acara : Evaluasi SDM Tenaga Kontrak Tahun 2018

### **Pembahasan:**

Berdasarkan hasil Analisis Beban Kerja (ABK) Dirjen PSLB3 yang telah disusun dapat disimpulkan bahwa Dirjen PSLB3 masih membutuhkan sejumlah SDM untuk menjalankan tugas dan fungsinya. Saat ini jumlah SDM lingkup Dirjen PSLB3 adalah 290 orang yang terdiri atas 209 ASN dan 81 tenaga kontrak (honoror). Tenaga kontrak (honoror) yang ada saat ini diharapkan mam1pu untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang seharusnya diemban oleh ASN sesuai dengan jabatannya, terutama untuk pekerjaan-pekerjaan yang dipertimbangkan dapat dilakukan sesuai dengan latar belakang pendidikan dari pegawai kontrak (honoror) tersebut.

Langkah yang dapat ditempuh adalah dengan mengoptimalkan tenaga kontrak (honoror) untuk jabatan-jabatan yang didalam ASN dikelompokkan antara lain sebagai berikut: jabatan Analis Data (D3/ S1), Pengolah Data (D3/ S1), dan Penata Administrasi (SMA). Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap tenaga kontrak (honoror) disandingkan dengan kebutuhan pegawai sesuai jabatan pekerjaan yang harus dilakukan, ternyata terdapat ketidakcocokan dimana pada satu jabatan tersedia pegawai dalam jumlah banyak (berlebih) sedangkan di posisi jabatan yang lain sangat kurang. Disamping itu jumlah tenaga kontrak (honoror) yang dibutuhkan oleh masing-masing unit kerja eselon II tidak merata dan belum dapat memenuhi kebutuhan, hal ini diakibatkan karena proses rekrutmen yang dilakukan pada saat itu belum melalui proses perencanaan kepegawaian dan ortala.

Adapun SDM atau tenaga kontrak (honoror) yang dibutuhkan untuk mengisi kekurangan atau kekosongan jabatan atau pekerjaan yang seharusnya diisi oleh ASN adalah pada jabatan-jabatan antara lain :

1. Jabatan Analis Data
2. Jabatan Pengolah Data
3. Jabatan Penata Administrasi

Proses seleksi meliputi 2 tahap, yaitu Tes Tertulis dan Tes Wawancara yang dipandu langsung oleh Tim Asessor. Pelaksanaan Tes Tertulis dilaksanakan pada tanggal 13 Februari 2018 dan Tes Wawancara dilaksanakan pada tanggal 14 Februari 2018.

Tahapan Tes tertulis merupakan bagian dari soal psikotes yang tujuannya untuk mengetahui bakat dan kemampuan dasar seseorang di bidang keilmuan dan akademis terutama kemampuan berhitung dan berpikir secara logis terstruktur. Kemampuan tersebut sangatlah dibutuhkan terutama oleh pegawai pada bidang yang berkenaan dengan hal-hal yang bersifat teknis.

Soal-soal TPA ini terbagi tiga jenis tes yaitu tes verbal, tes logika dan tes spasial. Tes kemampuan verbal. Fungsi test verbal adalah mengukur kemampuan dibidang kata-kata dan bahasa, yang meliputi tes sinonim, tes antonim, tes padanan hubungan kata, dan tes pengelompokan kata. Tes kemampuan spasial. Untuk mengukur kemampuan dibidang angka dalam berpikir terstruktur dan logis matematis, yang meliputi tes aritmetik (hitungan), tes seri huruf, tes seri angka, tes logika angka, dan tes angka dalam cerita. Tes logika penalaran. Untuk mengukur kemampuan dalam penalaran dan pemecahan masalah secara logis dan masuk akal, yang meliputi tes logika umum, tes analisa pernyataan dan kesimpulan, tes logika cerita dan tes logika diagram.

Peserta/ tenaga kontrak juga diminta untuk mengisi data diri dan Q kompetensi sebelum tes tertulis dimulai. Q kompetensi berisi tentang pengalaman, permasalahan, dan perencanaan untuk ke depannya bagi pegawai. Q Kompetensi jg berisi tentang resiko pekerjaan serta kerja sama yang dilakukan. Beberapa manfaat yang diharapkan dapat dicapai sebagai berikut

1. Prediktor kesuksesan kerja: Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Jika seseorang yang memiliki posisi dapat memiliki kompetensi yang dijadikan syarat pada posisinya maka dia dapat diprediksikan akan sukses.
2. Merekrut tenaga kontrak yang andal: Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah untuk menjadi kriteria dasar dalam rekrutmen tenaga baru.
3. Menjadi dasar dalam penilaian dan pengembangan pegawai: Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat dapat digunakan sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Berdasarkan sistem kompetensi ini dapat diketahui apakah seseorang telah mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau perlu dimutasikan kebagian lain.

Sebagaimana tercantum peraturan Peraturan menteri keuangan Nomor 49/PMK.02/2017 tentang standar biaya masukan, upah tenaga honorer sudah ada

standar tertingginya, sehingga seleksi ini hanya mempengaruhi pemetaan organisasi Ditjen PSLB3 dan tidak berpengaruh pada perubahan pemberian upah/gaji terhadap tenaga honorer. Oleh sebab itu, hasil dari seleksi ini diharapkan dapat menempatkan tenaga honorer sesuai kebutuhan dari unit kerja masing – masing.

#### Dokumentasi









**Saran dan Tindak Lanjut:**