

JURNAL APARATUR

**MATURITAS INOVASI DI PUSAT PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR ESDM**

**PERAN ANALISIS DIKLAT DALAM PERENCANAAN
PELATIHAN DI PPSDM APARATUR**

**PERSEPSI PUBLIK TENTANG PEMBELAJARAN DARING
DARI JEJAK DIGITAL TWITTER: ANALISIS SENTIMENT
POSITIF, NETRAL, DAN NEGATIF DARI DRONEEMPRIIT**

**ANALISIS KEBUTUHAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI
DI BPSDM KEMENTERIAN ESDM**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI DI PUSAT SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR**



**JURNAL
APARATUR
KESDM**

VOLUME 6

NOMOR 1

**BANDUNG
2022**

**HALAMAN
1 - 74**



ANALISIS KEBUTUHAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI DI BPSDM KEMENTERIAN ESDM

Zainul M. Pulungan

Widyaiswara PPSDM KEBTKE

ABSTRACT

Training is a method that increases competency such as knowledge, skill, and attitude and increases work productivity. High working productivity could increase organizational performance. However, employees must get training that is suitable for organizational needs. Therefore, it is needed competency development needs analysis at the organizational level. This research aims to identify organizational competency development needs at Human Resources Development Agency for Energy and Mineral Resources. The research uses a qualitative descriptive method which solves the actual problem through collecting, classifying, analysis data and information. Data collecting uses quitionare form filling and focuses on group discussion. It analyzes problems and challenges at Human Resources Development Agency for Energy and Mineral Resources in the future. From this research, it is acquired 167 competencies, 249 hard skill training, and 43 soft skill training which support organizational performance. The result could be guidance to analyze competency development needs at the individual level for each employee.

ABSTRAK

Pelatihan adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keahlian, dan sikap untuk meningkatkan produktivitas kerja. Tingginya produktivitas kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja organisasi. Namun, pegawai harus mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi pada level organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi level organisasi pada unit Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian ESDM. Penelitian ini menggunakan metode dekriptif kualitatif yang memecahkan masalah yang aktual melalui pengumpulan, pengklasifikasian, analisis data dan informasi. Teknik pengumpulan data menggunakan pengisian formulir kuesioner kebutuhan pengembangan kompetensi dan *focus group discussion*. Analisis dilakukan dengan pengumpulan data dan informasi tentang permasalahan dan tantangan BPSDM ke depan. Dari hasil penelitian diperoleh 167 kompetensi, 249 pelatihan *hardskill*, dan 43 pelatihan *softskill* yang mendukung tugas, fungsi, sasaran strategis, dan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Hasil tersebut dapat menjadi acuan dalam melakukan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi level individu dari masing-masing pegawai sesuai dengan jabatan yang diampu.

ARTICLE HISTORY

Submitted: 31/03/2022

Accepted: 28/05/2022

Published: 30/06/2022

KEYWORDS

Pengembangan Kompetensi,
Kompetensi, BPSDM,

Pendahuluan

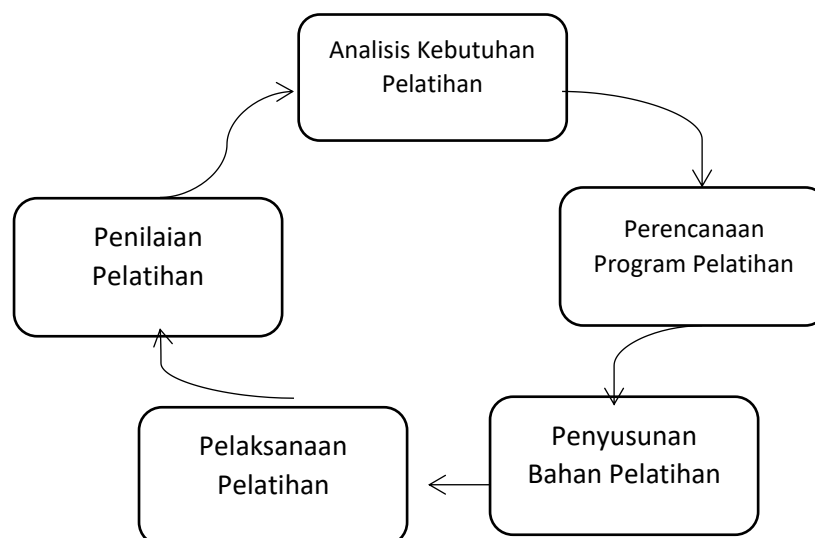
Undang-Undang Aparatur Sipil Negera (UU ASN) Nomor 5 Tahun 2014 menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai hak dan kewajiban untuk meningkatkan atau mengembangkan kompetensi. Selanjutnya, secara lebih detail, pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, Pegawai Negeri Sipil dalam satu tahun wajib melaksanakan pengembangan kompetensi paling sedikit dua puluh jam pelajaran.

Pelatihan merupakan salah satu metode pengembangan kompetensi ASN untuk meningkatkan sikap, keterampilan, dan pengetahuan. Pengembangan kompetensi ASN memiliki korelasi dengan peningkatan produktivitas kerja karena mampu menutupi kesenjangan kompetensi individu guna mencapai tujuan dan sasaran organisasi. ASN akan memiliki produktivitas kerja yang rendah jika kurang memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam mengemban jabatan tersebut. Pegawai yang kompeten dan berkinerja dapat meningkatkan kinerja organisasi (Elnaga dan Imran, 2013). Pengembangan kompetensi akan memberikan ASN pengetahuan, keterampilan, dan sikap terkait pekerjaan yang mereka lakukan sesuai standar yang berlaku (Eneh, Inyang, dan Ekpe, 2015).

Pengembangan kompetensi perlu dirancang secara terstruktur sesuai dengan kebutuhan organisasi dan individu sehingga sejalan dengan pengembangan karier dan kebutuhan organisasi. Menurut Sanyal dan Hisyam (2018), pelaksanaan pengembangan kompetensi perlu dirancang dengan baik dan sistematis mulai dari identifikasi kebutuhan pelatihan sampai penilaian hasil pelatihan. Oleh karena itu, analisis kebutuhan pengembangan kompetensi diperlukan untuk menganalisis permasalahan dan tantangan unit Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral dalam mencapai kinerja unit organisasi. Tujuan analisis pengembangan kompetensi tingkat unit organisasi ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis kebutuhan kompetensi yang dibutuhkan level organisasi dalam mencapai rencana strategis dan kinerja organisasi.

Studi Literatur

Gambar 1. Siklus Pelatihan (Diadaptasi dari Mujiman, 2009)



Sumber: Mujiman, 2009

Penyelenggaraan pengembangan kompetensi merupakan siklus manajemen yang diawali dengan tahap perencanaan, pelaksanaan, *monitoring*, dan evaluasi. Berdasarkan gambar tersebut, analisis kebutuhan pelatihan merupakan proses pertama yang memiliki peranan penting dalam menentukan tahapan selanjutnya dalam proses pelaksanaan pelatihan. LAN (2018) menyatakan bahwa analisis kebutuhan merupakan suatu bentuk dari tahap perencanaan pelatihan. Terdapat beberapa tahapan dalam proses pelatihan. Tahapan tersebut diawali dengan sebuah analisis kebutuhan yang selanjutnya diikuti dengan pembuatan desain dan bahan pelatihan, penyelenggaraan pelatihan, dan ditutup dengan evaluasi pelatihan.

Menurut PMK (2018), Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan (AKD) adalah suatu proses yang sistematis dalam menganalisis kesenjangan antara kondisi nyata yang sesungguhnya dan kondisi yang diharapkan. AKD dilakukan untuk mendapatkan diskrepansi antara kinerja yang sesungguhnya terjadi dan kinerja yang diharapkan sehingga perbedaan antara kedua hal tersebut dapat menjadi dasar untuk pemberian intervensi yang sesuai dengan kebutuhan. Pengembangan kompetensi merupakan suatu bentuk upaya untuk mengatasi kesenjangan tersebut.

Secara umum, analisis kebutuhan pengembangan kompetensi bertujuan untuk mengembangkan kompetensi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Analisis kebutuhan pengembangan kompetensi bertujuan untuk menemukan kesenjangan antara kinerja yang diharapkan dan kinerja yang terjadi saat ini sehingga menjadi lebih terarah dan tepat sasaran. analisis kebutuhan pengembangan kompetensi juga dapat menunjukkan akar masalah yang terjadi di organisasi akibat kompetensi yang belum sesuai standar.

Dalam pelaksanaan Analisis Kebutuhan Pelatihan, terdapat tiga jenis analisis kebutuhan pelatihan dengan tingkatan, yaitu sebagai berikut.

1. Organisasi. Analisis organisasi akan mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan sumber daya manusia, sejalan dengan perubahan organisasi atau jabatan.
2. Tugas. Analisis tugas dimulai dengan persyaratan minimal suatu jabatan dan dibandingkan dengan pengetahuan serta keterampilan pegawai untuk menentukan kebutuhan pengembangan kompetensi. Dengan menelaah deskripsi dan spesifikasi jabatan, akan memberikan informasi yang memadai mengenai kinerja yang diharapkan dan kemampuan pegawai yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kesenjangan antara kinerja dan tuntutan jabatan mengindikasikan suatu kebutuhan terhadap diklat terkait tugas tertentu.
3. Individu. Analisis individu menargetkan pegawai sebagai individu dalam melaksanakan pekerjaan dalam jabatannya. Menggunakan data atau informasi dari penilaian kinerja pegawai dalam menentukan kebutuhan terhadap diklat menjadi metode yang umum digunakan. Jika hasil penilaian tersebut mengungkap ketidakefisienan, diklat dapat didesain untuk membantu pegawai mencapai kinerja standar yang telah ditetapkan. Pegawai juga dapat disurvei, diwawancara, atau diuji untuk menentukan kebutuhan diklatnya.

Analisis Kebutuhan Pelatihan memiliki peran dalam mengidentifikasi kesenjangan kompetensi. Selain itu, Analisis Kebutuhan Pelatihan juga berperan sebagai dasar untuk membangun dan merumuskan program-program diklat yang akan diberikan kepada pegawai. Analisis Kebutuhan Pelatihan menghasilkan butir-butir kompetensi yang perlu ditingkatkan sehingga penyusunan program pelatihan menjadi lebih terarah dan terstruktur. Hasil Analisis Kebutuhan Pelatihan inilah yang dapat dilanjutkan dengan kegiatan Identifikasi Kebutuhan Diklat (IKD) untuk mengharmonisasikan kebutuhan kompetensi dengan diklat yang akan diselenggarakan.

Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKP) memiliki beberapa proses dalam penyelenggaraannya. Berdasarkan pada PMK (2018), proses tersebut diawali dengan Analisis Kesenjangan Kinerja Unit Kerja. Analisis Kesenjangan Kinerja Unit Kerja merupakan proses untuk mengetahui kesesuaian antara kinerja yang diharapkan dan kinerja yang dimiliki saat ini. Jika terjadi kesenjangan, kemudian diikuti oleh proses identifikasi akar masalah dan kemudian proses penilaian. Kesenjangan yang terjadi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti adanya pegawai baru, adanya standar kinerja baru, dan adanya perubahan strategi organisasi. Hal ini dirumuskan melalui dua buah proses, yaitu analisis terhadap kinerja yang diharapkan dan analisis terhadap kinerja yang sebenarnya. Kedua analisis tersebut akan menunjukkan ada atau tidak adanya kesenjangan dalam kinerja dalam organisasi. Jika terdapat kesenjangan, tindak lanjut dari hal tersebut adalah proses identifikasi akar masalah. Akar masalah yang menjadi penyebab utama inilah yang akan menunjukkan solusi dari masalah tersebut, yang dapat berupa pelatihan klasikal dan nonklasikal.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk memecahkan masalah yang aktual dengan cara mengumpulkan, menyusun, mengklasifikasikan, dan menganalisis data yang diperoleh. Analisis Kebutuhan Pelatihan ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh informasi mengenai hambatan, tantangan, dan permasalahan yang dihadapi unit Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM dalam mencapai kinerja organisasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam kegiatan ini meliputi wawancara dan *focus group discussion* (FGD). Pertanyaan wawancara ini meliputi pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan: tuisi organisasi Eselon I/II, tuisi Bidang/Bagian/Koordinator, kebutuhan kompetensi yang diperlukan, jabatan yang ada saat ini di unit organisasi, pelatihan *hardskill* yang diperlukan, serta pelatihan *softskill* yang diperlukan. Setelah data dari kuesioner diolah oleh tim AKD, selanjutnya dilakukan klarifikasi kepada tim kepegawain di unit-unit dengan melakukan *focus group discussion* dengan para pimpinan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian ESDM.

Tabel 1. Instrumen Analisis Kebutuhan Pelatihan Level Organisasi

Unit Eselon I/II	Unit Eselon III/ Koordinator	Kompetensi	Jabatan	Pelatihan <i>Hardskill</i>	Pelatihan <i>Softskill</i>
Biro/ Pusat/ Direktorat Tugas: (diisi sesuai dengan Permen SOTK) Fungsi: (diisi sesuai dengan Permen SOTK)	Bidang/ Bagian/ Koordinator Tugas: (diisi sesuai dengan Permen SOTK) Fungsi: (diisi sesuai dengan Permen SOTK)	Kompetensi yang diperlukan dalam mendukung pelaksanaan tuisi organisasi, visi misi renstra, IKU, dll.	Jabatan yang ada saat ini di unit. Jabatan Fungsional Pelaksana	Diisi dengan pelatihan pokok yang bersifat teknis dan keahlian yang dibutuhkan organisasi untuk meningkatkan keterampilan pegawai dalam bekerja guna mencapai target kinerja organisasi.	Diisi dengan pelatihan penunjang yang dibutuhkan oleh organisasi agar pejabat/pegawai memiliki kemampuan dalam berpikir secara profesional, mampu berorganisasi dengan baik, memiliki kemampuan manajerial dan kepemimpinan, memiliki kemampuan berkomunikasi, serta mampu membangun jenjang kerja guna meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil dan Diskusi

Berdasarkan hasil pelaksanaan pengambilan data pada kegiatan perencanaan penyusunan kebutuhan kompetensi tingkat organisasi, diperoleh profil Badan Pengembangan SDM ESDM. Badan Pengembangan SDM ESDM mempunyai tugas menyelenggarakan pengembangan sumber daya manusia di bidang minyak dan gas bumi, ketenagalistrikan, mineral dan batu bara, energi baru, energi terbarukan, konservasi energi, dan geologi. Fungsi Badan Pengembangan SDM ESDM menurut Permen ESDM Nomor 15 Tahun 2021 adalah:

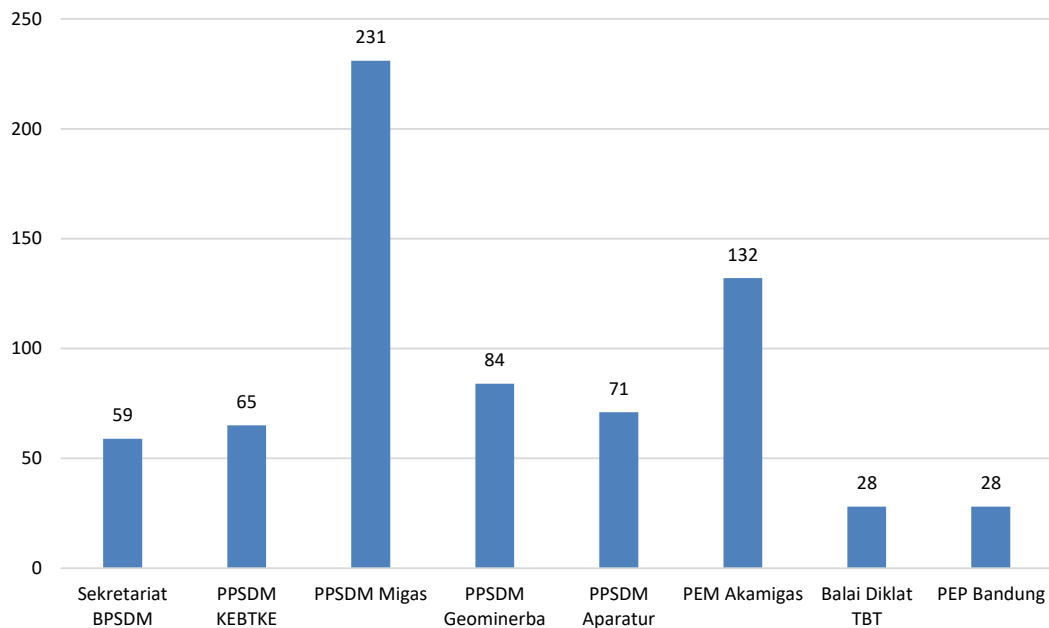
1. penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan sumber daya manusia di bidang minyak dan gas bumi, ketenagalistrikan, mineral dan batu bara, energi baru, energi terbarukan, konservasi energi, dan geologi;
2. pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang minyak dan gas bumi, ketenagalistrikan, mineral dan batu bara, energi baru, energi terbarukan, konservasi energi, dan geologi;
3. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang minyak dan gas bumi, ketenagalistrikan, mineral dan batubara, energi baru, energi terbarukan, konservasi energi, dan geologi;
4. pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral;
5. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

Sementara itu, terdapat tujuh unit Eselon II dan satu balai di lingkungan Badan Pengembangan SDM ESDM sebagai berikut.

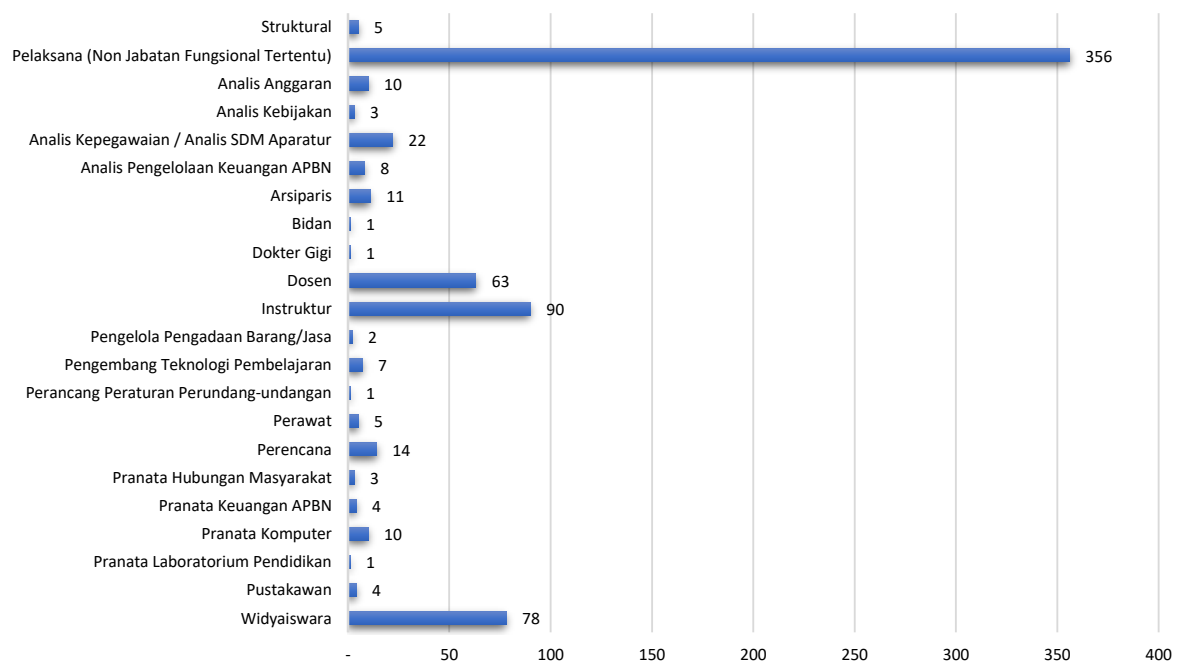
1. Sekretariat Badan Pengembangan SDM ESDM
2. Pusat Pengembangan SDM Aparatur
3. Pusat Pengembangan SDM Geologi Mineral dan Batu Bara
4. Pusat Pengembangan SDM Minyak dan Gas Bumi
5. Pusat Pengembangan SDM KEBTKE
6. PEM Akamigas
7. Politeknik Energi Pertambangan Bandung
8. Balai Diklat Tambang Bawah Tanah

Sumber daya manusia di BPSDM berjumlah 680 pegawai yang terdiri atas 5 orang struktural, 356 orang Pelaksana, dan 319 jabatan fungsional. Mayoritas pegawai BPSDM terdapat di PPSDM Migas dan PEM Migas dengan jumlah masing-masing, yaitu 231 pegawai dan 132 pegawai. Profil tersebut ditunjukkan dalam gambar berikut ini.

Grafik 1. Sebaran Pegawai BPSDM ESDM per Eselon II



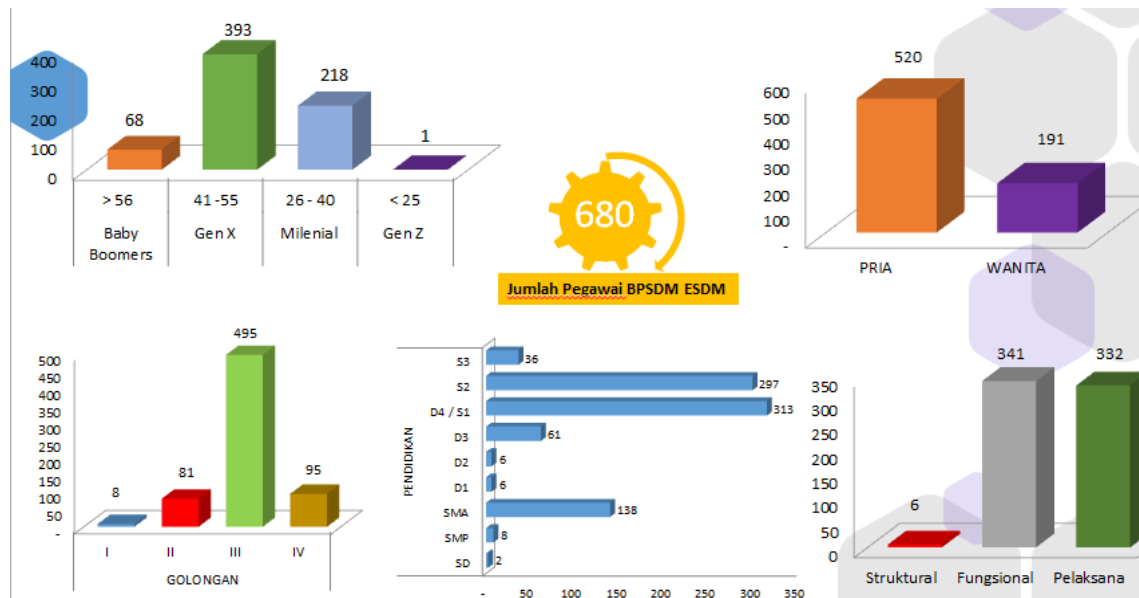
Grafik 2. Sebaran Pegawai BPSDM ESDM per Jabatan



Berdasarkan jabatan, mayoritas pegawai BPSDM adalah pelaksana yang jumlahnya sebanyak 356 pegawai. Adapun jabatan fungsional yang menjadi *core* di BPSDM adalah instruktur, widyaiswara, dan pengembang teknologi pembelajaran. Jabatan fungsional pendukung lainnya adalah analis anggaran, analis kebijakan, analis kepegawaian, analis pengelolaan keuangan APBN, arsiparis, bidan, dokter gigi, dosen, pengelola pengadaan barang/jasa, perancang peraturan perundang-undangan, perawat, perencana, pranata hubungan

masyarakat, pranata keuangan APBN, pranata komputer, pranata laboratorium Pendidikan, dan pustakawan.

Grafik 3. Sebaran Pegawai BPSDM ESDM Berdasarkan Gender, Jabatan, Usia, dan Pendidikan



Berdasarkan jenjang generasi, mayoritas pegawai BPSDM adalah Gen X dengan rentang usia 41—55 sebanyak 393 pegawai dan Milenial dengan rentang usia 26-40 sebanyak 218 pegawai. Jumlah pegawai pria (520 pegawai) lebih banyak daripada pegawai wanita (191 pegawai). Berdasarkan pendidikan, mayoritas pegawai didominasi lulusan S-1 yang jumlahnya sebanyak 313 pegawai dan S-2 yang jumlahnya sebanyak 297 pegawai.

Berdasarkan rekap data identifikasi kebutuhan pelatihan di BPSDM ESDM, terdapat 168 kompetensi yang harus dimiliki dalam mendukung *tusi* organisasi serta 249 pelatihan *hardskill* dan 43 pelatihan *softskill* yang dibutuhkan oleh BPSDM dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi.

Tabel 2. Rekap Data Kebutuhan Pelatihan di BPSDM ESDM

No	Unit Eselon II	Kompetensi	Pelatihan <i>Hardskills</i>	Pelatihan <i>Softskills</i>
1	Sekretariat BPSDM	69	70	40
2	PPSDM Aparatur	58	54	20
3	PPSDM KEBTKE	40	61	22

4	PPSDM Geominerba	40	60	22
5	PPSDM Migas	48	100	33
6	PEM Akamigas	43	109	12
7	PEP	15	38	15
8	BDTBT	37	58	11
Total		168	249	43

Tabel 3. Top 20 Kompetensi Paling Populer di BPSDM ESDM

No	Kompetensi
1	Mampu melakukan pengolahan data kualitatif dan kuantitatif
2	Mampu mengoperasikan komputer (minimal Ms. Office)
3	Mampu menguasai teknologi <i>hardware</i> dan <i>software</i> komputer
4	Mampu menguasai teknologi jaringan dan teknologi sistem operasi berbasis jaringan
5	Mampu melakukan kegiatan di laboratorium
6	Mampu membuat standarisasi kerja sektor Geominerba
7	Mampu membuat standarisasi kerja sektor KEBTKE
8	Mampu membuat standarisasi kerja sektor tambang
9	Mampu memiliki pemahaman dalam pengelolaan <i>website</i>
10	Mampu menganalisa data
11	Mampu menganalisa <i>database</i>
12	Mampu menganalisa jaringan teknologi informasi dan komunikasi
13	Mampu menganalisa sistem informasi
14	Mampu mengelola laboratorium komputer
15	Mampu mengetahui tentang pengelolaan laboratorium
16	Mampu mengimplementasikan dan mengembangkan <i>database</i>
17	Mampu mengimplementasikan dan mengembangkan jaringan TIK
18	Mampu mengimplementasikan dan mengembangkan sistem informasi dan program paket
19	Mampu menyajikan data dan informasi
20	Mampu merancang sistem informasi

Tabel di atas menunjukkan *top 20* kompetensi yang dibutuhkan pegawai dalam mencapai sasaran organisasi. Pegawai diharapkan memiliki kompetensi dalam memanfaatkan teknologi informasi dalam bekerja, mampu membuat standar kerja di masing-masing sektor, serta mampu mengelola dan menganalisis informasi.

Tabel 4. Top 20 Pelatihan *Hardskill* Paling Populer di BPSDM ESDM

No	Pelatihan <i>Hardskill</i>
1	<i>Training of Trainer</i> (TOT), Analisis Kebutuhan Diklat, Penyusunan Kurikulum Silabus, Manajemen Kelas, Pembuatan Bahan Ajar dan Media Pembelajaran Berbasis Digital, Penulisan Modul, Evaluasi, Diklat, Penyusunan Desain Pembelajaran <i>Offline</i> dan <i>Online</i> ,

No	Pelatihan <i>Hardskill</i>
	Video Pembelajaran Menarik, Penyusunan Bahan Ajar Modern, Teknik Evaluasi Pembelajaran
2	Perencanaan dan penganggaran, Pengelolaan Anggaran, Penyusunan Rencana Anggaran, Aplikasi penganggaran; Penyusunan Rencana Anggaran dan Pelaporan, Penyusunan Laporan Keuangan
3	Penyusunan Karya Tulis Ilmiah, Penulisan Artikel di Jurnal Internasional, Analisis Data Kualitatif dan Kuantitatif dalam KTI, Penulisan Artikel dan Jurnalistik, Menulis Kreatif, Penyusunan Bibliografi
4	Infografis, Pembuatan Konten Promosi, Videografis, <i>Content Creator</i> , <i>Interactive Content Creation</i> , Pengelolaan Media Sosial, Promosi dan Layanan Daring
5	Tata Persuratan Dinas dan Kearsipan, Arsip dan Dokumentasi Elektronik
6	Manajemen Keuangan Negara
7	Teknik Pengolahan Data dan analisis data
8	Administrasi Penyusunan Program dan Laporan, Penyusunan program dan laporan
9	Audit Internal
10	Microsoft Office; Pengoperasian Komputer (<i>Office</i>)
11	Pelatihan dan Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa
12	Perencanaan Strategis
13	Pengelolaan Aset BMN; Manajemen Aset
14	Profesional <i>Presentation and Infographic Power Point</i>
15	Penyusunan Peta Jabatan, Pola Karir dan Pengembangan Karir Fungsional, Bimbingan dan Konseling Karier, Penyusunan ANJAB dan ABK
16	Penyusunan SOP Teknis dan Penunjang
17	<i>Building Management</i> , Pengelolaan Laboratorium, Pemeliharaan, Perawatan Gedung dan Peralatan Kantor, Perawatan Sarana dan Prasarana Laboratorium, Perawatan Sarana dan Prasarana Kediklatan, Perawatan Mekanik (<i>Diesel Engine</i> , Pompa, Pipa, dan Kompresor), Penyusunan Rencana Kebutuhan dan Pengelolaan Sarana Prasarana Laboratorium
18	Pedoman Mutu
19	SAKIP dan LAKIP
20	Sistem Akuntansi Aset Tetap (SAAT)

Tabel tersebut menunjukkan *top 20* pelatihan *hardskill* yang dibutuhkan pegawai dalam mencapai sasaran organisasi. Pegawai membutuhkan pelatihan *hardskill* yang meliputi pembuatan bahan pembelajaran yang menarik, pengelolaan anggaran dan keuangan, penulisan ilmiah, pengolahan data kualitatif dan kuantitatif, dan penggunaan aplikasi perkantoran.

Tabel 5. *Top 20* Pelatihan *Softskill* Paling Populer di BPSDM ESDM

No	Pelatihan <i>Softskill</i>
1	<i>Problem Solving and Decision Making</i>
2	<i>Communication Skills/ Effective Communication</i>
3	Pelayanan Prima/ <i>Excellent Service</i>

No	Pelatihan <i>Softskill</i>
4	<i>Managing People/</i> Manajemen SDM
5	<i>Public Speaking</i>
6	<i>Time Management</i>
7	<i>Creative and Critical Thinking</i>
8	<i>Design and System Thinking (and Logical)</i>
9	<i>Stress Management</i>
10	<i>Effective Leadership</i>
11	<i>Negotiation Skill</i>
12	<i>Achievement Motivation</i>
13	Teknik Presentasi dan Pelaporan Efektif
14	<i>English for Presentation Skill</i>
15	ESQ
16	<i>Conflict Management</i>
17	Kebijakan Publik Sektor ESDM
18	TOEFL Preparation
19	<i>Teamwork/Building</i>
20	<i>English Conversation Skills</i>

Tabel tersebut menunjukkan *top 20* pelatihan *softskill* yang dibutuhkan pegawai dalam mencapai sasaran organisasi. Pegawai membutuhkan pelatihan *softskill* yang meliputi pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, teknik komunikasi, pelayanan prima, manajemen sumber daya manusia, berpikir kreatif dan kritis, kepemimpinan, kebijakan publik, dan bahasa Inggris.

Kesimpulan

Kebutuhan pengembangan kompetensi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian ESDM merupakan kompetensi yang mendukung tugas, fungsi, sasaran strategis, dan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Berdasarkan hasil analisis pengembangan kompetensi, diperoleh total 167 kompetensi, 249 pelatihan *hardskill*, dan 43 pelatihan *softskill*. Kompetensi yang harus dimiliki pegawai adalah memanfaatkan teknologi informasi dalam bekerja, mampu membuat standar kerja di masing-masing sektor, dan mampu mengelola dan menganalisis informasi. Pelatihan *hardskill* yang dibutuhkan di antaranya pembuatan bahan pembelajaran yang menarik, pengelolaan anggaran dan keuangan, penulisan ilmiah, pengolahan data kualitatif dan kuantitatif, dan penggunaan aplikasi perkantoran. Pelatihan *hardskill* yang dibutuhkan di antaranya pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, teknik komunikasi, pelayanan prima, manajemen sumber daya manusia, berpikir kreatif dan kritis, kepemimpinan, kebijakan publik, dan bahasa Inggris. Selanjutnya, hasil tersebut dapat menjadi acuan dalam melakukan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi level individu dari masing-masing pegawai sesuai dengan jabatan yang diampu.

Referensi

- Elnaga, A., dan Imran, A. (2013). *The Effect of Training on Employee Performance*. European Journal of Business and Management. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol. 5, No. 4, 2013-
- Eneh, Sunday Isaac, Inyang, Benjamin James, and Ekpe, Ekpe Oyono (2015). *The Effect of Job Training on Workers' Efficiency and Productivity: A Study of Pamol Nigeria Limited, Calabar*. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR), 3(1), 57-65-
- Haris Mudjiman. (2009). *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2028 tentang Pengembangan Kompetensi PNS.
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 45 /PMK.0 1 1/2018 tentang Pedoman Analisis Kebutuhan Pembelajaran di Lingkungan Kementerian Keuangan.
- Sanyal, S., and Hisam, M. W. (2018). *The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University*, IOSR Journal of Business and Management. Vol 20(3), 15–22.
- Undang-Undang Aparatur Sipil Negera (UU ASN) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.