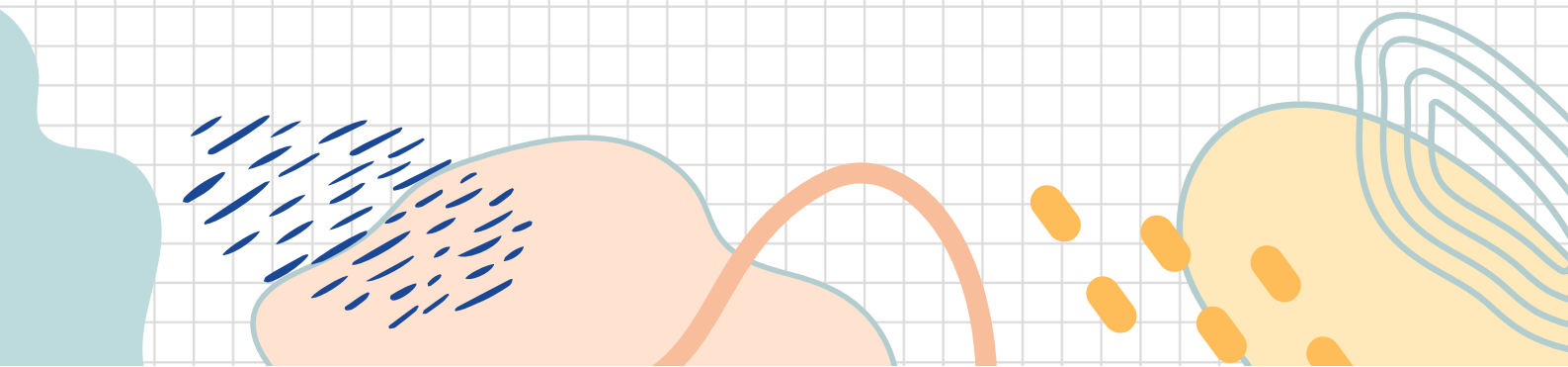


PROGRAM RE-ENTRY DAN SERTIFIKASI PROFESI

LANJUT ATAU
BERHENTI



M. Tasya Renaldo KM
Dara Mustika
Nugroho Dwi Putranto



MAIN POINT

1

LATAR BELAKANG

Setelah melakukan investasi melalui program re-entry dan sertifikasi profesi, BPKP perlu melakukan pengukuran terhadap efektivitas program-program tersebut, dengan melihat proses transfer ilmu pengetahuan selama pelaksanaan program, pengaruhnya terhadap peningkatan perilaku peserta program, dan akhirnya pencapaian kinerja unit kerja para peserta program.



TUJUAN DAN MANFAAT

Memperoleh informasi mengenai efektivitas program re-entry dan sertifikasi profesi untuk digunakan sebagai masukan dalam pengambilan keputusan terkait program re-entry dan sertifikasi profesi dalam rangka pengembangan kompetensi pegawai.

2

3

METODOLOGI KAJIAN

Model yang populer adalah model evaluasi pelatihan dari Donald Kirkpatrick yang dioperasionalkan atas tiga konstruk, yaitu *Process* (PRS), *Behaviour* (BEH), dan *Impact* (IMP). Data primer diperoleh melalui survei kepada peserta program dan atasan langsungnya, dan hasilnya diolah dengan pendekatan kuantitatif serta *Structural Equation Modeling* (SEM).

EFEKTIVITAS PROGRAM RE-ENTRY

Terdapat sembilan kesimpulan dari hasil analisis deskriptif maupun kuantitatif dengan responden untuk program re-entry yang terdiri dari 54 orang pegawai dinilai re-entry, dan 41 orang pegawai penilai re-entry. Dari hasil survey program re-entry, mendapatkan empat simpulan hipotesis.

4

5

EFEKTIVITAS PROGRAM SERTIFIKASI PROFESI

Terdapat delapan kesimpulan dari hasil analisis deskriptif maupun kuantitatif dengan responden untuk program sertifikasi profesi terdiri dari 213 orang pegawai dinilai sertifikasi, dan 126 orang pegawai penilai sertifikasi. Dari hasil survey program sertifikasi profesi, mendapatkan empat simpulan hipotesis.



REKOMENDASI TERHADAP PROGRAM

Untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi, kami memiliki lima rekomendasi terhadap pengelolaan program re-entry dan sertifikasi profesi.

6



LATAR BELAKANG

Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia (SAIPI) menyebutkan bahwa auditor harus memiliki pendidikan, pengetahuan, keahlian dan keterampilan, pengalaman, serta kompetensi lain yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawabnya. BPKP menerapkan program-program untuk meningkatkan kompetensi pegawainya, antara lain program re-entry dan sertifikasi profesi.

Setelah melakukan investasi terhadap program-program tersebut, BPKP perlu melakukan pengukuran terhadap efektivitasnya dengan melihat proses transfer ilmu pengetahuan selama pelaksanaan program telah berhasil meningkatkan perilaku dan akhirnya sejauh mana transfer ilmu itu berhasil mencapai kinerja satuan kerja para peserta program.



TUJUAN DAN MANFAAT

Memperoleh informasi mengenai efektivitas program re-entry dan sertifikasi profesi sehingga dapat digunakan sebagai masukan untuk pengambilan keputusan terkait program re-entry dan sertifikasi profesi dalam rangka pengembangan kompetensi pegawai.



METODOLOGI KAJIAN

Model yang populer digunakan dalam pengukuran model pelatihan adalah dari Donald Kirkpatrick yang terdiri dari empat tingkatan, yaitu *reaction* (tingkat kepuasan terhadap program), *learning* (peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan nilai peserta akibat dari program), *behaviour* (perubahan perilaku akibat dari program), dan *impact* (hasil investasi akibat dari program).



Kerangka Kerja Kirkpatrick Model

Terdapat kritikan terhadap Kirkpatrick Model, misalnya oleh Kedzia yang menyatakan jika kepuasan tidak lagi menjadi syarat untuk memperoleh pengetahuan, mengapa kepuasan harus menjadi syarat untuk perubahan perilaku. Dengan begitu, tingkatan *reaction* menjadi berkurang *urgensinya*, dan evaluasi program re-entry dan sertifikasi profesi dapat diringkas menjadi mencakup tingkat *learning*, *behaviour*, dan *results* saja.

KONSEP 1: LEARNING

Evaluasi tingkat *learning* bertujuan untuk mengukur tingkat pengetahuan, keterampilan, dan nilai yang diperoleh peserta dari program pelatihan. Dengan kata lain, tingkatan ini berkaitan dengan keberhasilan proses transfer pengetahuan selama program, yaitu proses belajar berupa desain program pelatihan yang mencakup perolehan umpan balik untuk memfasilitasi transfer konten (desain transfer) secara logis berhubungan positif dengan proses lain yaitu aplikasi konten pelatihan (transfer training), baik ketika menjadi program re-entry maupun program sertifikasi profesi.

H1: Proses pembelajaran (desain transfer dan aplikasi transfer) berhubungan positif dengan kinerja pegawai (hasil pelatihan).

KONSEP 2: BEHAVIOUR

Evaluasi tingkat *behaviour* bertujuan untuk mengukur perubahan perilaku peserta di lingkungan kerja sebagai akibat dari program, yaitu selain menyebarkan pengetahuan baru dan mengembangkan keterampilan baru, sangat penting bagi penyelenggara pendidikan dan pelatihan untuk memperkenalkan peserta pelatihan norma perilaku baru yang sesuai dengan pekerjaan, kombinasi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang memungkinkan tercapainya hasil pelatihan yang diinginkan.

H2: Proses pembelajaran (desain transfer dan aplikasi transfer) berhubungan positif dengan perilaku kerja pasca pelatihan.

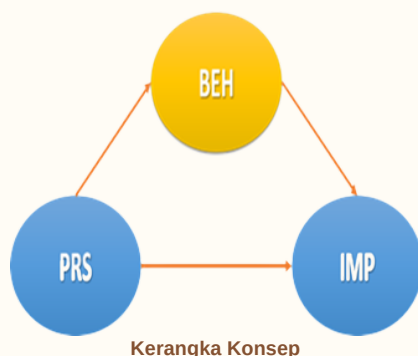
METODOLOGI KAJIAN

KONSEP 3: IMPACT

Evaluasi tingkat *impact* bertujuan untuk memeriksa *outcomes* yang menunjukkan hasil investasi yang baik dan terkait dengan program pelatihan. Ketika seorang peserta pelatihan merasa yakin bahwa peningkatan kemampuannya akan meningkatkan prestasi kerjanya, maka besar kemungkinan dia akan mentransfer pengetahuan dan keterampilan yang baru diperoleh untuk kegiatan pekerjaannya. Dengan begitu, pegawai yang telah mengikuti program re-entry dan sertifikasi profesi akan meningkatkan perilaku positif yang selanjutnya berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

H3: Perilaku terkait pekerjaan pegawai pasca pelatihan (perilaku pasca pelatihan) positif berkaitan dengan kinerja pegawai (hasil pelatihan).

Dengan ketiga hipotesis tersebut, maka model yang diajukan adalah sebagai berikut:



- *Process* (PRS) adalah persepsi atas dukungan organisasi/atasan langsung dalam menjalankan penugasan setelah program re-entry dan sertifikasi profesi;
- *Behaviour* (BEH) adalah persepsi pegawai peningkatan kemampuan yang dirasakan setelah mengikuti program re-entry dan sertifikasi profesi; dan
- *Impact* (IMP) adalah persepsi pegawai atas kualitas kinerja yang dilakukan setelah mengikuti program re-entry dan sertifikasi profesi.

Dengan adanya variabel pemediasi maka hipotesis yang dikembangkan menjadi 4, yaitu:

- H1: Proses (PRS) memiliki pengaruh terhadap Hasil (IMP);
- H2: Proses (PRS) memiliki pengaruh terhadap Perilaku (BEH);
- H3: Perilaku (BEH) memiliki pengaruh terhadap Hasil (IMP);
- H4: Perilaku (BEH) memediasi pengaruh PRS terhadap IMP.

Teknik yang digunakan dalam mengambil sampel penelitian ini adalah *probability sampling* dimana elemen di dalam populasi yaitu pegawai BPKP memiliki peluang untuk dipilih sebagai subjek sampel. Responden kajian ini terdiri dari empat kelompok yaitu Pegawai Dinilai Re-entry, Pegawai Penilai Re-entry, Pegawai Dinilai Sertifikasi, dan Pegawai Penilai Sertifikasi.

Data primer diperoleh melalui survei dan diolah menggunakan pendekatan kuantitatif berupa *mean*, *modus* dan *cross tabulation*, serta *Structural Equation Modeling* (SEM). Analisis SEM digunakan pada konstruk yang disusun menggunakan *Kirkpatrick Model* yang dielaborasi dengan penelitian Diamantidis dan Chatzoglou (2014) dan diperkaya konsep *balanced scorecard* dengan memanfaatkan aplikasi *Lisrel* dan *Microsoft Excel*.

EFEKTIVITAS PROGRAM RE-ENTRY

Responden untuk program re-entry terdiri dari 54 orang pegawai dinilai re-entry, dan 41 orang pegawai penilai re-entry. Dari hasil analisis deskriptif maupun kuantitatif, disimpulkan:

1 Pegawai re-entry belum mengetahui mengenai Perka BPKP 16/2016 sehingga belum memahami peran pegawai re-entry terkait proyek inovasi/perbaikan produk/perbaikan proses

Penugasan belum merata. Terdapat pegawai re-entry yang terlalu sibuk dengan penugasan rutin serta tidak sesuai dengan bidang ilmu yang dipelajari semasa kuliah. Di sisi lain terdapat juga pegawai re-entry yang jarang mendapat penugasan

2

3 Tuntutan dan ekspektasi pimpinan terhadap pegawai re-entry dirasa berlebihan

Pegawai re-entry mengalami kesulitan terkait urusan kepegawaian yang masih melalui Biro SDM

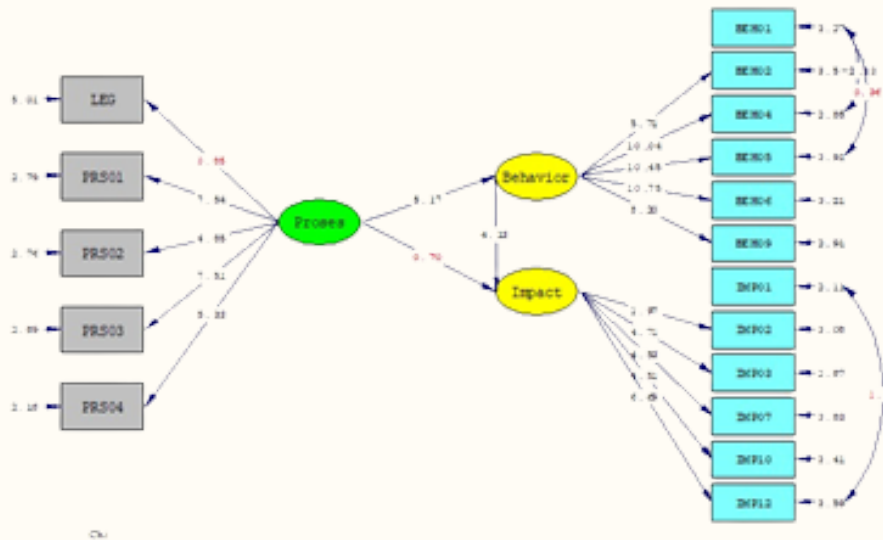
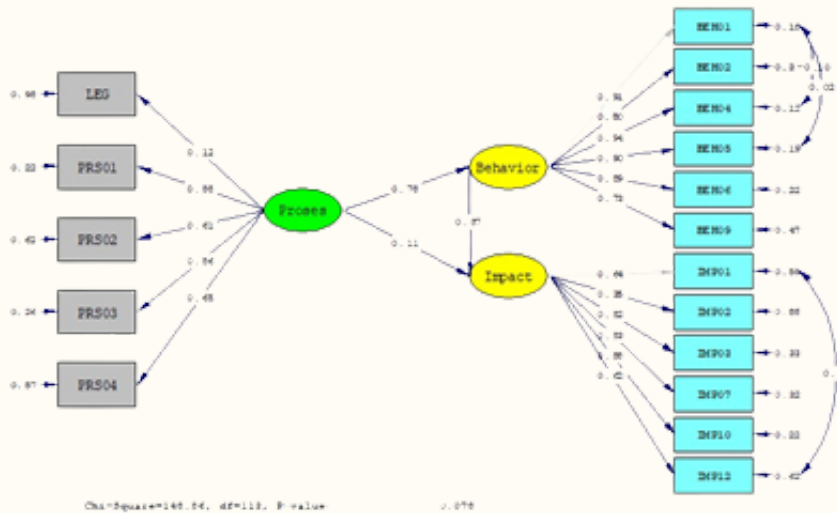
4

5

- PRS: persepsi atasan pegawai re-entry lebih tinggi dari pada atasan pegawai dalam indikator kemampuan untuk memahami proses bisnis, pemahaman *current issue*, sarana dan prasarana serta bimbingan dan pemantauan dari atasan.
- BEH: persepsi pegawai re-entry lebih tinggi dari atasan pada indikator meningkatkan motivasi pegawai di unit kerja, menerapkan keilmuan, adaptasi, *leadership* dan inovasi, dan inisiatif perbaikan.
- IMP: dari persepsi terkait kontribusi pegawai re-entry, sebagian besar responden menilai pegawai re-entry telah berhasil dalam meningkatkan kinerja dan kapabilitas dan organisasi pada unit kerjanya.

EFEKTIVITAS PROGRAM RE-ENTRY

Grafik Analisis Jalur Model Struktural



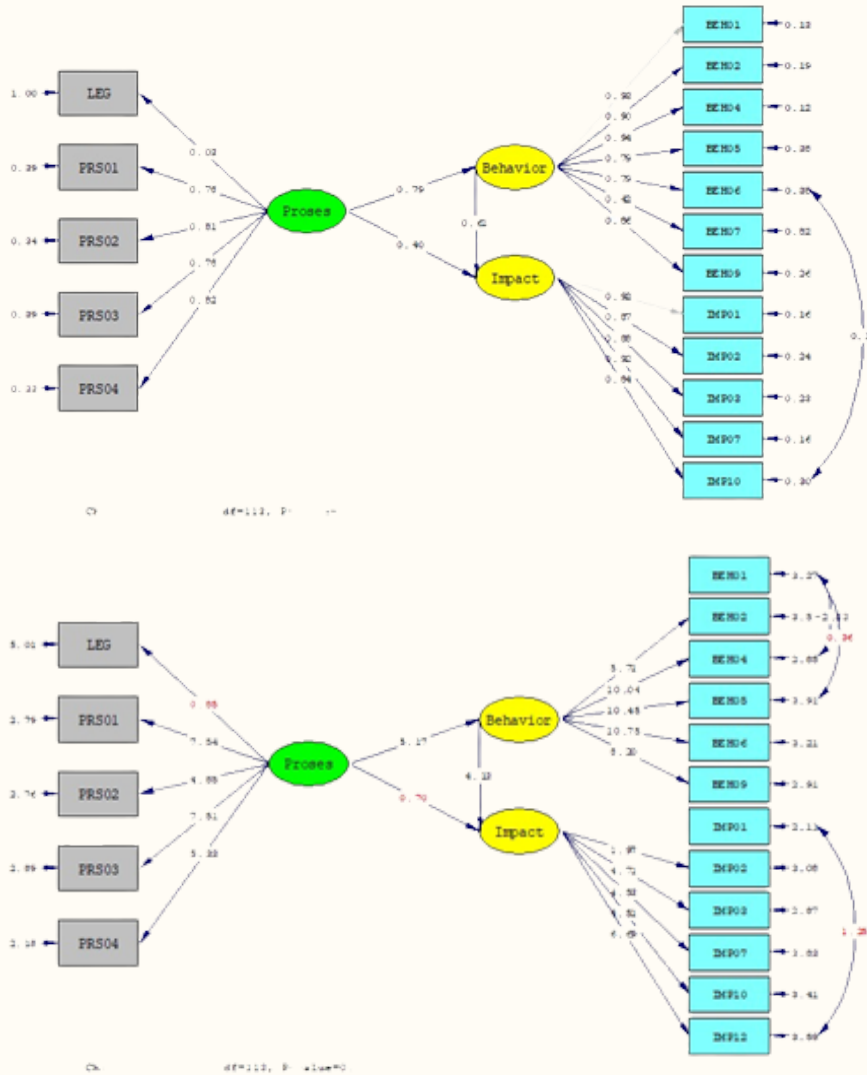
Analisis Kuantitatif dari Persepsi Pegawai Re-entry

Tabel Koefisien regresi dan t-value model struktural

	Path	Koefisien			t-value	Simpulan
		Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect		
H1	Proses → Behavioral	0.78		0.78	5.17	Signifikan
H2	Behavior → Impact	0.87		0.87	4.13	Signifikan
H3	Proses → Impact	0.11		0.11	0.70	Insignifikan
H4	Proses → Behavior → Impact	0.11	0.68	0.79		Indirect effect lebih besar daripada nilai direct effect

EFEKTIVITAS PROGRAM RE-ENTRY

Grafik Analisis Jalur Model Struktural



Analisis Kuantitatif dari Persepsi Atasan Pegawai Re-entry

Tabel Koefisien regresi dan t-value model struktural

	Path	Koefisien			t-value	Simpulan
		Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect		
H1	Proses → Behavioral	0.79			5.17	Signifikan
H2	Behavior → Impact	0.61			4.13	Signifikan
H3	Proses → Impact	0.40			0.70	Insignifikan
H4	Proses → Behavior → Impact	0.40	0.48	0.88		Indirect effect lebih besar daripada nilai direct effect

EFEKTIVITAS PROGRAM RE-ENTRY

Hasil perhitungan kedua model struktural baik pada unit pegawai re-entry maupun pada unit atasan pegawai re-entry menunjukkan hasil yang serupa meskipun nilai t-value yang diperoleh sedikit berbeda. Berikut adalah ringkasan hasil kesimpulan keempat hipotesis terhadap survey terkait program re-entry:

“PRS memiliki pengaruh terhadap IMP” tidak dapat dibuktikan dengan data baik pada pegawai dinilai dan penilai re-entry.

Proses pembelajaran dari program re-entry tidak terbukti memiliki hubungan dengan kinerja pegawai yang tercermin dari hasil program re-entry, baik menurut pegawai maupun atasan langsung.

1



2

“PRS memiliki pengaruh terhadap BEH” dapat dibuktikan dengan data baik pada pegawai dinilai dan penilai re-entry.

Proses pembelajaran pegawai dari program re-entry memiliki hubungan positif dengan perilaku kerja pegawai pasca program selesai, baik menurut persepsi pegawai maupun atasan langsung.

“BEH memiliki pengaruh terhadap IMP” dapat dibuktikan dengan data baik pada pegawai dinilai dan penilai re-entry.

Perilaku pegawai berkaitan positif dengan kinerja pegawai sebagai hasil dari program re-entry, baik menurut persepsi pegawai maupun atasan langsung.

3



4

“BEH memediasi pengaruh PRS terhadap IMP” dapat dibuktikan dengan data baik pada pegawai dinilai dan penilai re-entry.

Meskipun proses pembelajaran pegawai tidak berkaitan dengan kinerja pegawai, namun dengan pengaruh perilaku pegawai yang tepat, dampaknya terhadap kinerja pegawai dapat meningkat, baik menurut persepsi pegawai re-entry maupun atasan langsung.

EFEKTIVITAS PROGRAM SERTIFIKASI

Responden untuk program sertifikasi profesi terdiri dari 213 orang pegawai dinilai sertifikasi, dan 126 orang pegawai penilai sertifikasi. Dari hasil analisis deskriptif maupun kuantitatif, disimpulkan:

Program sertifikasi profesi terkait pengawasan lebih bisa diimplementasikan dibandingkan sertifikasi yang tidak sesuai bidang teknis yang lebih seperti tambahan pengetahuan

1

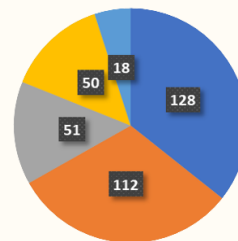
Pegawai yang mengikuti program sertifikasi profesi tidak dibebastugaskan dari tugas.

2

Jangka waktu diklat relatif singkat sedangkan materinya relatif padat. Pelaksanaan secara daring juga menyulitkan, dan tidak disertai sarana dan prasarana yang memadai

3

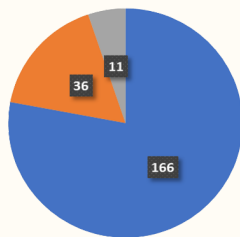
4



Alasan terbesar pegawai mengikuti sertifikasi adalah sesuai dengan penugasan dan minat, tuntutan pekerjaan, dan ditugaskan oleh unit kerja.

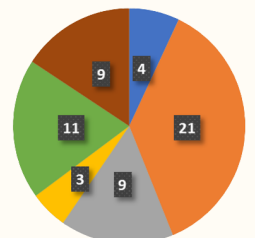
5

Sebanyak 166 pegawai telah lulus dari sertifikasi, 36 pegawai belum lulus dan 11 pegawai belum mengikuti ujian.

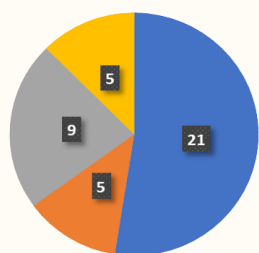


6

Tiga penyebab teratas pegawai tidak lulus ujian sertifikasi profesi adalah kurang persiapan, metode pengajaran yang tidak sesuai dengan ujian, kesibukan di pekerjaan.



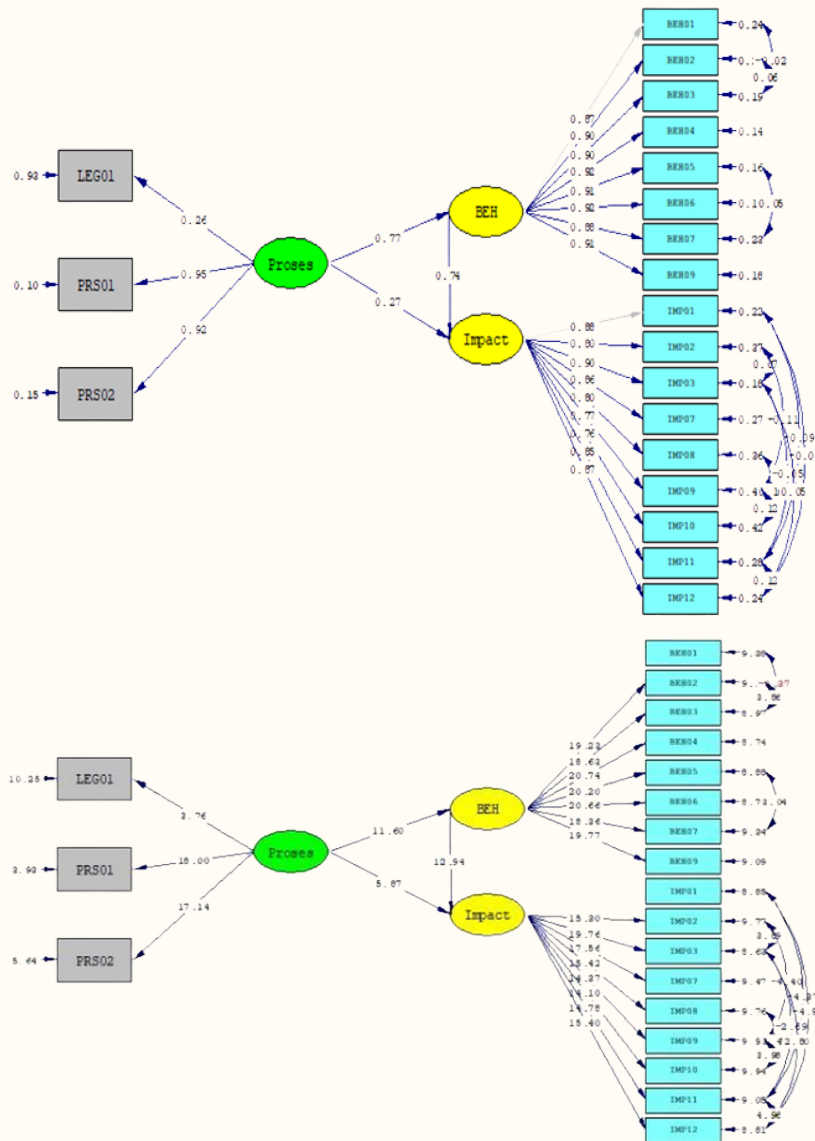
7



Terdapat 35 pegawai yang tidak mempertahankan gelar sertifikasi dengan penyebab terbesar adalah biaya yang cukup mahal dan tidak mengetahui cara memelihara profesi.

EFEKTIVITAS PROGRAM SERTIFIKASI

Grafik Analisis Jalur Model Penelitian



Analisis Kuantitatif dari Persepsi Pegawai Peserta Sertifikasi

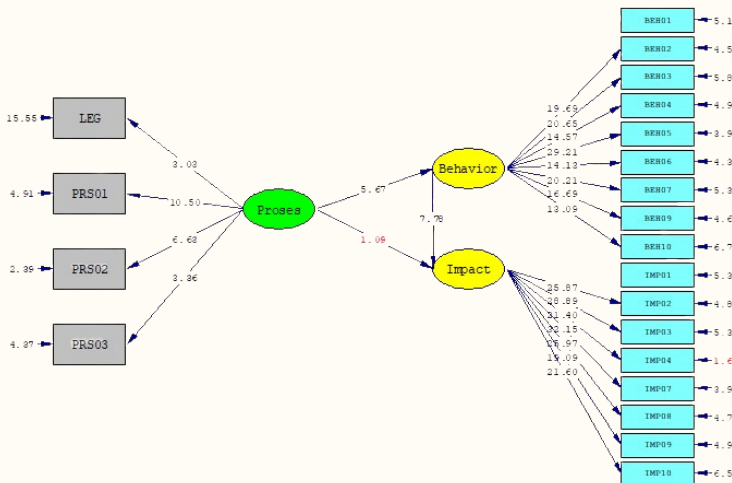
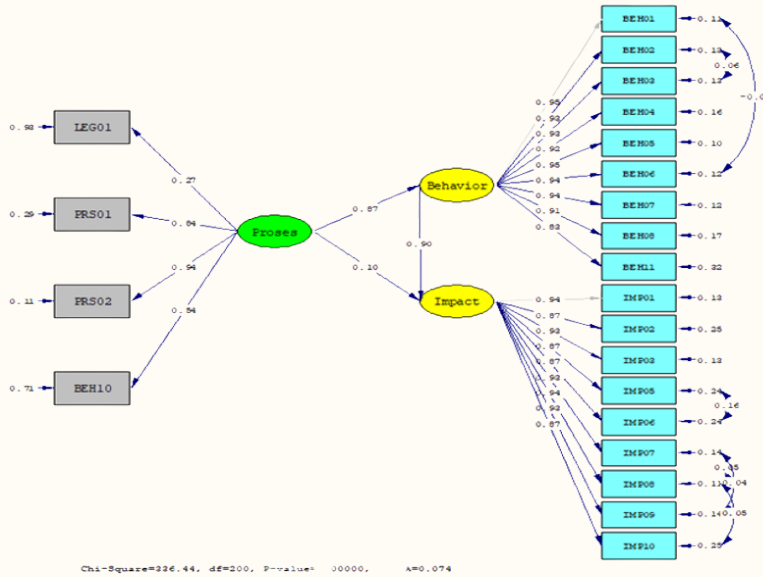
Tabel Koefisien regresi dan t-value model struktural

	Path	Koefisien			t-value	Simpulan
		Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect		
H1	Proses → Behavioral	0.27			5.67	Signifikan
H2	Behavior → Impact	0.77			11.6	Signifikan
H3	Proses → Impact	0.74			12.94	Signifikan
H4	Proses → Behavior → Impact	0.27	0.57	0.84		Indirect effect lebih besar daripada nilai direct effect



EFEKTIVITAS PROGRAM SERTIFIKASI

Grafik Analisis Jalur Model Penelitian



Analisis Kuantitatif dari Persepsi Atasan Pegawai Peserta Sertifikasi

Tabel Koefisien regresi dan t-value model struktural

	Path	Koefisien			Nilai-t	Simpulan
		Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect		
H1	Proses → Behavioral	0.87		0.87	11.29	Signifikan/diterima
H2	Behavior → Impact	0.90		0.90	12.98	Signifikan/diterima
H3	Proses → Impact	0.10		0.10	1.70	kurang
H4	Proses → Behavior → Impact	0.10	0.78	0.88	11.30	Signifikan/nilai absolut indirect effect lebih besar dari nilai direct effect



EFEKTIVITAS PROGRAM SERTIFIKASI



Berikut adalah ringkasan hasil kesimpulan keempat hipotesis terhadap survey terkait program sertifikasi profesi adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1

“PRS memiliki pengaruh terhadap IMP” dapat dibuktikan dengan data pada pegawai dinilai sertifikasi dan tidak dapat dibuktikan dengan data untuk pegawai penilai sertifikasi.

Menurut persepsi pegawai sertifikasi profesi, proses pembelajaran memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai, sedangkan menurut persepsi atasan langsung pegawai sertifikasi, proses pembelajaran tidak terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

Hipotesis 2

“PRS memiliki pengaruh terhadap BEH” dapat dibuktikan dengan data baik pada pegawai dinilai dan penilai sertifikasi

Proses pembelajaran pegawai dari program sertifikasi profesi memiliki hubungan positif dengan perilaku kerja pegawai pasca program selesai, baik menurut persepsi pegawai maupun atasan langsung

Hipotesis 3

“BEH memiliki pengaruh terhadap IMP” dapat dibuktikan dengan data baik pada pegawai dinilai maupun penilai sertifikasi.

Perilaku pegawai berkaitan positif dengan kinerja pegawai sebagai hasil dari program sertifikasi, baik menurut persepsi pegawai maupun atasan langsung.

Hipotesis 4

“BEH memediasi pengaruh PRS terhadap IMP” dapat dibuktikan dengan data baik pada pegawai dinilai dan penilai sertifikasi. Dalam hal ini, mengingat pengaruh PRS terhadap IMP tidak berkorelasi secara langsung, namun korelasi ini meningkat dengan adanya variabel mediasi berupa BEH.

Menurut persepsi pegawai sertifikasi profesi dan atasan langsung, proses pembelajaran dengan pengaruh perilaku pegawai yang tepat akan berdampak terhadap kinerja pegawai yang meningkat.



REKOMENDASI TERHADAP PROGRAM

Program re-entry serta sertifikasi profesi memiliki dampak yang positif terhadap kualitas kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga program-program tersebut dapat terus dilanjutkan dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai. Untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi, rekomendasi terhadap pengelolaan program-program tersebut adalah sebagai berikut:



Untuk program penerapan keilmuan atau re-entry, perlu ada sosialisasi Peraturan Kepala BPKP Nomor 16 Tahun 2016 tentang Program Penerapan Keilmuan Alumni Pegawai Tugas Belajar di Lingkungan BPKP.



Untuk program sertifikasi profesi, Biro SDM perlu memetakan kembali sertifikasi-sertifikasi yang relevan dengan kegiatan-kegiatan pengawasan maupun dukungan pengawasan.



Untuk meningkatkan efektivitas sertifikasi, Pusdiklatwas dapat menginformasikan sistem pembelajaran dengan GIA Corpu berupa 10 % tatap muka, 20% *coaching/mentoring*, dan 70% penugasan kepada unit kerja peserta sertifikasi.



Dalam rangka mendukung implementasi dari program sertifikasi profesi dan menjaga kesinambungan manfaatnya, perlu dibentuk *Community of Practice (CoP)* dari alumni masing-masing sertifikasi profesi.



Peningkatan kualitas proses terkait penyelenggaraan sertifikasi menjadi hal utama. Untuk itu perlu diyakinkan kualitas penyelenggara, modul yang disusun telah menjawab permasalahan pekerjaan, dan fasilitator mampu menyampaikan materi dengan baik sehingga dapat diimplementasikan dalam pengawasan.



JADI, LANJUT ATAU BERHENTI?

