

“KINERJA DAN KOMPETENSI PPPK untuk #Kemenagberdampak”

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat

Muhammad Abidin, Analis Kebijakan Ahli Muda

Ringkasan Eksekutif

Transformasi birokrasi menekankan pada penguatan sumber daya manusia. Aparatur sipil negara yang kompeten dan profesional akan menciptakan kualitas pelayanan publik yang prima dan berdampak. Selama beberapa dekade terakhir, pengelolaan sumber daya telah mengalami tiga tahap evolusi, yaitu dari Manajemen Personalia, ke Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management), dan yang terbaru, *Human Capital Management* atau (HCM). Seiring dengan perkembangan dan tantangan global yang semakin kompleks, pendekatan HCM menekankan pada pembangunan sistem yang mendukung peran-peran baru dalam rekrutmen, penetapan kualifikasi kerja, serta penerapan sistem kompensasi yang komprehensif dan terpadu.

Dalam rangka menciptakan penguatan peran PPPK pada pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Agama dilakukan *research* terkait kompetensi dan kinerja bagi PPPK di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat pada bulan Juni sampai dengan Juli 2025. Diperoleh bahwa 46 persen terkendala pada kemampuan komputer/ aplikasi sistem informasi, sementara 13 persen PPPK kurang memahami tugas dan fungsi jabatan yang mereka ampuh. Selain itu didapati bahwa 71,7 persen PPPK tidak pernah mengikuti pelatihan. Hal menarik juga yang diperoleh bahwa ada 7,2 persen PPPK yang memilih untuk bekerja sebagaimana saat honorer dari jabatan PPPK saat ini.

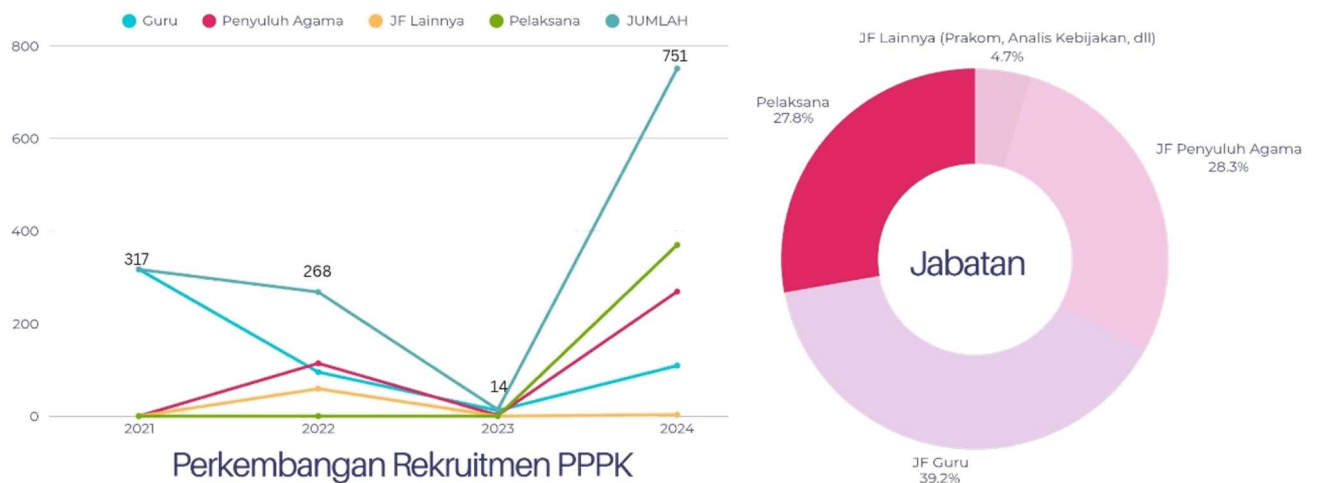
Olehnya itu, program penguatan kompetensi dan kinerja PPPK diharapkan menjadi perhatian kepada seluruh pimpinan satuan /unit kerja di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat dengan melibatkan para pengelola kepegawaian dalam Analis Sumber Daya Manusia Aparatur. Evaluasi secara berkala terhadap penguatan kompetensi dan kinerja harus dilakukan bukan hanya sekedar nva saja.

PENDAHULUAN

Selama beberapa dekade terakhir, pengelolaan sumber daya telah mengalami tiga tahap evolusi, yaitu dari Manajemen Personalia, ke Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management), dan yang terbaru, *Human Capital Management* atau (HCM)(Badan Moderasi Beragama dan Pengembangan SDM Kementerian Agama Republik Indonesia, 2025). Seiring dengan perkembangan dan tantangan global yang semakin kompleks, pendekatan HCM menekankan pada pembangunan sistem yang mendukung peran-peran baru dalam rekrutmen, penetapan kualifikasi kerja, serta penerapan sistem kompensasi yang komprehensif dan terpadu. Selain itu, HCM juga bertujuan untuk menciptakan sistem manajemen yang terstruktur dalam pelatihan serta pengembangan karir. Pendekatan ini merupakan hasil dari sebuah proses dimana organisasi sudah mengenal dan memahami bahwa individu pegawai adalah aset penting organisasi.

Transformasi birokrasi menekankan pada penguatan sumber daya manusia. Aparatur sipil negara yang kompeten dan profesional akan menciptakan kualitas pelayanan publik yang prima dan berdampak. Penciptaan aparatur yang kompeten merupakan sebuah keniscayaan untuk mewujudkan birokrasi yang responsif, berorientasi pada pelayanan dan akuntabel(Rahmat, 2024). Sebagai instansi pemerintah, Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat tidak lepas untuk mengembangkan aparatur pemerintah yang berkontribusi pada pemenuhan kebutuhan masyarakat, yang saat ini bukan hanya terbatas pada layanan keagamaan dan pendidikan tetapi juga menyentuh pada aspek budaya, sosial, ekonomi dan lingkungan.

Sejak tahun 2021, Kementerian Agama telah merekrut Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Untuk penempatan tugas pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat, sebanyak 1.350 PPPK telah direkrut sampai dengan tahun 2024. Sebanyak 39,2 persen sebagai jabatan fungsional Guru, 28,3 persen sebagai jabatan fungsional Penyuluh Agama, 27,8 persen sebagai Pelaksana dan 4,7 persen sebagai jabatan fungsional lainnya seperti Analis Kebijakan, Arsiparis, Pranata Komputer dan lain-lain (Sumber : Tim Kerja Kepegawaian dan Hukum Kanwil Kemenag Prov. Sulbar). Perkembangannya dapat dilihat pada gambar dibawah:



Rekrutmen PPPK ini merupakan upaya untuk menuntaskan tenaga honorer yang terdata pada instansi Pemerintah yang terus di menjadi perhatian pemerintah. Dengan upaya ini, dilakukan segala upaya afirmasi agar para tenaga honorer dapat terakomodir dalam rekrutmen pengadaan PPPK ini. dengan adanya afirmasi, maka penting untuk dilakukan penataan dan pendampingan (MacLeod & Clarke, 2011) sebagai upaya penguatan posisi PPPK khususnya dilingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat, sebagai upaya memaksimalkan peran PPPK dalam menjalankan tugas dan fungsi Kementerian Agama di era disruptif yang penuh tantangan saat ini sehingga berdampak pada layanan di masyarakat.

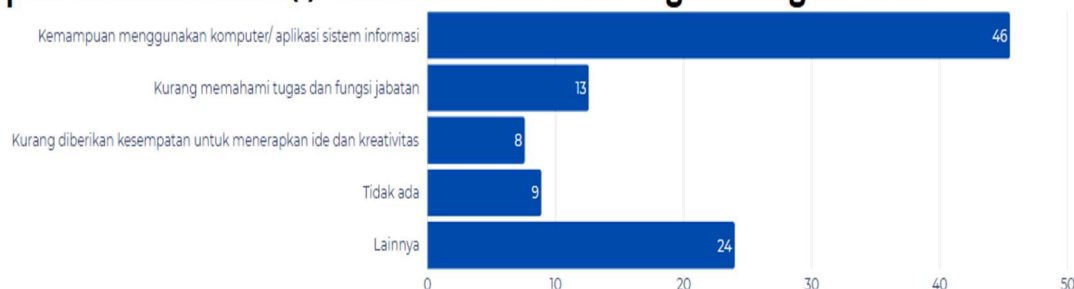
IDENTIFIKASI MASALAH

Dalam rangka menciptakan penguatan peran PPPK pada pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Agama dilakukan *research* terkait kompetensi dan kinerja bagi PPPK di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat pada bulan Juni sampai dengan Juli 2025. Dari pengumpulan data melalui survei yang disebarakan kepada seluruh PPPK diperoleh bahwa:

Kemampuan Digitalisasi Masih Sangat Kurang

Ketika PPPK ditanya terkait kendala dalam melaksanakan tugas, didapatkan bahwa 46 persen terkendala pada kemampuan komputer/ aplikasi sistem informasi. Ini harus menjadi perhatian dengan Asta Program Prioritas (Protas) pada program Digitalisasi Tata Kelola PPPK yang terkendala pada kemampuan komputer dan aplikasi sistem informasi akan menghambat proses pelaksanaan tugas dan fungsi yang seluruhnya mengarah pada sistem informasi sebagai menciptakan good governance dan berbasis digital (Faedlulloh et al., 2020). Selain mengalami terkendala terkait kemampuan menggunakan komputer / aplikasi sistem informasi, 13 persen PPPK kurang memahami tugas dan fungsi jabatan yang mereka ampuh. Hal ini akan mengganggu pencapaian target dan tujuan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat yang telah ditetapkan.

Apa kendala Saudara(i) dalam melaksanakan tugas sebagai PPPK?



Sangat Kurang Keikutsertaan pada Pelatihan

Di era distrupsi saat ini, pola pengembangan sumber daya manusia pada instansi atau perusahaan mengarah pada pemanfaatan perkembangan teknologi. Hal ini semakin masif dilakukan karena diakibatkan dampak dari pandemi Covid-19, dimana manusia hidup dengan gaya *new normal*, sistem aplikasi dan teknologi yang menjadi penopangnya. Dari kuesioner

yang disampaikan, didapati bahwa 71,7 persen PPPK tidak pernah mengikuti pelatihan. Hal ini menjadi sangat memprihatinkan karena sejak pandemi covid-19 (Collings et al., 2021), lembaga-lembaga pelatihan di instansi pemerintah telah beralih pada metode-metode dengan pemanfaatan teknologi seperti *Massive Open Online Course* (MOOC) yang menuntun pada pembelajaran mandiri. Kementerian Agama juga melalui Badan Penelitian dan Pengembangan yang saat ini telah bertransformasi menjadi Badan Moderasi Beragama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah meluncurkan platform PINTAR (Pusat Informasi Pelatihan dan Pembelajaran) Kemenag. Melalui platform ini dapat diakses oleh seluruh insan Kementerian Agama sebagai upaya penguatan pelaksanaan tugas dan fungsi Kemenag.

7,2 Persen PPPK Memilih Tugas sebagai Honorer

Dari kuesioner yang disebarkan, dari pertanyaan seandainya ada pilihan, apakah saudara (i) akan melakukan tugas sebelumnya ketika honorer daripada jabatan PPPK saat ini?. sebanyak 7,2 persen PPPK memilih tugas sebelumnya ketika honorer. Banyaknya tuntutan dan ketentuan administratif yang harus dipenuhi ketika menjadi Aparatur Sipil Negara kemungkinan menjadi kendala sehingga memilih jawaban tersebut.

REKOMENDASI

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dideskripsikan di atas, sebagai upaya menciptakan aparatur yang adaptif terhadap kemampuan digitalisasi dan penguasaan teknologi sehingga mampu berdaya saing dan melakukan pelayanan umat yang berdampak, maka disampaikan beberapa alternatif kebijakan sebagai berikut:

1. Penguatan kemampuan komputerisasi dan sistem informasi bagi PPPK dengan cara pendampingan maupun pelatihan atau kursus mandiri secara masif. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk menyiapkan aparatur yang siap berkinerja di era digitalisasi. Mewajibkan setiap PPPK memiliki perangkat (laptop) adalah sebuah keniscayaan untuk mendukung kemampuan komputerisasi dan sistem informasi ini.
2. Menyusun rencana pengembangan kompetensi PPPK yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi. Ini sebagai upaya untuk penguatan pelaksanaan pencapaian target organisasi yang tersistematis.
3. mengoptimalkan pola *mentoring* kepada setiap PPPK, dengan program yang terukur dan memiliki target yang harus dipenuhi oleh PPPK dalam waktu yang telah ditentukan untuk seluruh kemampuan seperti digitalisasi, kompetensi dan penguatan tugas dan fungsi jabatan yang diemban.

Olehnya itu, program penguatan kompetensi dan kinerja PPPK diharapkan menjadi perhatian kepada seluruh pimpinan satuan /unit kerja dengan melibatkan para pengelola kepegawaian dalam Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur. Evaluasi secara berkala terhadap penguatan kompetensi dan kinerja harus dilakukan bukan hanya sekedaranya saja (MacLeod & Clarke, 2011).

KESIMPULAN

3 (tiga) kunci sukses dalam pengelolaan sumber daya manusia di era distrupsi saat ini yaitu *mindset*, sistem dan *leadership* (Hirawan, 2019). Penguatan sumber daya manusia di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat pada aspek kompetensi dan kinerja harus menjadi fokus bersama. Pelaksanaan tugas dan fungsi dengan kemampuan teknologi yang dimana hal ini menjadi salah satu Asta Program Prioritas (Protas) yaitu digitalisasi tata kelola. *Sense of belonging* aparatur terhadap Kementerian Agama yang akhirnya dapat menciptakan pelayanan umat yang berdampak dengan terus meningkatkan kinerja dan kompetensi aparatur. Afirmasi saat proses seleksi PPPK merupakan upaya negara untuk menyelesaikan tenaga honorer harus menjadi *concern* satuan kerja untuk menyusun program pengembangan dan penguatan aparatur khususnya PPPK.

Daftar Pustaka/ Referensi

- Badan Moderasi Beragama dan Pengembangan SDM Kementerian Agama Republik Indonesia. (2025). *Outlook "Menyatukan Langkah, Mewujudkan Daya Saing Umat untuk Kemaslahatan Masa Depan" TAHUN 2025*.
- Collings, D. G., Nyberg, A. J., Wright, P. M., & McMackin, J. (2021). Leading through paradox in a COVID-19 world: Human resources comes of age. *Human Resource Management Journal*, 31(4), 819–833. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12343>
- Faedlulloh, D., Maarif, S., Meutia, I. F., & Yulianti, D. (2020). Birokrasi dan Revolusi Industri 4.0: Mencegah Smart ASN menjadi Mitos dalam Agenda Reformasi Birokrasi Indonesia. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(3), 313–336. <https://doi.org/10.24258/jba.v16i3.736>
- Hirawan, A. (2019). *3 Kunci Sukses Pengelolaan SDM*. Sinergia Consultant.
- MacLeod, D., & Clarke, N. (2011). *Engaging for Success, Enhancing Performance Through Employee Engagement, A Report to Government*.
- Rahmat. (2024). Kebijakan Engagement Pegawai Negeri Sipil Millenial Kementerian Agama. *Jurnal Analisis Kebijakan Kementerian Agama*, Vol. 3 No. Juni 2024, 58–68. <https://jurnalkemenag.com/index.php/jaka/article/view/40/pdf>