

Meningkatkan Kemandirian dengan Temu Bakat untuk Menemukan Potensi Dalam Diri Tenaga Honorer Pemerintah Bappelitbangda Kabupaten Pangkep

Andi Hutami Endang*, Andi Jamiati Paramita, Muhammad Syafaat, Fizar Syafaat, Achmad Zulfajri, Furqon Zakiyarbarsi, Abdul Hakim

Institut Teknologi dan Bisnis Kalla, Jln. Urip Sumoharjo, Nipah Park Lt 5 & 6. Makassar, Indonesia

*Penulis korespondensi : hutamiendang@kallainsitute.ac.id

Abstrak: *Pemerintahan Kabupaten Pangkep melalui Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) merupakan lembaga teknis daerah di bidang perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan mengemukakan bahwa Kabupaten Pangkep saat ini membutuhkan perhatian khusus dengan kondisi yang dialami yakni, tenaga honorer yang begitu banyak. Dengan penghapusan tenaga honorer akan mengakibatkan pengangguran yang besar. Berdasarkan kondisi tersebut, Pemerintahan Kabupaten Pangkep melalui Bappelitbangda bekerjasama dengan Kalla Institute melalui dua program studinya yaitu Prodi Sistem Informasi dan Manajemen Retail serta dibantu oleh pusat karir menyelenggarakan tes temu bakat pada tenaga honorer. Hal ini untuk melihat potensi yang ada pada diri tenaga honorer. Metode pelaksanaan pengabdian dari tim pengabdian Kalla Institute terdiri dari 4 tahap yakni tahap analisis kebutuhan, tahap persiapan, tahap pelaksanaan dan tahap evaluasi. Output dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini yaitu peserta diberi insight terkait peluang karir yang dapat dikembangkan selama tidak menjadi tenaga honorer di Bappelitbangda Kabupaten Pangkep. Tenaga honorer dapat bekerja sesuai dengan bakat yang dimiliki dan sesuai passionnya sendiri.*

Kata kunci: *Bappelitbangda, pengabdian kepada masyarakat, temu bakat, tenaga honorer*

Abstract: *The Pangkep District Government, through the Regional Planning, Research, and Development Agency (Bappelitbangda), is a local technical institution in the field of development planning, research, and development. They state that the Pangkep District currently requires special attention due to the condition it is experiencing, namely a large number of honorary workers. The elimination of honorary workers will result in significant unemployment. Based on such condition, the Pangkep District Government, through Bappelitbangda, collaborates with the Kalla Institute through two study programs, namely the Information Systems and Retail Management programs, and with the assistance of a career center, conducts talent assessment tests for honorary workers. This is done to identify the potential within the honorary workers. The implementation method of community service by the Kalla Institute's service team consists of four stages: needs analysis, preparation, implementation, and evaluation. The output of this community service activity is that participants are provided with insights regarding career opportunities that can be developed while not being honorary workers in the Bappelitbangda of Pangkep District. Honorary workers can work according to their talents and their own passion.*

Keywords: *Bappelitbangda, honorary workers, community services, talent assessment.*

1. Pendahuluan

Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang akrab dikenal dengan Kabupaten Pangkep adalah salah satu kabupaten di Provinsi Sulawesi Selatan memiliki luas wilayah 1.112,29 km². Hasil analisis Bakosurtanal menjelaskan bahwa Kabupaten Pangkep memiliki luas wilayah 12.263,73 km² yang terbagi atas luas daratan sebesar 898,29 km² dan wilayah laut 11.646,44 km². Pemerintahan Kabupaten Pangkep, melalui Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) merupakan lembaga teknis daerah di bidang perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan, mengemukakan bahwa Kabupaten Pangkep saat ini membutuhkan perhatian khusus dengan kondisi yang dialami yakni tenaga honorer yang begitu banyak.

Dalam pemerintahan daerah Kabupaten Pangkep, tenaga honorer dibutuhkan untuk membantu menjalankan roda penyelenggara pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Tenaga honorer memegang peranan penting dalam mewujudkan pelayanan publik yang baik pada masyarakat (Putra, 2016). Tenaga honorer adalah kategori tenaga kerja yang bekerja dalam lingkup pemerintahan atau sektor publik dengan status kepegawaian tidak tetap atau tidak permanen (Herdiansyah dkk., 2023). Tenaga honorer merupakan sumber daya manusia (SDM) yang sangat penting yang juga merupakan bagian dari organisasi (Karhani dkk., 2022).

Dengan diberlakukannya Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara keberadaan tenaga honorer ini kemudian dihapus. Hal ini menjadi pekerjaan rumah terbesar bagi pemerintah Kabupaten Pangkep yang memiliki tenaga honorer yang dapat dikatakan cukup tinggi. Penghapusan tenaga honorer menjadi perbincangan hangat di media sosial Twitter (Miftahusalim dkk., 2022). Penggunaan jasa honorer yang berlebihan menjadi polemik yang tidak sesuai yang ditetapkan konstitusi (Herdiansyah dkk., 2023). Dengan penghapusan tenaga honorer akan mengakibatkan pengangguran yang besar.

Dengan latar belakang permasalahan tersebut, Pemerintahan Kabupaten Pangkep melalui Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) berupaya untuk memberikan solusi para tenaga honorer. Salah satunya bekerjasama dengan perguruan tinggi untuk menyelesaikan masalah yang ada agar individu memiliki kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik itu secara individual maupun dalam organisasi dimana individu itu berada (Nuradhawati dkk., 2020). Sebuah pencapaian

keaktivitas sangat ditunjang oleh minat dan bakat (Nurkarima dkk., 2020). Banyak organisasi yang mengembangkan karyawannya melalui *deficit approach* yaitu pendekatan mencari kelemahan seseorang dan kemudian berusaha memperbaiki kelemahan tersebut agar menjadi kompeten sehingga harapannya yang bersangkutan dapat memberikan kinerja yang diharapkan (Putra, 2022). Pemerintahan Kabupaten Pangkep melalui Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) bekerjasama dengan Kalla Institute melalui dua program studinya Prodi Sistem Informasi dan Manajemen Retail serta dibantu oleh pusat karir menyelenggarakan tes temu bakat kepada tenaga honorer. Hal ini untuk melihat potensi yang ada pada diri tenaga honorer.

2. Metode

Metode pelaksanaan pengabdian dari tim pengabdian Kalla Institute terdiri dari empat tahap, sebagai berikut:

a. Tahap Analisis Kebutuhan:

Metode FGD melibatkan Kalla Institute dan Bappelitbangda yang dilaksanakan secara *offline* bertempat di kantor Bappeda Kabupaten Pangkep pada tanggal 19 Oktober tahun 2022 untuk mengetahui masalah yang dihadapi. FGD dipilih agar dapat menjaring peluang dan aspirasi dari pemangku kepentingan (Ummah dkk., 2022). Hasil FGD berupa pemetaan masalah dan penentuan bentuk kerjasama yang dilakukan yaitu pemberian bekal kepada tenaga honorer agar selepas dari pemerintah daerah memiliki kemampuan mengeksplorasi bakat yang ada dalam dirinya.



Gambar 1. FGD Kalla Institute dan Bappelitbangda

b. Tahap persiapan

Dalam tahap persiapan, beberapa hal dilakukan, seperti penetapan materi dan peserta yang berpartisipasi dalam kegiatan. Selanjutnya penyiapan materi yang akan dibawakan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Penentuan *software* dan *hardware* yang akan digunakan saat kegiatan. Tahap persiapan ini dibuat *Term of Reference* (ToR) dari Kalla Institute yang *cover* dokumennya diberikan pada Gambar 2.

Term of Reference



Program Pengabdian Kepada Masyarakat
Program Studi Sistem Informasi dan Manajemen Retail Institut
Teknologi dan Bisnis Kalla dengan Bappelitbangda Kabupaten Pangkep

Pangkep, 2023

Gambar 2. ToR kegiatan pengabdian

c. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap pelaksanaan, ada dua metode yang dilakukan yakni metode ceramah dan praktik. Selanjutnya Kalla Institute melakukan tes temu bakat melalui laman <https://temubakat.com/id/>. Hasil dari tes kemudian dijelaskan oleh psikolog dari Kalla Institute.

d. Tahap Evaluasi

Di tahap ini, tim pelaksana kegiatan pengabdian kepada masyarakat mengevaluasi seluruh kegiatan mulai dari persiapan, pelaksanaan dan pembuatan laporan kegiatan. Selain itu tahap evaluasi juga dilakukan penyebaran angket survei kegiatan kepada peserta tenaga honorer pada saat pelaksanaan hampir selesai. Hasil survei selanjutnya diolah dan disampaikan kepada Rektor Kalla Institute dan Kepala Bagian Bappelitbangda.

3. Hasil dan Diskusi

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh Kalla Institute bersama Bappelitbangda Kabupaten Pangkep meliputi kegiatan tes temu bakat guna menemukan bakat yang ada dalam diri tenaga honorer. Kegiatan ini merupakan bentuk perhatian pemerintah Kabupaten Pangkep dan Institusi terkait perkembangan *skill* yang dapat dilatih. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dihadiri 32 peserta yang telah terdata oleh Bappelitbangda Kabupaten Pangkep. Awal kegiatan dibuka oleh Kepala Bagian Bappelitbangda Kabupaten Pangkep. Dalam sambutan seperti diperlihatkan dalam Gambar 3, pemerintah daerah berharap kegiatan ini menghasilkan output sesuai yang diharapkan oleh pemerintah daerah.



Gambar 3. Sambutan untuk mengawali kegiatan

Kegiatan selanjutnya dilakukan penjelasan terkait tata cara menjawab soal yang ada pada tes temu bakat. Peserta diminta untuk mengakses halaman web yang digunakan dalam kegiatan ini. Kalla Institute selaku panitia menyebar petugas pendamping setiap tenaga honorer untuk membantu tenaga honorer jika ada yang mengalami kendala dalam mengerjakan soal, seperti ditunjukkan dalam Gambar 4.



Gambar 4. Pendampingan kegiatan

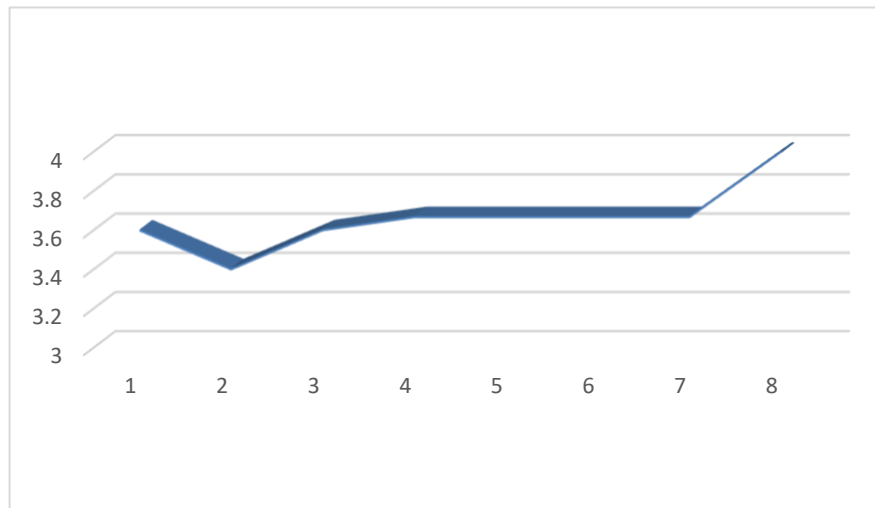
Setelah peserta selesai mengerjakan tes temu bakat, dilanjutkan dengan pemaparan hasil tes. Psikolog dari Kalla Institute menjelaskan poin-poin dari hasil tes yaitu kelebihan dan kekurangan peserta, seperti diberikan pada Gambar 5.



Gambar 5. Pemaparan Hasil Tes

Gambar 5 menunjukkan kemampuan yang dimiliki setiap peserta. Pada aplikasi terdiri dari 5 warna yang menjelaskan kemampuan peserta. Warna dominan memberikan arti tersendiri. Warna tersebut adalah warna abu-abu tua yang menandakan bakat yang paling sesuai dikerjakan. Warna kuning menandakan bakat sesuai, bukan yang paling diminati. Warna putih menandakan netral, bakat yang dimiliki masih dapat teralihkan dengan bakat yang lainnya. Selanjutnya warna abu-abu muda menandakan tidak sesuai dengan bakat yang pada diri. Terakhir adalah warna merah menandakan sangat tidak sesuai dari bakat yang ada pada diri. Hasil dari tes dapat membantu peserta dalam melihat kemampuan yang ada dalam diri sendiri.

Pada akhir kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilakukan survei untuk mendapatkan umpan balik terhadap kegiatan yang dilaksanakan. Dari 8 pertanyaan mendapatkan hasil rata-rata 3,7 (dengan skor maksimum 4) dengan jumlah peserta sebanyak 32 tenaga honorer yang terdiri dari 17 perempuan dan 15 laki-laki, dengan rentang usia antara 23 tahun sampai dengan 52 tahun. Hasil survei tersebut diperlihatkan dalam bentuk grafik pada Gambar 6.



Gambar 6. Nilai rerata dari setiap pertanyaan saat umpan balik dari peserta

4. Kesimpulan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan sangat membantu peserta dari dinas pemerintah yang berada di Kabupaten Pangkep dalam mengenali potensi diri. Hasil dari kegiatan ini yaitu peserta diberi *insight* terkait peluang karir yang dapat dikembangkan saat mereka lepas dari tenaga honorer di Bappelitbangda Kabupaten Pangkep. Tenaga honorer dapat bekerja sesuai dengan bakat yang dimiliki dan sesuai *passionnya* sendiri.

Ucapan Terima Kasih

Program studi Sistem Informasi dan Manajemen Retail dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat mengucapkan terima kasih kepada LPPM Kalla Institute yang mendukung pendanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dan juga kepada segenap Pemerintah daerah Bappelitbangda Kabupaten Pangkep yang telah bekerja sama dan berpartisipasi dalam memberikan informasi dan juga bersedia untuk menyediakan tempat kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Terima kasih juga kami ucapkan kepada Karir Center Kalla Institute yang turut membantu sebagai narasumber dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

Daftar Referensi

Putra, M.A.P. 2016. Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara', *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 5(3), pp. 616–626.

- Herdiansyah, O., Sulaeman, M.M., Adenan, R.F., Hosanah, A.U.I., & Febrianty, Y. 2023. Polemik Status Tenaga Honorar Di Lingkungan Kementerian, Lembaga Dan Pemerintah Daerah Ditinjau Secara Konstitusional, *Jurnal Ilmu Hukum Prima*, 6(2), 246–253.
- Karhani, M., Adriansyah, M.A. and Sofia, L. 2022. Tinjauan Beban Kerja terhadap Keterikatan Kerja Tenaga Honorar yang Bekerja Tiada Henti di Masa Pandemi, *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 11(3), p. 416. doi:10.30872/psikostudia.v11i3.7983.
- Miftahusalam, A., Nuraini, A.F., Khoirunisa, A.A. & Pratiwi, H. 2022. Perbandingan Algoritma Random Forest, Naïve Bayes, dan Support Vector Machine Pada Analisis Sentimen Twitter Mengenai Opini Masyarakat Terhadap Penghapusan Tenaga Honorar, *Seminar Nasional Official Statistics*, 2022(1), pp. 563–572. doi:10.34123/semnasoffstat.v2022i1.1410.
- Nuradhawati, R., Sufianto, D., Gunawan, W., Yovinus & Permana, D. 2020. Peningkatan Kapasitas SDM di Desa Nanjung Kecamatan Margaasih Kabupaten Bandung dalam Perspektif Era 4.0, *Jurnal Abdimas Kartika Wijayakusuma*, 1(2), pp. 104–117. doi:10.26874/jakw.v1i2.70.
- Nurkarima, I., Puspitasari, N. & Wati, M. 2020. Sistem Monitoring Penelusuran Minat Dan Bakat Mahasiswa, *Explore*, 10(2), p. 25. doi:10.35200/explore.v10i2.421.
- Putra, T.D. (2022) ‘Observasi Bakat Menggunakan Aplikasi Talents Mapping untuk Orang Tua Siswa Sekolah Alam Tangerang’, *JUCOSCO: Journal of Computer Science Contributions*, 2(1), pp. 1–10. Available at: <https://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/jucosco>.
- Ummah, A., Maryam, S., Satrio, J. & Zempi, C.N. 2022. Pelatihan Pelayanan Publik Berbasis Website Menuju Desa Digital untuk Perangkat Desa Baros, Serang, Banten, *Jurnal Abdimas Kartika Wijayakusuma*, 3(2), pp. 168–177. doi:10.26874/jakw.v3i2.267.