

PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TAKALAR

Ilham Hamzah^{1*}, Burhanuddin², Nur Wahid³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This research is to find out how the form of competency development of Civil Servants in the Agency for Personnel and Human Resources Development Takalar Regency. This type of research is a qualitative descriptive research that is sourced from data using purposive sampling technique. and Human Resource Development for Takalar Regency. Data collection techniques used methods, namely, observation, interviews and documentation related to competency development of civil servants in the Personnel and Human Resources Development Agency of Takalar Regency. The results showed that the competency development of civil servants in the Agency for Personnel and Human Resources Development in Takalar Regency based on the results of research conducted by researchers was stated to be quite good. This is because it has met the indicators that can support the development of employee competencies seen from the indicators of formal education, education and training courses, upgrading, seminars, workshops and workplace training.

Keywords: *development, competence, civil servant*

Abstrak

Penelitian ini untuk mengetahui bagaimana bentuk pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yang bersumber dari data yaitu menggunakan teknik purposive sampling, Fokus penelitian ini adalah pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar. Teknik pengumpulan data menggunakan cara yaitu, observasi, wawancara dan dokumentasi yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dinyatakan telah cukup baik. Hal ini dikarenakan telah memenuhi indikator yang dapat menunjang pengembangan kompetensi pegawai dilihat dari indikator pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan (diklat), kursus, penataran, seminar, lokakarya dan pelatihan ditempat kerja.

Kata kunci: pengembangan, kompetensi, pegawai negeri sipil

* ilhamhamzah@gmail.com

PENDAHULUAN

Pengembangan pegawai sangat diperlukan dalam sebuah dunia instansi, karena dengan adanya kegiatan tersebut dapat membantu meningkatkan *skill* dan keterampilan pegawai. Pengembangan pegawai juga buat untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam kegiatannya ke masa depan. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah hanya untuk pegawai yang bersangkutan, tetapi juga untuk keuntungan organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Produktivitas kerja meningkat berarti organisasi yang berkaitan akan memperoleh hasil yang lebih. Pendidikan dan pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Pengembangan Kompetensi Pegawai penting untuk dilakukan karena sesuai yang tertera didalam

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara Pasal 4 bahwa Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian Kompetensi PNS yang bersangkutan. Dan pada Pasal 12 menyatakan bahwa Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN menjadi dasar untuk pemberian sertifikasi kompetensi jabatan ASN. Pada lampiran Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa Kualitas kompetensi Pegawai ASN yang beragam mengharuskan instansi pemerintah melaksanakan program pengembangan kompetensi pegawai secara reguler sebagai kebijakan yang terkait dengan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah.

Pengembangan kompetensi pegawai yang selama ini dilakukan dalam sektor publik diberbagai instansi

ialah berbentuk pendidikan dan pelatihan (Diklat). Pendidikan dan pelatihan pada dasarnya merupakan alternatif yang dianggap efektif dalam meningkatkan kompetensi pegawai sesuai kompetensi standar yang harus dimiliki. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS, setidaknya ada tiga substansi pelaksanaan diklat bagi aparatur birokrasi, diantaranya: (1) Diklat Struktural/Kepemimpinanya, Diklat ini 8 bertujuan untuk mencapai kompetensi kepemimpinan/manajerial aparatur yang sesuai dengan jenjang; (2) Diklat Fungsional, yaitu Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing; dan (3) Diklat Teknis, yaitu Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas. Berbagai pelaksanaan diklat tersebut menjadi upaya yang dilakukan berbagai instansi untuk pengembangan kompetensi pegawainya dalam mendukung kinerja dan performa organisasi baik ditingkat pemerintahan pusat maupun daerah (Ahmad Supri, 2021).

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan pada pasal 70 membahas tentang pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan lebih khusus lagi membahas tentang hak dan kesempatan untuk 3 mengembangkan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil. Kompetensi yang harus dimiliki seorang PNS telah diatur didalam peraturan perundang-undangan, dalam UU No 5 Tahun 2014 Pasal 69 ayat 3. Pasal tersebut membahas tentang 3 komponen penting dalam pembagian kompetensi seorang Pegawai Negeri Sipil yaitu, kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi social kultural. Kompetensi teknis yang harus dimiliki Pegawai Negeri Sipil dapat diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis. Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan dan kompetensi sosial kultural dapat diukur berdasarkan pada pengalaman kerja Pegawai Negeri Sipil yang berkaitan dengan hubungannya kepada masyarakat dan lingkungan kerjanya (Basri1 et al., 2020).

Kompetensi teknis PNS mutlak diperbaiki dan ditingkatkan agar bidang kerja yang mereka kerjakan sesuai dan tepat. Konsep ini tampaknya harus dipegang teguh bagi para PNS, dibalik penataan birokrasi di jajaran Pemerintahan daerah, tentunya harus dipahami juga seseorang pejabat akan bekerja secara berdayaguna dan berhasil guna apabila mengetahui dengan jelas posisinya dalam suatu organisasi kerja. Kejelasan itu sangat penting artinya bagi setiap pejabat karena memungkinkan mengetahui peranan dan sumbangan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan kerja secara keseluruhannya (Efendi, 2018). Pengembangan kompetensi teknis juga sangat penting bagi pegawai negeri sipil karena sesuai dengan yang tercantum dalam PP no. 101/2000 tentang Diklat Jabatan PNS, bahwa Bagi PNS yang belum memenuhi persyaratan kompetensi jabatan perlu mengikuti Diklat teknis yang berkaitan dengan persyaratan kompetensi jabatan masing-masing.

Pengembangan kompetensi manajerial juga sangat penting bagi Pegawai Negeri Sipil karena kompetensi manajerial sendiri adalah aspek penting dalam sebuah organisasi pemerintahan karena berupa pengetahuan, keterampilan serta sikap

atau perilaku dalam menjalankan suatu pekerjaan yang semua hal tersebut dapat diukur, diamati dan dapat dikembangkan dalam rangka memimpin dan/atau mengelola suatu unit organisasi.

Berbagai pandangan menjelaskan bahwa kompetensi berkaitan dengan tingkat pencapaian seseorang. Moeheriono (Spencer & Spencer) menemukan bahwa hubungan antara kemampuan dan kinerja sangat erat dan sangat penting dan relevan, bahkan jika seseorang ingin meningkatkan kinerja jika mereka memiliki kemampuan tersebut, dikatakan kuat dan akurat. Dengan tanggung jawab pekerjaan mereka (orang yang tepat di tempat kerja, pekerjaan yang tepat). Nakawi (2015:11) juga mengemukakan bahwa keempat kompetensi tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Studi menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi, terutama keterampilan, dapat membuat perbedaan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula pandangan Wirawan (2009: 9) bahwa kinerja secara kausal berkaitan dengan kemampuan mengharuskan kemampuan itu ditingkatkan, terutama dalam hal keterampilan dan pengetahuan, dalam rangka meningkatkan kinerja. Untuk mencapai perencanaan strategis dan

tujuan organisasi, setiap pemangku kepentingan yang terlibat harus bekerja dengan baik, hal ini dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang memiliki tingkat kompetensi yang sesuai, saya dapat melakukannya. Kemampuan superior karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini membebaskan kewajiban pada semua organisasi, terutama birokrat pemerintah, untuk terus mengembangkan kemampuan dalam mendukung kinerja pegawai guna mencapai tujuannya.

Sejalan dengan hal tersebut, pengembangan kompetensi sangat penting dalam menunjang suatu pekerjaan dalam sebuah instansi. Menurut teori yang dikemukakan oleh Smith (Fathurrochman, 2017) *“Development: the growth or realization of a person ability through conscious or unconscious learning”*. Ini berarti bahwa pengembangan meliputi seluruh aspek peningkatan kualitas pegawai bukan hanya pendidikan dan pelatihan. Pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang umum organisasi. Hasilnya bersifat tidak langsung dan hanya dapat diukur dalam jangka panjang. Pelatihan diarahkan untuk memperbaiki prestasi kerja saat ini sedangkan pengembangan adalah

untuk mengembangkan keterampilan untuk pekerjaan masa depan. Dalam tahap pengembangan pegawai, Simamora (Fathurrochman, 2017) mengungkapkan dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yakni kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Kedua kegiatan tersebut dimaksudkan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki pegawai agar dapat digunakan secara efektif. Kegiatan pelatihan dipandang sebagai awal pengembangan pegawai yaitu dengan diadakannya proses orientasi yang kemudian dilanjutkan secara berkelanjutan selama pegawai tersebut berada di dalam organisasi. Selanjutnya (Kurniasih, 2019) dalam jurnalnya menyatakan bahwa kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya

manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat (Batjo & Shaleh, 2018).

Begitu pula dengan Menurut (Syafri & Alwi, 2014) dalam bukunya manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif.

Menurut (Fathurrochman, 2017) Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan. Sedangkan (Majid & Hamid, 2015) mengemukakan bahwa Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan adalah suatu proses mendesain pembelajaran secara logis, dan sistematis dalam rangka untuk menetapkan segala sesuatu yang akan dilaksanakan dalam proses kegiatan belajar dengan memperhatikan potensi dan kompetensi.

Menurut Boytatzis (1982) dalam (Sutrisno, 2015) mengartikan kompetensi sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan di bidang tersebut (Yulyani et al., 2021).

Menurut Efendi, 2018 Pengembangan Kompetensi Teknik (*technical competence*), yaitu kompetensi mengenai bidang yang menjadi tugas pokok organisasi.

Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman bekerja secara teknis (Yunila et al., 2022).

Pengembangan kompetensi manajerial merupakan alat penting

dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Kompetensi membantu system SDM untuk fokus pada pengembangan perilaku karyawan, dan kualitas kerja yang mendukung pada misi, nilai, dan tujuan strategis (Wulandari, 2018).

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dan tipe penelitian deskriptif. Informan pada penelitian ini adalah pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar yang terdiri dari Kepala bidang Pengembangan kompetensi dan kinerja pegawai, Analis SDM Aparatur Ahli Muda sebanyak 2 orang, Analis Kepegawaian Madya, dan Analis Kepegawaian Ahli Pratama. Teknik pengumpulan data yang utama adalah dengan menggunakan wawancara tidak terstruktur dan dikuatkan dengan hasil observasi/pengamatan lapangan dan studi dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan pegawai sangat diperlukan dalam sebuah dunia instansi, karena dengan adanya kegiatan tersebut dapat membantu meningkatkan skill dan keterampilan pegawai. Pengembangan

pegawai juga buat untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam kegiatannya ke masa depan.

Pengembangan Kompetensi Pegawai penting untuk dilakukan karena sesuai yang tertera didalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara Pasal 4 bahwa Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian Kompetensi PNS yang bersangkutan. Dan pada Pasal 12 menyatakan bahwa Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN menjadi dasar untuk pemberian sertifikasi kompetensi jabatan ASN.

Pengembangan kompetensi pegawai nantinya akan dapat diukur dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa Informan yang ada, mengenai bagaimana pengembangan kompetensi seorang Pegawai Negeri Sipil, terdapat beberapa aspek dalam pengembangan kompetensi pegawai yaitu terdapat pada Teori Pengembangan Kompetensi Pegawai oleh Ogotan, dkk. (2018)

mwngekatakan bahwa pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil terdiri dari 4 aspek bagian yang terdiri dari: (1) Pendidikan Formal, (2) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), (3) Kursus, seminar, penataran, dan local karya, (4) Pelatihan ditempat kerja. Yaitu sebagai berikut:

Pendidikan Formal

Pendidikan formal adalah Pendidikan yang diikuti oleh PNS dalam bentuk studi lanjut pada jenjang yang lebih tinggi sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar. Untuk mengukur pengembangan kompetensi seorang Pegawai Negeri Sipil salah satunya dapat dilihat dari Pendidikan formal yang diikuti atau dilaksanakan oleh pegawai tersebut.

Pendidikan formal atau yang dikenal dengan studi lanjut merupakan suatu bentuk kegiatan pengembangan kompetensi dalam bentuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi seperti dari pegawai yang Pendidikan terakhirnya adalah SMA maka akan melanjutkan Pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi yaitu dengan melanjutkan ke jenjang perkuliahan yaitu sebagai seorang sarjana dimulai

dari strata 1 atau S1, S2, S3 dan seterusnya, yang nantinya akan meningkatkan pengetahuan dari pegawai itu sendiri, tentunya studi yang dilanjutkan saling berhubungan dengan tugas dan fungsi dalam pekerjaan yang ada agar dapat dimanfaatkan ketika bekerja. hasil penelitian oleh peneliti menunjukkan bahwa Pendidikan formal atau studi lanjut/tugas belajar dinyatakan baik karena dilihat dari kualifikasi masih banyaknya pegawai yang masih bertahan dengan jenjang Pendidikan standar yaitu sarjana strata 1 atau S1 dan bahkan masih ada 5 orang yang masih lulusan SMA, yang kedua adalah dari segi pelaksanaan yang tidak maksimal karena tidak ada tanggungan biaya dari instansi ataupun pemerintah untuk melakukan studi lanjut/tugas belajar sehingga pegawai masih harus menggunakan biaya sendiri atau secara mandiri mengurus kegiatan studi lanjut/Pendidikan formal yang dijalani. Selain itu bentuk Pendidikan formal atau studi lanjut/tugas belajar di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar yaitu dengan melakukan tugas belajar atau studi lanjut kejenjang yang lebih tinggi seperti pegawai yang masih lulusan SMA melakukan tugas belajar untuk melanjutkan ke jenjang S1 dan seterusnya.

Diklat

Salah satu bentuk pengembangan kompetensi pegawai yang dapat meningkatkan kompetensi pegawai adalah Pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang dimana Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah kegiatan yang diikuti oleh PNS baik itu dalam bentuk Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Latpim), diklat teknis, maupun diklat fungsional sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar. Diklat yang nantinya diikuti harus sesuai dengan ketentuan yang sudah ditentukan agar pegawai dapat memiliki kompetensi sesuai dengan tugas dan fungsinya di masing-masing instansi tempat bekerja. Kegiatan diklat yang dilakukan diharapkan dapat lebih meningkatkan kualitas pegawai baik dari segi kualitas dan kuantitas pegawai tersebut. Hasil penelitian oleh peneliti menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan atau diklat dinyatakan terpenuhi karena secara umum seluruh pengadaan kegiatan diklat di ikuti dan dilaksanakan dengan baik oleh pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar mulai dari Diklatpim 2,

Diklatpim 3, dan Diklatpim 4. Hanya saja terkendala dengan biaya atau anggaran yang tersedia sehingga mengakibatkan pelaksanaan diklat menjadi kurang maksimal, yang kedua adalah masih banyak pegawai yang belum atau bahkan tidak memenuhi target 20 jp (jam pelajaran) selama setahun dan itu harus dilakukan dengan melaksanakan diklat baik itu diklat secara daring ataupun luring namun secara manfaat yang didapatkan sudah baik karena dapat meningkatkan kompetensi pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Selanjutnya yaitu pengembangan kompetensi pegawai dalam bentuk diklat dilakukan dengan masing-masing OPD mengusulkan ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar yang selanjutnya akan di proses untuk dilakukan pengirim pegawai yang ingin melaksanakan diklat seperti diklat prajabatan, diklatpim, diklat teknis ataupun diklat fungsional.

Kursus, Penataran, Seminar, Lokakarya

Kursus, Penataran, Seminar, dan lokakarya adalah kegiatan berupa pertemuan ilmiah yang diikuti oleh PNS dalam bentuk proses pembelajaran dan

pemecahan masalah dalam rangka memperoleh pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar. Kegiatan kursus, penataran, seminar dan loka karya ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas individu pegawai itu sendiri dalam hal pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja. Dan diharapkan juga pengetahuan yang dimiliki dapat bertambah sehingga dapat meningkatkan kompetensi pegawai itu sendiri. Hasil penelitian oleh peneliti menunjukkan bahwa Kursus, Penataran, Seminar, Lokakarya dinyatakan cukup baik karena secara pelaksanaan dari keempat yang disebutkan diatas masih ada yang dilaksanakan walaupun belum sepenuhnya dilakukan secara rutin atau full setiap tahun, hanya kegiatan bimtek atau bimbingan teknis sebagai pengganti dari kursus, sisanya jarang dilakukan. Hal tersebut dikarenakan instansi menyesuaikan dengan kebutuhan pegawai dan instansi setiap tahunnya sehingga tidak semua kegiatan dilaksanakan, Kemudian dari hambatan juga masih terkendala dengan masalah biaya atau anggaran yang tersedia sehingga kegiatan yang dijalankan seperti bimtek tidak berjalan dengan

maksimal. Namun dalam perannya meningkatkan kompetensi pegawai sudah efektif. Selanjutnya pengembangan kompetensi pegawai dalam bentuk Kursus, Penataran, Seminar, Lokakarya dilakukan dengan mengadakan bimtek atau bimbingan teknis terhadap pegawai seperti bimtek dalam penyusunan SKP setiap akhir tahun.

Pelatihan di Tempat Kerja (Coaching, Rotasi Jabatan/Pekerjaan, Magang, Penugasan Sementara, Instruksi Pekerjaan, dan Lainnya)

Pelatihan kerja adalah sebuah proses yang sistematis yang diikuti oleh PNS untuk mengajarkan atau meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap, dan perilaku spesifik pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga pegawai semakin terampil, serta memiliki kinerja yang lebih baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar. Pelatihan ditempat kerja yang dilakukan nantinya diharapkan akan meningkatkan kompetensi pegawai yang nantinya akan memaksimalkan kinerja saat bekerja.

KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti mengenai Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar sebagaimana yang telah dibahas maka Secara umum dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar bisa dikatakan cukup baik. Karena telah memenuhi indikator yang dapat menunjang pengembangan kompetensi pegawai dilihat dari indikator Pendidikan formal, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Kursus, Penataran, Seminar, Lokakarya dan Pelatihan ditempat kerja, akan tetapi dalam pelaksanaannya masih kurang maksimal dikarenakan anggaran yang dikeluarkan dalam melaksanakan pengembangan kompetensi pegawai cukup besar sedangkan dana yang digunakan masih dibebankan ke APBD.

REFERENSI

- Anugerah, I. M. (2016). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Studi pada 17 SKPD Pemerintah Kota Bandung)* (Skripsi, Universitas Pasundan, Bandung). Diperoleh dari <http://repository.unpas.ac.id/14484/>
- Bancin, R. B. (2019). *Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan). Diperoleh dari <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/3419>
- Basri, W. S., Huseno, T., & Ayu W. J. (2020). Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dalam Penerapan Pelatihan Non Klasikal Pada Era Revolusi Industri 4.0 di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, 14(1).
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gowa: Penerbit Aksara Timur.
- Creswell, J. (2014). *Research Design*. California: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2014b). *Research Design*. California: Sage Publications.
- Efendi, I. (2018). *Pengembangan Kompetensi Teknis Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang)* (Skripsi, Universitas Brawijaya, Malang). Diperoleh dari <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/162962/>
- Fachrizi, A. R. (2016). Pengembangan Kompetensi Dalam Menunjang Tugas Pokok Dan Fungsi Aparatur Pemerintah Pada Badan Koordinasi Wilayah Pemerintahan Dan Pembangunan. *Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik*, 29(1), 22. <https://doi.org/10.20473/Mkp.V>

- 29i12016.22-33
- Faisal, M., Burhanuddin., & Ibrahim, S. (2020). Analisis Pengembangan Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pendidikan di Kota Makassar. *Jurnal Pallangga Praja (JPP)*, 1(2).
- Fathurrochman, I. (2017). Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup Melalui Metode Pendidikan Dan Pelatihan. *Manajer Pendidikan*, 11(2), pp. 120–129.
- Hendra, T., & Wahyuni, S. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic And Business Review*, 12(2), pp. 185–196.
- Hidayah, E. S., Almadani, M., & Suhriawan, A. M. (2021). Tantangan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Menuju “Low Cost Training (LCT)” Dalam Mewujudkan Reformasi Birokrasi. *Jurnal Msda (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 9(2), pp. 117–127. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v9i2.2014>
- Hidayah, I. (2018). *Pengaruh Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Penilaian (SIP) Bandung Juara Dalam Meningkatkan Kinerja Camat Dan Lurah Kota Bandung Tahun 2016-2017* (Diploma Thesis, UIN Sunan Gunung Djati, Bandung). Diperoleh dari <https://digilib.uinsgd.ac.id/9640/>.
- Husain, M. (2016). *Manajemen Strategi*. Kudus: Dipa Stain.
- Ismail, M. I. (2016). Kinerja dan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 13(1), pp. 44–63.
- Janah, R. (2017). *Pengaruh Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Pemerintah Desa di Kecamatan Parakan Melalui Kinerja Pegawai Kecamatan Parakan* (Skripsi, Universitas Negeri Semarang, Semarang). Diperoleh dari <http://lib.unnes.ac.id/30575/>
- Kadirin, K. (2017). *Problematisasi Pelaksanaan PMQ di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya Semester Ganjil Tahun Akademik 2015/2016* (Skripsi, IAIN Palangkaraya, Palangka Raya). Diperoleh dari <http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id/531/>
- Kurniasih. (2019). Pengembangan Kompetensi Pegawai. *Jurnal Lingkar Widayaiswara*, 6(02), pp. 16–20.
- Lubis, S. (2017). *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Padang Sidempuan* (Skripsi, Universitas Medan Area, Medan). Diperoleh dari <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/1660>
- Majid, A. (2007). *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Majid, A., & Hamid, H. (2015). Pengembangan Sistem Pendidikan di Indonesia. *Journal of Chemical Information And Modeling*, 53(9), pp. 1689–1699.
- Marbawi A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*. Aceh: UNIMALL Press.

- Maulana, A. N. (2021). *Implementasi Metode Pembelajaran Daring Mata Pelajaran Sejarah Kebudayaan Islam Kelas VIII di MTSN 2 Banjarnegara* (Skripsi, IAIN Purwokerto, Purwokerto). Diperoleh dari <https://repository.uinsaizu.ac.id/11259/>
- Putra, M. D. Y. (2017). *Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT United Tractors Kantor Cabang Surabaya* (Skripsi, Universitas Brawijaya, Malang). Diperoleh dari <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/109576/>
- Mustiari. (2017). *Pengembangan Bahan Ajar Ilmu Pengetahuan Alam Materi Rantai Makanan Siswa Kelas IV Sekolah Dasar* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang). Diperoleh dari <https://eprints.umm.ac.id/35500/>
- Rachman, T. (2018). Pengembangan Model Pembelajaran Smash Bola Voli Terhadap Ketrampilan Smash Pada Siswa Kelas VIII Smp Negeri 1 Muaro Jambi. *Https://Repository.Stkippacitan.Ac.Id/, 1*, pp. 10–27.
- Rijali, A. (2018). Analisis Data Kualitatif Ahmad Rijali UIN Antasari Banjarmasin. *ALHADHARAH, 17*(33), pp. 81–95.
- Sani, T., Rares, J. J., & Ogotan, M. (2018). Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Kabupaten Intan Jaya Propinsi Papua. *Jurnal Administrasi Publik, 4*(49).
- Suwendra, I. W. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dalam Ilmu Sosial, Pendidikan, Kebudayaan, dan Keagamaan*. Bandung: Nilacakra Publishing House.
- Syafri, W., & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Sumedang: IPDN Press.
- Utami, R. T. (2020). *Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Pada Masa Pandemi Covid-19 di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk* (Laporan Penelitian, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta). Diperoleh dari <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/28663>
- Wirda, F., & Azra, T. (2015). Kompetensi Manajerial Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Industri Kreatif Sumatera Barat. *In Seminar Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (SNEMA)*, pp. 183-192. Http://Www.Academia.Edu/Download/50186381/6._Fisda_Wirda__Tuti__Azra_Hal_183-192_0.Pdf
- Wulandari, J. (2018). Identifikasi Kompetensi Manajerial Pada Level Manajemen Menengah Dalam Industri Perbankan Indonesia. *Jurnal Siasat Bisnis, 22*(1), pp. 20–37. <Https://Doi.Org/10.20885/Js.B.Vol22.Iss1.Art2>
- Yulyani, U., Echdar, S., & Rahwandi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan Massaro, 3*(1), pp. 11–21.
- Yunila, Widati, S., & Milyan. (2022). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Konawe. *Cakrawala Management Business Journal, 4*(2), p. 930.

Yuningsih., & Rejeki, P. W. A. (2021).
Kompetensi Peserta Pelatihan
Sebelum dan Saat Masa Pandemi
Covid-19: Studi Kasus Latsar
CPNS. *Jurnal Administrasi
Publik*, 17(1), pp. 1–36.
<https://doi.org/10.52316/Jap.V17i1.56>