

Pengelolaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bantaeng

Erwin Ramadansyah Idris^{1*}, Abdul Kadir², Abdi³

- 1) Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Unismuh Makassar, Indonesia
- 2) Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Unismuh Makassar, Indonesia
- 3) Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Unismuh Makassar, Indonesia

Abstract

This study aimed to find out the preventive and repressive supervision of the Financial Services Authority (Otoritas Jasa Keuangan – “OJK”) to Government-owned Banks in Makassar City. The method used in this study was descriptive qualitative with five informants. The data collection techniques included observation, interviews and documentation. The results of the study showed that the implementation of preventive supervision of financial services authorities (Otoritas Jasa Keuangan – “OJK”) in supervising Makassar City government banks regarding socialization, work plans, and resources that had run optimally. Also, Repressive supervision of the audit post and inspection had run maximally. Thus, the result of this study showed that the supervision carried out by the financial services authority run maximally.

Keywords: *supervision, financial services authority, government-owned bank*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang Pengelolaan kompetensi aparatur sipil Negara (ASN) pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSBM) Kabupaten Bantaeng . Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskripsi kualitatif dengan tipe penelitian fenomenologi dan analisis data yang di gunakan meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi data. Informan dalam penelitian ini adalah sebanyak 9 orang. Tehnik pengumpulan data dengan wawancara mendalam, observasi langsung dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Penegelolaan kompetensi aparatur sipil Negara pada badan kepegawaian BKPSDM Kabupate Bantaeng belum berjalan dengan baik, di lihat dari beberapa aspek yaitu: (1) Kompetensi Tehnik ASN yang ada pada BKPSDM Kabupaten Banteng masih banyak yang tidak mengerti dalam penggunaan dan perkembangan ilmu teknologi dan informasi .(2) Kompotensi manajerial kurangnya pengetahuan tentang bagaimana menjadi pemimpin yang baik. (3) Kompetensi sosial kultural, dimana ASN di sini masih kurang jiwa nasionalisme dan komunikasi yang baik.

Kata Kunci: pengelolaan kompetensi, aparatur sipil negara bkpsdm

* erwinra@gmail.com

PENDAHULUAN

Salah satu aktifitas di perkantoran adalah melaksanakan fungsi pengelolaan pegawai melalui sistem administrasi yang telah ditetapkan. Administrasi kepegawaian atau biasa disebut manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi instansi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan instansi.

Oleh sebab itu dalam rangka mendukung percepatan reformasi birokrasi, pemerintah menerbitkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Tujuan dari penerbitan Undang-undang ASN yang menggantikan UU No. 43 tahun 1999 adalah untuk mewujudkan tata kelola aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan memper-tanggung jawabkan kinerjanya serta menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil Negara. Berdasarkan peraturan kepala Badan Kepegawaian Negara No. 13 tahun 2011 standar kompetensi jabatan yang selanjutnya disebut standar kompetensi manajerial adalah persyaratan kompetensi

manajerial minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan. Sedangkan kompetensi manajerial adalah karakteristik yang mendasari individu dengan merujuk pada kriteria efektif dan atau kinerja unggul dalam jabatan tertentu.

Sumber daya manusia di instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama instansi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan Pengembangan kariernya (Mangkunegara: 2001).

Pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam

melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai negeri adalah orang yang menyelenggarakan tugas-tugas negara atau pemerintahan, karena kedudukan pegawai negeri adalah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, juga pegawai negeri merupakan tulang punggung pemerintah dalam proses penyelenggaraan pemerintahan maupun dalam melaksanakan pembangunan nasional.

Oleh sebab itu dalam rangka mendukung percepatan reformasi birokrasi, pemerintah menerbitkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Tujuan dari penerbitan Undang-undang ASN yang menggantikan UU No. 43 tahun 1999 adalah untuk mewujudkan tata kelola aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan memper-tanggung jawabkan kinerjanya serta menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil Negara.

Umumnya, para ahli berpendapat terdapat lima fungsi dasar yang dijalankan seluruh manajer, yaitu *perencanaan*, *pengorganisasian*, *penstafan*, *pemimpinan*, dan *pengendalian*. Secara keseluruhan, fungsi ini menggambarkan proses

manajemen. Beberapa kegiatan spesifik tercakup dalam masing-masing fungsi, meliputi: (Hasibuan;2011)

Berdasarkan peraturan kepala Badan Kepegawaian Negara No. 13 tahun 2011 standar kompetensi jabatan yang selanjutnya disebut standar kompetensi manajerial adalah persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.

Dalam menetapkan standar kebutuhan kompetensi harus menggunakan ketentuan-ketentuan yang dapat diukur, dan ini lazimnya didahului dengan kegiatan riset dan pengembangan. Karena itu kebutuhan kompetensi aparatur pemerintah daerah di Indonesia perlu dilakukan harus sesuai dengan mempertimbangkan dengan sungguh-sungguh masukan dari berbagai pihak terkait (stakeholders) seperti: pakar, pemerintah, para cendekiawan, para peneliti di bidang administrasi, perguruan tinggi, lembaga pelatihan, lembaga penelitian, dan dari masyarakat yang dilayani (Suprpto 2002).

Pemerintah Kabupaten Bantaeng sebagai penerima kewenangan dalam tugas pemerintahan juga melaksanakan pengembangan sumber daya manusia. Untuk menunjang kinerja seorang pegawai atau aparatur sipil Negara

diperlukan pegawai atau aparatur yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan pada suatu instansi pemerintah. Namun kenyataan yang terlihat saat ini pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bantaeng masih kurangnya upaya pengembangan sumber daya manusia, khususnya peningkatan profesionalisme pegawai sehingga produktivitas kerja menurun.

Menurut *Boulter et al.* (dalam Rosidah, 2003:11), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Spencer dan Spencer (dalam Moeheriono, 2009:3) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai

sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Menurut *Mc.Clelland* dalam Sedarmayanti (2011:126) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.”

Menurut *Wibowo* (2012:324) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.”

Masalah lainnya yang ditemui ialah masih ada pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sementara itu pendidikan seseorang dapat dianggap sebagai penunjang kualitas dan kapasitas pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Ditemukan pula masih banyaknya pegawai yang sering menunda pekerjaan dan kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

Beberapa masalah tersebut diidentifikasi sebagai faktor yang

menunjukkan bahwa pengembangan pegawai di Kabupaten Bantaeng belum optimal, sehingga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal ini bisa mempengaruhi kompetensi Pegawai yang kurang efektif sehingga dalam pelaksanaan tugasnya sering kali tidak berjalan optimal.

Kompetensi jabatan ASN secara umum berarti kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil. Adapun karakteristik kompetensi menurut Spencer dan Spencer menguraikan lima jenis karakteristik kompetensi yaitu: Pengetahuan, Keterampilan, Konsep diri dan nilai-nilai, Karakteristik pribadi dan Motif. Karakteristik tersebut diperlukan untuk menciptakan aparatur yang memiliki semangat pengabdian yang tinggi dalam melayani masyarakat. Untuk itu diperlukan strategi peningkatan kompetensi aparatur sipil Negara, dimana kompetensi yang memadai merupakan sesuatu yang sangat mutlak yang perlu dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh jajaran aparatur pemerintah, (Palan:2007).

Penelitian yang membahas tentang pengelolaan kompetensi aparatur sipil negara pada badan kepegawaian dan pengembangan pengembangan sumberdaya manusia pernah di bahas oleh (Sartika :2017) yang berjudul

Pengembangan kompetensi aparatur sipil Negara di lingkungan pemerintah provinsi Kalimantan timur. Menjelaskan tentang penerapan pengembangan kompetensi berdasarkan undang-undang no 5 tahun 2014 tentang ASN sudah di terapkan pemerintah provinsi meskipun untuk pengembangan kompetensi khususnya masih di anggap ranah institusi BKD belum menjadi prioritas kebutuhan mendasar organisasi, pengelolaan kinerja dan pengembangan kompetensi masih di batasi minimnya anggaran dan tenaga pengelola, serta kebijakan pusat yang inkonsisten.

Pengembangan adalah suatu perubahan dalam orang yang memungkinkan yang bersangkutan bekerja lebih efektif. Hasil pengembangan adalah pegawai yang memiliki pengetahuan atau informasi baru, dapat menerapkan apa yang ia ketahui (kellogg dalam Moekijat, 1982:2).

Menurut Drs. Hendayat Soetopo dan Drs. Wasty Soemantio (1982 : 45), istilah pengembangan menunjukkan pada suatu kegiatan menghasilkan suatu alat atau cara yang baru, dimana selama kegiatan tersebut terus-menerus dilakukan. Bila setelah mengalami penyempurnaan-penyempurnaan akhirnya alat atau cara tersebut dipandang cukup mantap untuk

digunakan seterusnya maka berakhirilah dengan kegiatan pengembangan.

Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan adalah setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan menghasilkan suatu alat atau cara yang baru, dimana penilaian dan penyempurnaan terus dilakukan dalam suatu organisasi serta memberikan informasi mempengaruhi sikap orang agar manusia tersebut dapat bekerja lebih efektif.

Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengetahui pengelolaan kompetensi aparatur sipil Negara pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di Kabupaten Bantaeng.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini di laksanakan di Kabupaten Bantaeng dengan objek penelitian adalah pegawai ASN , dimana BKPSDM merupakan wadah atau tempat pengelolaan sumber daya manusia khususnya ASN di Kabupaten Bantaeng. Hal ini terjadi karena kurangnya pengawasan dan pengelolaan kompetensi ASN masih kurang. Waktu penelitian adalah dua bulan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif dengan pendekatan

deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai pengelolaan kompetensi ASN di Kabupaten Bantaeng. Informan merupakan individu atau orang-orang yang mampu memberikan informasi mengenai permasalahan yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah di tentukan secara *purposive sampling* yang bertujuan peneliti memilih informan atau responden secara sengaja, yaitu mereka yang di anggap berkompeten atau di anggap tahu pasti tentang. Pengelolaan kompetensi ASN di Kabupaten Bantaeng.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat kualitatif yaitu analisis deskriptif kualitatif itu sendiri yaitu analisis yang tidak berdasarkan perhitungan angka melainkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang digunakan secara deskriptif. Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis data kualitatif, setelah di kelompokkan data tersebut di jabarkan dalam bentuk wacana sehingga lebih di mengerti, setelah itu dari wacana tersebut maka peneliti akan menarik kesimpulan dari data tersebut sehingga dapat menjawab pokok masalah penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kabupaten Bantaeng terletak di daerah pantai yang memanjang pada bagian barat dan timur sepanjang 21,5 kilometer yang cukup potensial untuk perkembangan perikanan dan rumput laut. Sektor Industri menjadi pilihan kedua untuk di kembangkan di Kabupaten Bantaeng yang dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Pengembangan sektor industri sangat berpeluang di masa mendatang, namun membutuhkan investor yang sangat kuat. Dengan perkembangan sektor industri, dampaknya sangat positif, sebab disamping meningkatkan pendapatan masyarakat juga menyerap banyak tenaga kerja. Industri-industri yang berkembang antara lain adalah industri pembersih buji kemiri, pembuatan gula merah, pertenunan godongan, pembuatan prabot rumah tangga, ayaman bambu atau daun lontar. Bantaeng Berjarak 125 Km kearah selatan dari Ibukota Propinsi Sulawesi Selatan. Luas wilayahnya mencapai 395,83 Km², dengan jumlah penduduk 170.057 jiwa (2006) dengan rincian Laki-laki sebanyak 82.605 jiwa dan perempuan 87.452 jiwa. Terbagi atas 8 kecamatan serta 46 desa dan 21 kelurahan. Pada bagian utara daerah ini terdapat dataran tinggi yang meliputi

pegunungan Lompobattang. Sedangkan di bagian selatan membujur dari barat ke timur terdapat dataran rendah yang meliputi pesisir pantai dan persawahan.

Kabupaten Bantaeng yang luasnya mencapai 0,63% dari luas Sulawesi Selatan, masih memiliki potensi alam untuk dikembangkan lebih lanjut. Lahan yang dimilikinya ±39.583 Ha. Di Kabupaten Bantaeng mempunyai hutan produksi terbatas 1.262 Hektar dan hutan lindung 2.773 hektar. secara keseluruhan luas kawasan hutan menurut fungsinya di kabupaten Bantaeng sebesar 6.222 Hektar (2006).

Karena sebagian besar penduduknya petani, maka wajar bila Bantaeng sangat mengandalkan sektor pertanian. Masuk dalam pengembangan Karaeng Lompo sebab memang jenis tanaman sayur-sayurannya sudah berkembang pesat selama ini. Kentang adalah salah satu tanaman hortikultura yang paling menonjol. Data terakhir menunjukkan bahwa produksi kentang mencapai 4.847 ton (2006). Selain kentang, hortikultura lainnya adalah kool 1.642 ton, wortel 325 ton, dan buah-buahan seperti pisang dan mangga. Perkembangan produksi perkebunan, khususnya komoditi utama mengalami peningkatan yang cukup berarti.

Kompetensi Tehnik

ASN diharapkan memiliki kordinasi yang baik agar dalam meberikan pelayanan kepada masyarakat juga bisa berjalan dengan baik pula. ASN diharapkan mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Tujuan pelayanan prima adalah memberikan pelayanan yang dapat memenuhi dan memuaskan pelanggan atau masyarakat serta memberikan fokus pelayanan kepada pelanggan Pelayanan prima kepada masyarakat.

Kompetensi teknik merupakan kemampuan kerja setiap ASN yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang mutlak diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas jabatannya. Setiap ASN yang ada diharapkan memiliki kemampuan yang mutlak agar setiap apa yang menjadi tujuan dari BKPSDM bisa tercapai. Pemberian pelatihan tentang bagaimana manajemen yang baik kepada ASN merupakan salah satu cara agar pemberian layanan kepada masyarakat juga bisa tepat. Seperti pada dasarnya banyak masyarakat yang mengeluhkan tentang pemberian layanan yang berbelit-belit, maka dengan memberikan pelatihan tentang bagaimana manajemen kerja yang baik

kepada ASN diharapkan mampu diterapkan dengan baik. ASN diharapkan selain memenuhi kebutuhan masyarakat sudah ketentuan mutlak adalah untuk memberdayakat bukan memperdaya.

Dari pernyataan di atas dapat di katakan bahwa pengelolaan kompetensi pegawai ASN di Kabupaten Bantaeng sudah baik dan terus kami memberikan pelatihan kepada ASN yang ada, khususnya dalam bidang teknologi. Kami memberikan pelatihan khusus setiap bulannya untuk meningkatkan pengetahuan dalam bidang teknologi, kami memberikan pelatihan bagaimana cara menggunakan komputer dan lain-lain. Tapi memang untuk sekarang ini masih jauh dari harapan, masih banyak ASN yang kurang mengerti sehingga memang ada program-program yang terhambat seperti untuk menjalankan SKP online. Maka kami selalu memberikan pelatihan kami berharap ASN akan memiliki keterampilan dalam bidang teknologi nantinya.

Sebagai aparatur sipil Negara yang baik maka diharapkan ASN memiliki keterampilan yang mampu menunjuka kualitas yang baik, sehingga pemberian pelayanan kepada masyarakat juga bisa dilakukan dengan baik. Karena keterampilan merupakan hal yang mendasar dalam melakukan

suatu pekerjaan,terlebih sebagai ASN yang bersentuhan langsung dengan masyarakat. Kepuasan masyarakat menjadi hak mutlak yang harus kita berikan. ASN dituntut harus memiliki keterampilan. Sebab keterampilan merupakan suatu kemampuan dan kapasitas yang diperoleh melalui usaha yang disengaja, sistematis, dan berkelanjutan untuk secara lancar dan adaptif melaksanakan aktivitas-aktivitas yang kompleks atau fungsi pekerjaan yang melibatkan ide-ide.

Keterampilan tersebut dapat dilatih sehingga mampu melakukan sesuatu, tanpa adanya latihan dan proses pengasahan akal, fikiran tersebut tidak akan bisa menghasilkan sebuah keterampilan yang khusus atau terampil karena keterampilan bukanlah bakat yang bisa saja didapat tanpa melalui proses belajar yang intensif dan merupakan kelebihan yang sudah diberikan semenjak lahir.

Kompetensi Manajerial

Kompetensi manajerial harus didahulukan dibanding kompetensi yang lain, walaupun kompetensi manajerial masih dalam standar kompetensi pengelola PAUD. Sebab, kompetensi manajerial ini sangat strategis, signifikan, dan krusial dalam pengelolaan sebuah lembaga.

Kinerja pegawai juga sangat di tentukan oleh manajemen dari pimpinan, jika manajemen pimpinan baik maka kinerja pegawai pun akan baik begitu juga sebaliknya. Maka untuk memimpin suatu perusahaan maka di butuhkan pimpinan dengan manajemen yang baik pula, Pemimpin dalam suatu instansi harus memiliki manajemen yang baik karena jika dalam suatu organisasi atau instansi memiliki manajemen yang baik maka para pegawai dalam instansi juga dapat bekerja dengan baik. Untuk mencapai tujuan dari organisasi atau instansi tersebut. Kerjasama yang baik antara pegawai dan pimpinan juga sangat di perlukan .

Dari pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa sebuah instansi dapat berjalan dengan baik apabila adanya kerja sama yang baik antara pimpinan dan anggotanya, maka sudah dapat diketahui bahwa setiap organisasi atau instansi memang membutuhkan yang namanya seorang pemimpin yang baik dan cekatan, sehingga selalu memberikan keputusan kerja yang baik pula. Agar suatu instansi dapat berjalan dengan baik maka tidak dapat di pungkiri instansi tersebut membutuhkan seorang pemimpin yang baik pula. Manajer adalah seseorang yang harus memiliki tanggung jawab dalam suatu

instansi atas keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Di dalam sebuah lembaga pendidikan, baik formal maupun non formal sama-sama memiliki pengelola program yang bertindak sebagai administrator dan manajer. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata pengelola didefinisikan adalah orang yang mengelola, sedangkan mengelola adalah mengendalikan, menyelenggarakan, menjalankan, dan mengurus.

Maka dari setiap ASN dituntut harus memiliki kompetensi manajerial dan BKPSM selalu memberikan pelatihan-pelatihan khusus kepada setiap ASN, agar terbentuk ASN yang memiliki kualitas yang baik serta nantinya mampu memberikan pelayanan yang baik kepada setiap masyarakat, Pada hakikatnya memang kemampuan manajerial sangat dibutuhkan dalam suatu instansi selain untuk menjalankan apa yang menjadi tujuan dari instansi juga kemampuan manajerial penting bagi ASN agar memiliki pengetahuan bagaimana menjalankan instansi dengan baik. Karena kami membentuk ASN selalu bisa menjadi pemimpin yang baik.

Dari pernyataan di atas sudah jelas bahwa setiap ASN diharapkan mampu memiliki kemampuan manajerial yang baik, karena ASN

adalah seseorang yang bersentuhan langsung dengan masyarakat dan langsung mendapatkan penilaian dari masyarakat.

Kepemimpinan mengubah suatu yang potensial menjadi kenyataan. Ini adalah kegiatan pokok yang mensukseskan bagi semua hal yang potensial, yaitu suatu organisasi dan anggota-anggotanya. Keterampilan-keterampilan manajerial yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif serta harus dimiliki oleh seorang pemimpin harus mampu berinteraksi dengan baik dengan banyak orang. Saat berkomunikasi dengan bawahan, maka dia harus dapat berkomunikasi secara persuasif dan bersahabat. Ketika berkomunikasi dengan rekan kerja harus saling menghormati dan saat berkomunikasi dengan jajaran manajemen dan konsumen, dia harus dapat melayaninya dengan baik. Menjaga komunikasi yang baik dengan semua orang akan mendorong orang-orang disekitarnya menjadi tim terbaiknya.

Kompetensi Sosial Kontrol

Sosial kultural merupakan *soft competence* karena berasal dari individu. Sosial Kultural juga merupakan pondasi untuk menopang manajerial dan teknis. Jika tidak, maka semua kompetensi strategi ASN akan

gagal. Sosial kultural meliputi semua integritas dan manajemen diri, keteladanan dan kepeloporan, membangun budaya organisasi serta membangun karakter dan Nasionalisme pelayanan publik. Kemampuan ASN dalam melakukan komunikasi dalam berinteraksi dalam BKPSDM memang merupakan hal yang sangat penting dalam menjalankan sesuatu yang ingin dicapai dalam suatu instansi. Interaksi yang baik yang dilakukan oleh ASN diharapkan mampu memberikan kenyamanan kepada masyarakat.

Dari pernyataan di atas maka setiap ASN dituntut untuk memiliki kemampuan untuk berinteraksi kepada masyarakat dengan baik, agar memberikan rasa nyaman kepada masyarakat. Sebab sebagai berokrat Negara ASN dituntut memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Saat ini orang melihat Indonesia memiliki beragam budaya, suku, ras, agama, kekayaan alam yang berlimpah, namun sebagai ASN kita harus merubah cara pandang kegelapan menjadi cara pandang cerah bersahaja. Diharapkan dengan nasionalisme yang kuat, maka setiap pegawai ASN memiliki orientasi berpikir mementingkan kepentingan publik, bangsa, dan negara. Nilai-nilai yang berorientasi pada kepentingan publik

menjadi nilai dasar yang harus dimiliki oleh setiap pegawai ASN, Fungsi ASN sebagai perekat dan pemersatu bangsa dan negara merupakan titik tengah nilai dasar nasionalisme yang berarti bahwa setiap pegawai ASN harus memiliki jiwa nasionalisme dan wawasan kebangsaan yang kuat, memiliki kesadaran sebagai penjaga kedaulatan Negara.

Sebagai ASN kita harus sadar bahwa kita ini adalah orang yang memberikan layanan kepada masyarakat, maka kita juga harus memiliki etika yang baik dalam pemberian layanan kepada masyarakat. Agar masyarakat juga merasa nyaman dengan setiap pelayanan yang kita berikan, karena sebagai ASN kita dituntut untuk memiliki kemampuan dalam bersikap, serta ketepatan. Etika dapat dipahami sebagai sistem penilaian perilaku serta keyakinan untuk menentukan perbuatan yang pantas guna menjamin adanya perlindungan hak-hak individu, mencakup cara-cara pengambilan keputusan untuk membantu membedakan hal-hal yang baik dan buruk serta mengarahkan apa yang seharusnya dilakukan sesuai nilai-nilai yang dianut. Sehingga pola etika kepada publik khususnya diperlukan untuk memperbaiki citra ASN di masyarakat.

Hal ini terjadi karena ASN yang saat ini ada, hampir memiliki etika yang kurang baik dan perlu mendapatkan perhatian. Konsep etika sering disamakan dengan moral. Padahal ada perbedaan antara keduanya. Etika lebih dipahami sebagai refleksi yang baik atau benar. Sedangkan moral mengacu pada kewajiban untuk melakukan yang baik atau apa yang seharusnya dilakukan. Etika juga dipandang sebagai karakter atau etos individu/kelompok berdasarkan nilai-nilai dan norma-norma.

Untuk BKPSDM kemampuan manajerial ASN memang dituntut untuk dimiliki, karena dengan manajemen yang baik maka semua pelaksanaan tugas yang ada di kantor juga dapat berjalan dengan baik. Apa lagi dalam ketepatan waktu, setiap ASN harus tetap waktu berada di kantor. Bagaimana cara melayani masyarakat dengan baik semua tergantung bagaimana manajemen dari ASN itu sendiri untuk teknik manajerial sendiri memang merupakan hal mendasar yang harus dimiliki oleh ASN itu sendiri, sebab dari teknik manajerial lah setiap ASN dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Terutama dalam manajemen waktu, untuk ASN yang memang bersentuhan langsung dengan

masyarakat maka ASN harus menyadari bahwa Konsep waktu yang bergerak maju akan dapat diterapkan pada bidang apa saja. Waktu yang bergerak maju ini juga dapat digunakan sebagai tolok ukur agar waktu yang kita miliki tidak sia-sia. Demikian pula orang yang sadar dengan waktu yang bergerak maju tak sekalipun akan menunda-nunda pekerjaannya. Orang-orang yang selalu sadar akan waktunya yang bergerak maju akan meraih kesuksesan. Kalau kita tidak ingin merugi, seharusnya hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Dengan berbagai macam pemberian pelatihan kepada ASN yang ada pada BKPSDM di Kabupaten Bantaeng maka pemberian layanan kepada masyarakat juga berjalan dengan baik. Karena ASN tidak hanya dituntut memiliki kemampuan dalam bertindak dengan cepat, setiap ASN juga dituntut untuk memiliki kemampuan untuk menjadi seorang manajer yang baik pula. Karena ASN adalah abdi Negara yang bersentuhan langsung dengan masyarakat dan memberikan pelayanan maka setiap ASN dituntut selalu bisa mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.

Bila ASN ingin menjadi ujung tombak perbaikan negeri ini hal-hal yang dapat dijadikan acuan yaitu bahwa

perkembangan sebuah negara miskin atau kaya tidak dilihat dari umur negara melainkan pada sikap atau etika terkhusus etika pada publik dalam segala hal yang berkaitan dengan masyarakat. Nilai-nilai etika publik saat ini yang harus terus dipegang yaitu jujur, bertanggung jawab, integritas tinggi, cermat, disiplin, hormat, sopan, taat pada peraturan perundang-undangan, taat perintah, menjaga rahasia. Selain itu juga terdapat 3 (tiga) dimensi dalam etika publik yaitu dimensi kualitas pelayanan, dimensi modalitas (transparansi, akuntabilitas, netral), dimensi tindakan integritas publik (sempit + luas). Etika publik terbagi dalam tingkatan sumber legitimasi kekuasaan yaitu legitimasi religius (pada sistem monarki), legitimasi sosiologis (secara sukarela), legitimasi etis (basis paling kuat).

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut: 1). Kompetensi teknik yang merupakan kemampuan kerja ASN yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan juga sikap kerja yang mutlak di miliki oleh ASN sendiri belum dapat dikatakan berjalan dengan baik. Karena ASN yang ada pada BKPSDM Kabupaten Banteng masih banyak yang

tidak mengerti dalam menggunakan dan perkembangan ilmu teknologi dan informasi sehingga menyebabkan ada beberapa program kerja yang seharusnya dilaksanakan atau dilakukan menjadi terhalang, disebabkan oleh masih banyaknya ASN yang kurang mengetahui penggunaan perkembangan ilmu teknologi dan informasi saat ini, 2) Kompetensi manajerial pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng tidak hanya menjejarkan kepada ASN bagaimana manajemen yang baik dalam melaksanakan tugas masing-masing, tetapi juga mengarahkan ASN untuk memiliki pengetahuan tentang bagaimana menjadi pemimpin yang baik dengan memberikan pelatihan-pelatihan kepada ASN. Serta menekankan kepada ASN tentang manajemen waktu yang baik, sehingga dalam pemberian layanan kepada masyarakat juga dapat berjalan dengan baik dan memberikan rasa nyaman kepada masyarakat, 3) Kompetensi sosial kultural pada BKPSDM menekankan pada ASN untuk memiliki komunikasi yang baik kepada anggota maupun masyarakat dalam memberikan pelayanan. Tidak hanya itu tetapi ASN pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng juga dituntut untuk memiliki jiwa nasionalisme yang tinggi salah satu cara yaitu dengan mewajibkan setiap ASN

untuk mengikuti upacara bendera dan ASN juga harus memiliki etika agar dalam melayani masyarakat yang mana mereka tahu bahwa mereka adalah birokrat Negara yang dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dan memberikan perasaan yang nyaman kepada masyarakat. Pemberian pelayanan kepada masyarakat dengan baik merupakan pencapaian yang harus dilakukan oleh ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhan, Bungi. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surabaya: Rajagrafindo
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Palan, R. 2007. *Competency Management*. Jakarta: Penerbit PPM
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudiman. 1998. *Bahan Diklat Prajabatan Golongan III: Kepegawaian*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara – Republik Indonesia.
- Sartika, 2017. *Pengembangan kompetensi aparatur sipil Negara di lingkungan pemerintah provinsi Kalimantan timur*. Vol. 13 No. 2
- Sulistiyani, A., dkk., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Tim Dosen Mata Kuliah MSDM. 2009. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Universitas Wijaya Putra.
- Ulfiarahmi. 2011. *Teknik pengumpulan data*. <http://www.google.co.id>. Diakses pada tanggal 06 November 2018.