

PENGEMBANGAN KAPASITAS APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME KERJA DI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW

Arifin Mongilong¹
Frans Singkoh²
Josef Kairupan³

Abstrak

Pengembangan kapasitas pegawai dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi. Pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan manajemen yang ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengembangan kapasitas aparatur sipil negara dalam meningkatkan profesionalisme kerja di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow, hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pengembangan kualitas pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow yang berjalan dengan baik dapat berimplikasi terhadap terwujudnya pegawai yang berkualitas dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai yang didukung dengan sumber daya yang tergolong produktif dilihat dari segi umur, sehingga peranan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat terwujudkan sehingga citra organisasi/instansi di mata masyarakat dapat menjadi baik, Pengembangan Kualitas Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow sudah berjalan dengan sangat baik. Berdasarkan aspek-aspek yang digunakan untuk mengkaji pengembangan kualitas pegawai yaitu pendidikan formal dan pendidikan pelatihan (Diklat), kemudian diklat dikelompokkan atas diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis.

Kata Kunci : Pengembangan, Kapasitas, ASN, Profesionalisme.

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP-Unsrat.

² Ketua Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

³ Sekretaris Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

Pendahuluan

Di lingkungan Pemerintahan, peranan pegawai baik secara individu maupun kelompok adalah sangat penting dan menentukan. Pegawai sebagai asset dan unsur utama dalam organisasi memegang peranan yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Semua unsur sumber daya organisasi tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh manusia yang merupakan penggerak utama jalannya organisasi. Dalam setiap aktivitasnya haruslah tepat waktu dan dapat diterima sesuai rencana kerja yang ditetapkan atau dengan kata lain mempunyai efektivitas dan kinerja yang tinggi. Tanpa kinerja yang baik disemua tingkat organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sesuatu yang sangat sulit dan bahkan mustahil.

Agar aparatur pemerintahan mampu menunjukkan profesionalismenya sekaligus menepis kesan negatif tentang aparatur pemerintah selama ini, maka kemampuan aparatur perlu senantiasa ditingkatkan terutama dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan. Adapun prasyarat untuk menciptakan sumber daya aparatur yang ideal, adalah aparatur yang berpengetahuan tinggi, profesional, visi jauh ke depan, berwawasan luas, bertanggung jawab, bersih dan berwibawa, berdisiplin tinggi, berdedikasi tinggi, kreatif dan inovatif serta mempunyai jiwa kewirausahaan.

Mengingat sumber daya aparatur merupakan faktor utama penentu keberhasilan bagi setiap organisasi pemerintahan dalam mencapai tujuan, maka untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, profesional dan berkinerja optimal maka diperlukan manajemen sumber daya manusia yang

baik dan dapat menghasilkan output yang dapat mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Upaya pengembangan sumber daya manusia memberikan tekanan pada pentingnya pegawai agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Tingkat efektif dan efisien pelaksanaan pekerjaan sangat ditentukan oleh kemampuan pegawai yang mencakup aspek pengetahuan, kemampuan dalam bersikap, kerja sama, pemecahan masalah dan kemampuan lainnya. Dari pengembangan dan peningkatan kemampuan tersebut diharapkan akan terwujud suatu produktivitas kerja yang tinggi. Mengingat pentingnya pengembangan bagi pegawai agar dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan diperoleh data awal mengenai keadaan pegawai yang ada di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah yaitu dari 37 orang pegawai terdapat 21 pegawai laki-laki, dan 16 pegawai perempuan dengan jenjang pendidikan S-1 7 orang pegawai, SMA 29 pegawai dan SD 1 orang, sedangkan data pegawai yang telah mengikuti diklat atau bimbingan teknis mengenai pengelolaan keuangan daerah hanya terdapat dua orang di tahun 2017 yaitu kepala badan dan sekretaris badan, data tersebut menunjukkan bahwa masih lemahnya pengembangan kapasitas pegawai dalam menguasai kemampuan teknis yang berhubungan dengan pengelolaan keuangan dan asset daerah.

Fenomena yang peneliti temui pada saat melakukan pengamatan awal di kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow sebagai salah satu Satuan Perangkat Kerja Daerah (SKPD), sesuai dengan Peraturan Bupati Kabupaten Bolaang Mongondow Nomor 69 Tahun

2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, BPKAD Kabupaten Bolaang Mongondow disebutkan bahwa:

1. Penyusunan kebijakan Teknis Pengelolaan Keuangan dan Barang milik Daerah;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis pengelolaan keuangan dan barang milik daerah;
3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis pengelolaan keuangan dan barang milik daerah;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang pengelolaan keuangan dan barang milik daerah;
5. Pelaksanaan administrasi Badan; dan Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang.

Untuk melaksanakan tugas tersebut diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang betul-betul professional yaitu mampu, ahli, dan menguasai tentang teknis pengelolaan keuangan, hal ini menjadi sangat penting mengingat Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah merupakan salah satu SKPD ujung tombak dalam menunjang keberhasilan pembangunan daerah berdasarkan prinsip otonomi daerah.

Profesionalisme aparatur sipil Negara ditunjukkan dengan kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi dan job deskripsi yang telah ditetapkan, kenyataan yang terjadi di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Bolaang Mongondow personil ASN yang ada terdiri dari berbagai latar belakang disiplin ilmu, yang seharusnya lebih

dikhususkan kepada aparatur yang memiliki latar belakang kelimuan bidang manajemen dan akuntansi, karena hal ini berkaitan erat dengan profesionalisme aparatur untuk mengelola keuangan daerah yang dimulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Penempatan ASN juga terkesan tidak memperhatikan latar belakang pendidikan dapat menyebabkan terhambatnya pencapaian kinerja sehingga perlu dilakukan berbagai pendidikan dan pelatihan dalam rangka mengembangkan kapasitas aparatur.

Tinjauan Pustaka

Untuk memudahkan dalam menjelaskan pengertian tentang pengembangan pegawai, maka terlebih dahulu perlu adanya penjelasan tentang sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah kemampuan dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang masing-masing memiliki peran dan fungsi (Siagian, 2008:181).

Sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan kerja organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi organisasi dan masyarakat (Handoko,2007:5). Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia bersumber pada potensi manusia yang ada dalam suatu organisasi dan merupakan modal dasar

bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktifitas untuk pencapaian tujuan. Perkembangan pendekatan sumber daya manusia dipengaruhi oleh kemajuan budaya, ilmu pengetahuan, dan teknologi. Sebelum melakukan pengembangan sumber daya manusia hendaknya harus menetapkan perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

Adapun tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2006:151):

1. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Untuk menghindari terjadinya mis manajemen dan timpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktifitas kerja meningkat.
5. Untuk menghindari kekurangan dan atau kelebihan karyawan.
6. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertical atau horizontal) dan pensiun karyawan.
8. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan Pengembangan karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:69) dalam "Manajemen Sumber Daya Manusia" adalah sebagai berikut: "Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan."

Hal senada juga dikemukakan oleh Andrew E. Sikula (Gomes, 2010:164) bahwa: "Development is a long-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personel learn conceptual and theoretical knowledge for general purpose" (pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personel manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum).

Dari definisi diatas pengembangan meletakkan manusia sebagai objek utama melalui usaha yang bersifat teknis, teoritis, konseptual dan moral agar dapat

meningkatkan kemampuan pegawai dan dijalankan berdasarkan prosedur

yang sistematis dan terorganisir. Diketahui pula, bahwa pengembangan sumber daya manusia umumnya difokuskan pada pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, sebagaimana juga diungkapkan oleh Henry Simamora (2005:4) bahwa: "Pengembangan menunjukkan perubahan kealihan, pengetahuan, sikap atau perilaku. Aktivitas-aktivitas pengembangan adalah program perbaikan organisasional yang terencana dan penting bahwa aktivitas tersebut direncanakan secermat mungkin karena tujuan akhirnya adalah menghubungkan muatan pelatihan dengan perilaku yang dikehendaki".

Selanjutnya Gomes (2010:167) menjelaskan tujuan dari pengembangan sumber daya manusia menyangkut dengan pendidikan dan pelatihan yaitu: "pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menghasilkan kerangka kerja yang bertalian logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan di mana karyawan didorong belajar dan berkembang. Aktivitas pengembangan sumber daya manusia termasuk program pelatihan tradisional, tetapi penekanannya lebih banyak pada modal intelektual dan mempromosikan pembelajaran organisasi, tim dan individu.

Hal serupa juga dikemukakan oleh Manullang (2005:202) bahwa "terdapat berbagai aktivitas yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi untuk mengembangkan tenaga kerja, aktivitas tersebut antara lain: a). Pelatihan/pendidikan; b) Rotasi Jabatan; c) Delegasi Tugas; d) Promosi; e) Pemindehan; f) Konseling; g) Penugasan dalam keanggotaan suatu panitia dan f) Konferensi. Dari definisi diatas pengembangan meletakkan manusia sebagai objek utama melalui usaha yang bersifat teknis, teoritis,

konseptual dan moral agar dapat meningkatkan kemampuan pegawai dan dijalankan berdasarkan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Diketahui pula, bahwa pengembangan sumber daya manusia umumnya difokuskan pada pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Pengembangan (development) adalah membantu individu meningkatkan dan menumbuhkan kemampuan, sikap dan kepribadian, untuk menangani tanggung jawab untuk masa yang akan datang, meskipun tidak berhubungan dengan jabatan yang sedang dilakukan dan juga jabatan yang akan datang (Irianto, 2009:290).

Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercemin melalui prilakunya sehari-hari dalam organisasi. Tingkat kemampuan pegawai yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya, sebaliknya apabila tingkat kemampuan pegawai rendah kecenderungan tujuan organisasi yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula. Istilah kemampuan menunjukkan potensi untuk melaksanakan tugas yang mungkin dan tidak mungkin dilakukan. Kalau disebut potensi, maka kemampuan disini baru merupakan kekuatan yang ada di dalam diri seseorang. Dan istilah kemampuan dapat juga dipergunakan untuk menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh seseorang, bukan apa yang telah dikerjakan oleh seseorang. Apa yang dikemukakan Oemar Hamalik (2011:7-8) dapat menambah pemahaman mengenai profesionalisme pegawai atau tenaga kerja.

Ia mengemukakan bahwa tenaga kerja pada hakikatnya mengandung aspek-aspek sebagai berikut:

1. Aspek Potensial, bahwa setiap tenaga kerja memiliki potensi-potensi yang bersifat dinamis, yang terus berkembang dan dapat dikembangkan. Potensi-potensi itu antara lain: daya mengingat, daya berpikir, daya berkehendak, daya perasaan, bakat, minat, motivasi, dan potensi-potensi lainnya.
2. Aspek Profesionalisme dan vokasional, bahwa setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan kerja atau kejujuran dalam bidang tertentu, dengan kemampuan dan keterampilan itu, dia dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang baik secara optimal.
3. Aspek Fungsional, bahwa setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna, artinya dia bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bidang yang sesuai pula, misalnya seorang tenaga kerja yang memiliki keterampilan dalam bidang elektronik.
4. Aspek Operasional, bahwa setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya.
5. Aspek Personal, bahwa setiap kerja harus memiliki sifat-sifat kebribadian yang menunjang pekerjaannya, misalnya: sikap mandiri dan tangguh, bertanggung jawab, tekun dan rajin.
6. Aspek Produktivitas, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil dan memberikan hasil dari pekerjaannya, baik kuantitas maupun kualitas.

Menurut Sri Banun Muslim (2009:38) bahwa profesionalisme

sangat dibutuhkan dalam organisasi. Diperlukan sumber daya manusia yang profesional, akan menciptakan kemampuan yang baik dan komitmen dari orang-orang bekerja dalam organisasi tersebut sekaligus dapat membina citra organisasi. Seorang Pegawai Negeri Sipil haruslah memiliki profesionalisme hal ini dikarenakan beberapa tuntutan diantaranya adalah:

1. Tugas, pokok, fungsi, kewenangan dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan yaitu memberikan pelayanan publik.
2. Pelaksanaan pemerintahan yang baik (Good Governance)
3. Dalam upaya mengimbangi perubahan lingkungan strategis yang cepat berubah, baik itu lingkungan internal organisasi, maupun lingkungan eksternal organisasi.
4. Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan era globalisasi yang sedang berlangsung yang tidak bisa dicegah dan di tolak lagi.

Selain itu di dalam kode etik korps pegawai (kopri) yang dinamakan dengan Panca Prasetya Korps Pegawai Republik Indonesia menyebutkan bahwa setiap anggota korps pegawai Republik Indonesia menegakkan kejujuran, keadilan dan disiplin serta meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme.

Untuk itulah penataan sumber daya manusia/aparatur dilaksanakan dengan memperhatikan:

1. Penerapan sistem merit dalam manajemen kepegawaian.
2. Sistem diklat yang efektif.
3. Standar dan peningkatan kinerja.
4. Standar kompetensi jabatan.
5. Klasifikasi jabatan.
6. Penempatan pegawai sesuai keahlian.

Tujuan manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan

pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan dukungan pegawai negeri sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja (Sulistiyani, 2007:95).

Di dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme meletakkan asas umum penyelenggaraan Negara yang baik (Good Governance) salah satunya profesionalitas yaitu mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-perundang yang berlaku. Penyelenggaraan pemerintahan yang baik (Good Governance) akan terlaksana apabila sumber daya aparatur negaranya bersih, beribawa, profesional dan bertanggung jawab. Menurut Siagian (2008:98) profesional diukur dari kecepatannya dalam menjalankan fungsi dan mengacu kepada prosedur yang telah disederhanakan.

Menurut pendapat tersebut, konsep profesional dalam diri aparat dilihat dari segi :

a. Kreatifitas (creativity).

Kemampuan aparatur untuk menghadapi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada publik dengan melakukan inovasi. Hal ini perlu diambil untuk mengakhiri penilaian miring masyarakat kepada birokrasi publik yang dianggap kaku dalam bekerja. Terbentuknya aparatur yang kreatif hanya dapat terjadi apabila : terdapat iklim yang kondusif yang mampu mendorong aparatur pemerintah untuk mencari ide baru dan konsep baru serta menerapkan secara inovatif; adanya kesediaan pemimpin untuk

memberdayakan bawahan antara lain melalui partisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan.

b. Inovasi (innovasi).

Perwujudannya berupa hasrat dan tekad untuk mencari, menemukan dan menggunakan cara baru, metode kerja baru, dalam pelaksanaan tugasnya. Hambatan yang paling mendasar dari perilaku inovatif adalah rasa cepat puas terhadap hasil pekerjaan yang telah dicapai.

c. Responsifitas (responsivity)

Kemampuan aparatur dalam mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru, perkembangan baru, tuntutan baru, dan pengetahuan baru, birokrasi harus merespon secara cepat agar tidak tertinggal dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif yaitu pencarian data/informasi dari realitas permasalahan yang ada dengan mengacu pada konsep/teori yang digunakan. Penelitian ini difokuskan pada pengembangan kapasitas pegawai yang dikaji berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh: Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:69) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, aspek-aspek yang dikaji adalah:

- a. kemampuan teknis
- b. kemampuan teoritis
- c. kemampuan konseptual
- d. moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Informan penelitian ini adalah:

1. Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah 1 orang
2. Sekretaris Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah 1 orang
3. Staf pelaksana BPKAD 5 orang

Hasil Penelitian

Sumber daya aparatur yang berkualitas merupakan prasyarat dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan negara serta pemerintah kepada masyarakat. Dan agar setiap upaya pembinaan kearah peningkatan kualitas aparatur pemerintah mencapai sasaran dan menjadi relevan dalam menjawab tuntutan reformasi pada pencapaian standar kompetensi baik bagi aparatur pemangku jabatan struktural, fungsional maupun staf/pegawai non-jabatan.

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan individual untuk menunjukkan hasil kerjanya sesuai dengan standar yang diperlukan. Fokus utama kompetensi adalah kapasitas atau perilaku yang dibawa oleh seorang pegawai/staf ke dalam jabatannya untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan efektif. Dalam hubungan ini perlu ada penetapan standar kompetensi yang dimaksudkan agar sumber daya aparatur (SDA) memiliki acuan yang jelas dalam lima (5) tipe karakteristik kompetensi, yaitu : motif (motive), sifat (traits), konsep priabdi (self-concept), pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill) (Spencer and Spencer, 2008). Aparatur yang bersangkutan harus selalu mengacu kepada standar yang telah ditetapkan ini. Hal ini penting agar modal pengetahuan, keahlian dan perilaku yang dimiliki oleh sumber daya manusia aparatur serta pengembangannya dapat memiliki kontribusi yang signifikan untuk mencapai aims, objective, indicator, dan targets organisasi.

Penetapan standar kompetensi juga merupakan langkah mempertegas dan memperjelas kualifikasi dalam melaksanakan tugas-tugas atau tanggung jawabnya sesuai dengan kompetensi. Kompetensi memiliki multi

fungsi yang berguna sebagai acuan dalam rangka: seleksi (selection/recruitment), kompensasi (compensation), observasi/pelatihan (observation/coaching), penilaian kinerja (performance appraisal), penilaian kebutuhan pendidikan dan organisasi (organizational alignment), perencanaan karier (career planning), perencanaan suksesi (succession planning), dan promosi/penempatan (promotion/placement).

Tujuan terakhir diklat PNS seperti yang dinyatakan dalam PP Nomor 101 Tahun 2000 tersebut adalah meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS, menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat, dan menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Upaya-upaya peningkatan tersebut diimplementasikan lebih lanjut melalui penyelenggaraan serangkaian diklat struktural dan fungsional. Diklat struktural tersebut merupakan diklat yang dipersiapkan untuk pegawai yang akan menduduki jabatan struktural tertentu, sedangkan diklat fungsional adalah diklat yang dipersiapkan untuk pegawai yang akan menduduki jabatan fungsional tertentu. Khusus untuk diklat struktural, kompetensi tersebut dinyatakan dalam penekanan-penekanan masing-masing diklat struktural tersebut

: Diklat Pim Tingkat III (Diklat Kepemimpinan), menekankan pada kepemimpinan dan bimbingan serta penguasaan pengetahuan dan keterampilan pelaksanaan pekerjaan, pengelolaan kegiatan dan program; Diklat Pim Tingkat II, menekankan pada kepemimpinan dan bimbingan serta penguasaan pengetahuan dan keterampilan pembinaan strategi penataan program; dan Diklat PIM Tingkat I, menekankan pada kepemimpinan dan pembinaan serta kedalaman pola pikir dan wawasan secara terpadu baik dalam lingkup nasional, regional maupun internasional guna kelangsungan dan peningkatan kehidupan bangsa.

Pengembangan sumber daya aparatur (SDA) yang didasarkan pada standar kompetensi memerlukan adanya penyesuaian-penyesuaian dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur. Arah, pendekatan dan materi diklat pegawai negeri sipil dalam mengatasi kesenjangan kompetensinya (competency gap). Oleh karena itu, strategi penyelenggaraan diklat PNS diarahkan pada diklat yang didasarkan pada kompetensi (competence-based training).

Secara umum diklat bertujuan untuk: meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi; Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan; memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat; dan menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam

melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Sasaran Diklat adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing. Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur merupakan bagian penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi baik organisasi berskala kecil maupun besar, hal tersebut berkaitan dengan ketersediaan tenaga-tenaga yang memiliki kemampuan mendukung kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang direncanakan.

Pemerintah Daerah yang juga merupakan organisasi pelayanan publik yang juga mengedepankan faktor sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasinya. Hal ini mungkin dapat dilihat dari visi dan misi di setiap Pemerintah daerah. Badan Kepegawaian Daerah merupakan unit pelaksana teknis yang membantu Gubernur/Bupati/Walikota untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian. BKD dalam hubungannya dengan pengembangan sumber daya aparatur adalah melaksanakan administrasi perencanaan dan pengembangan karir PNS yang tepat berdasarkan kompetensi sesuai ketentuan, dengan tujuan dan sasaran berikut :

- o Mewujudkan pengadaan CPNS sesuai kebutuhan organisasi;
- o Meningkatkan sistem rekrutmen pengembangan karir PNS;
- o Mewujudkan PNS yang memiliki kompetensi dalam menduduki jabatan;
- o Menciptakan SDM Aparatur yang berkualitas, dsb.

Program Pengembangan SDM Aparatur melalui Pendidikan dan

Pelatihan terkait Pemerintah Provinsi, Kabupaten/ Kota sebagaimana grand desain reformasi Diklat Aparatur ke depan baik di lingkungan Kementerian Dalam Negeri maupun Pemerintah Daerah ekspektasinya adalah terciptanya SDM aparatur yang memiliki kompetensi teknis fungsional. Dalam rangka meningkatkan profesionalisme penyelenggaraan pemerintahan di lingkungan pemerintah daerah, Menteri Dalam Negeri selaku koordinator pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah di tingkat nasional telah menetapkan Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 2 Tahun 2013 tentang pedoman pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi di lingkungan kementerian dalam negeri dan pemerintah daerah. Peraturan tersebut merupakan grand desain reformasi diklat aparatur di lingkungan kementerian dalam negeri dan pemerintah daerah yang dilaksanakan sebagai salah satu instrument pembinaan penyelenggaraan pemerintah daerah sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah nomor 79 Tahun 2008 tentang Pedoman dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.

Sistem Diklat berbasis kompetensi bertujuan meningkatkan kompetensi peserta diklat sesuai jenis dan jenjang diklat yang diikuti sehingga mereka mampu dan terampil mengaktualisasikan kompetensi jabatan dalam pekerjaannya. Karakteristik kompetensi dapat digolongkan dalam 5 tipe:

- o Motivasi,
- o Sifat/watak (peka terhadap situasi),
- o Konsep diri; nilai-nilai/citra diri yg dimiliki,
- o Pengetahuan.

Prinsip Pembelajaran Berbasis Kompetensi adalah:

- o Berpusat pd individu
- o Fokus pada penguasaan kompetensi
- o Tujuan pembelajaran spesifik
- o Penekanan pada unjuk kerja
- o Pembelajaran bersifat individual
- o Interaksi “aktif“
- o Pengajar berfungsi sbg fasilitator
- o Berorientasi pd kebutuhan individu

Standar kompetensi kerja khusus aparatur pemerintahan dalam negeri yang selanjutnya disingkat SK3APDN adalah rumusan kemampuan kerja aparatur yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/keahlian serta sikap perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan syarat jabatan secara professional di bidang urusan pemerintahan dalam negeri yang ditetapkan oleh Menteri. Kesenjangan kompetensi aparatur dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi kerja. Diklat ini pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan kerja di lingkungan Kementerian dalam negeri dan pemerintahan daerah.

Untuk memastikan penguasaan kompetensi, dilaksanakan uji kompetensi kerja sebagai dasar pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi dan/ verifikasi sesuai dengan SK3APDN, SKKNI dan/ standar internasional. Implementasi Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 2 Tahun 2013 tersebut akan menjadi instrument dalam rangka memetakan kapasitas sumber daya manusia penyelenggara pemerintahan daerah sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2013 tentang kerangka nasional pengembangan kapasitas, sehingga dapat disusun rencana tindak peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang benar-benar

sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan bidang, sub bidang dan sub sub bidang urusan pemerintahan.

Kesimpulan

1. Pengembangan Kualitas Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow sudah berjalan dengan sangat baik. Berdasarkan aspek-aspek yang digunakan untuk mengkaji pengembangan kualitas pegawai yaitu pendidikan formal dan pendidikan pelatihan (Diklat), kemudian diklat dikelompokkan atas diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis, semua aspek mendapatkan respon yang baik dan positif dari para informan.
2. Proses pengembangan kualitas pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow yang berjalan dengan baik dapat berimplikasi terhadap terwujudnya pegawai yang berkualitas dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai yang didukung dengan sumber daya yang tergolong produktif dilihat dari segi umur, sehingga peranan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat terwujudkan sehingga citra organisasi/instansi di mata masyarakat dapat menjadi baik.

Saran

1. Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (DIKPORA) Kab. Luwu harus dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi Kualitas Pengembangan Sumber Daya Aparatur yang sudah terjadi dengan baik, diharapkan lebih dapat memotivasi dan mengarahkan secara

lebih baik lagi pegawainya dalam meningkatkan pendidikan formal kejenjang yang lebih tinggi, disamping itu juga memberikan dukungan yang nyata.

2. Dalam pelaksanaan dan pengikutsertaan Diklat pegawai dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi, pegawai diharapkan lebih sering lagi mengikuti Diklat yang lebih berhubungan dengan tupoksinya baik itu Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional maupun Diklat Teknis dengan lebih memperhatikan lagi pegawai yang lebih pantas untuk mengikuti Diklat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Hanafi Rindyah. 2008. Pengantar Manajemen. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima. Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Handoko, Hani. 2007. Manajemen (edisi 4). BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara: Jakarta.
- Heindjrahman dan Suad Husnan. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kesepuluh). BPEF: Yogyakarta.
- Irianto, Yusuf. 2009. Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Pelatihan. Insan Cendikia: Surabaya.
- Manullang. 2005. Dasar-Dasar Manajemen. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- Moekijat. 2005. Evaluasi Latihan Bagi Pegawai Negeri (Edisi Revisi Cetakan Kedelapan). Sinar Baru: Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan

- ketujuh, Edisi Revisi). Yogyakarta: Gajah Mada University. Press: Yogyakarta.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta: Jakarta.
- Oemar Hamalik. 2011. Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem Bumi Aksara. Jakarta
- Saydam, Gozali. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro Dalam Tanya Jawab). Djambatan: Jakarta.
- Setiawan, 2002. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Amara Books: Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2008. Menejemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Sugiono. 2003. Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta: Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik). Graha Ilmu: Jakarta.
- Sri Banun Muslim. 2009. Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru. Alfabeta: Bandung.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.101 Tahun 2000 tentang Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil.