

# **PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN DI KANTOR BKD MELONGUANE KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD**

**EUNIKE AWALLA  
FEMMY M. G. TULUSAN  
ALDEN LALOMA**

*Abstract: This study by using qualitative methods. Informant research consists of head of the agency, secretary, and heads of fields. Staff / executives; all amounted to six State Civil Apparatus. Implementation of competence development of State Civil Apparatus has been applied by local government, although for the development of competence has not become a priority of regional needs based on regional content not only based on fulfilment of fundamental need of organization, performance management and competence development still limited by lack of budget and managing staff. The state of apparatus / employee in Local Employment Agency Regency Talaud Islands generally have good work performance. Development of the competence of the State Civil Apparatus Local Employment Agency Talaud District personnel agency is programmed through education, training and training. The development of apparatus competence is also done through the workplace. Therefore, this research recommends some things as follows: 1) In order to improve the ability of employees, sending employees to follow the structural training prioritized those who have held positions / those who are more senior both in terms of rank and work period. So as not to cause social jealousy among employees. Besides, for the requirements to occupy a position really fulfilled. 2) Implementation of merit system can support the development of employee competency in the office of the Regional Personnel Agency of Talaud Islands Regency. As well as to overcome the development of spoil system and ensure the bureaucracy is filled by professional people then Law 5 of 2014 mandates the application of civil servant management based on merit.*

*Keywords: Competence Development, State Civil Apparatus (ASN).*

## **PENDAHULUAN**

Kabupaten Kepulauan Talaud adalah salah satu kabupaten di Provinsi Sulawesi Utara, Negara Republik Indonesia dengan ibu Kota Melonguane. Kabupaten ini berasal dari pemekaran Kabupaten Kepulauan Sangihe dan Talaud pada tahun 2000. Kabupaten Kepulauan Talaud terletak di sebelah utara Pulau Sulawesi. Sebagai wilayah perbatasan Kabupaten Kepulauan Talaud perlu memperhatikan perkembangan pegawai mengingat kemajuan pembangunan daerah dapat di tunjang dengan kualitas kerja Aparatur Sipil Negara yang bekerja dan berkarya untuk memberi kontribusi bagi Kabupaten Talaud.

Terkait dengan pelaksanaan peningkatan reformasi birokrasi khususnya reformasi sumber daya aparatur di lingkungan Pemerintah Daerah sangat memerlukan adanya perubahan manajemen kepegawaian yang mampu mendukung pembangunan tata pemerintahan yang demokratis, desentralistik dan dinamis serta ekonomi pasar sosial yang semakin terbuka, sehingga perlu dibangun aparatur sipil negara (ASN) yang memiliki kekuatan dan kemampuan serta daya saing yang semakin

tinggi dan semakin mampu melaksanakan pencapaian tujuan dan program pemerintah dan pemerintah daerah. Pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur pada saat ini menjadi wacana yang mengemuka baik pada sektor publik maupun privat. Hal ini dipicu karena berbagai kemajuan teknologi dan pengetahuan maupun budaya. Pada sektor penyelenggaraan pemerintahan, upaya pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur mutlak dilaksanakan guna menjawab kritik dan sorotan masyarakat terhadap akuntabilitas kinerja instansi publik.

Dalam rangka penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan umum maka perlu didukung dengan sumberdaya aparatur yang kompeten. Persoalan kompetensi aparatur memang merupakan determinan penting mengingat dipundak aparatur memiliki tugas ganda, selain dituntut harus mampu memberikan layanan pada masyarakat secara adil dan transparan, dan juga harus mampu menunjukkan loyalitas, dedikasi dan ethos kerja serta integritas yang tinggi. Tugas ganda

tersebut akan dapat terealisasi didukung dengan kompetensi aparatur yang professional.

Pemerintah Kabupaten Kepulauan Talaud diharapkan dapat menerapkan pembinaan kepegawaian pada perangkat daerah Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud dan sekaligus untuk memastikan para pemangku jabatan pimpinan perangkat daerah, jabatan administrator dan jabatan pengawas di lingkungan pemerintahan daerah mempunyai pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang memadai dalam memangku tugas-tugas pemerintahan, pasal 233 ayat (4) mengamanatkan agar Menteri Dalam Negeri menetapkan kompetensi Pemerintahan sebagai persyaratan bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara yang akan menduduki jabatan pimpinan perangkat daerah, jabatan administrator dibawah kepala perangkat daerah dan jabatan pengawas. Pengaturan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah tersebut bertujuan untuk membangun sistem pengembangan kompetensi yang terstandar, adil, transparan dan terintegrasi antara urusan pemerintahan dengan kualifikasi pegawai Aparatur Sipil Negara.

Namun keberadaan aparatur yang professional di berbagai lembaga publik masih terbatas, maka perlu mendapat perhatian serius agar dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan umum dapat direalisasikan secara optimal. Mengingat urgensinya kompetensi aparatur dalam proses pencapaian tujuan sementara keadaan aparatur yang kompeten masih terbatas, maka mencermati persoalan tersebut perlunya dilakukan pengembangan kompetensi aparatur agar terdapat keseimbangan antara beban kerja dengan kompetensi aparatur. Karena diyakini, melalui pengembangan kompetensi inilah diharapkan dapat menjawab persoalan yang terus berkembang.

Mencermati masalah yang disebutkan diatas sebenarnya tidak jauh berbeda dengan apa yang terjadi di Kantor BKD Kabupaten Kepulauan Talaud, sebagian besar pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten

Kepulauan Talaud belum mengikuti Diklat Kepemimpinan, Diklat Teknis, Diklat Fungsional, dan sebagainya. Selain itu masih banyak pegawai yang bekerja di luar keahlian dan tidak sesuai dengan bidang Pendidikannya. Karena itu mengiringi persoalan yang terus berkembang, maka perlu tindakan yang aplikatif yaitu mengembangkan kompetensi aparatur, melalui pendidikan dan pelatihan. Perlunya pengembangan kompetensi aparatur mengingat terbatasnya aparatur yang memiliki legalitas pelatihan sesuai bidang kerjanya, adanya ketidakserasian antara bidang pekerjaan dengan keterampilan dan keahlian, beragamnya kompetensi aparatur yang memungkinkan hasil kerja secara totalitas kurang optimal, ketidak seimbangan antara beban kerja dengan kompetensi aparatur. Pendidikan dan pelatihan pegawai memberi kontribusi pada peningkatan produktivitas, efektivitas dan efisiensi organisasi. Pendidikan dimaksudkan sebagai suatu pembinaan dalam proses perkembangan manusia, dimana manusia itu berpikir sendiri dan mendorong berkembangnya kemampuan dasar yang ada padanya. Pelatihan diarahkan untuk memperbaiki prestasi kerja saat ini sedangkan pengembangan adalah untuk mengembangkan keterampilan untuk pekerjaan masa depan. Berdasarkan uraian diatas dan berdasarkan beberapa masalah yang terjadi Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengembangan Kompetensi ASN Di Kantor BKD Melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud”

## **Landasan Teori**

### **Konsep Aparatur Sipil Negara**

Sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam pengembangan Aparatur Penyelenggara Pemerintahan Daerah secara sinergis antara berbagai pemangku kepentingan dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah sehingga tercipta dukungan personel yang memadai baik dalam jumlah maupun standar kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Aparatur Sipil Negara Daerah adalah Aparatur Sipil Negara

Daerah Provinsi, Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) dan bekerja pada Pemerintah Daerah, atau dipekerjakan di luar instansi induknya.”

ASN sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggung-jawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen ASN. Fungsi ASN yaitu sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, perekat dan pemersatu bangsa. Sedangkan tugas ASN itu sendiri adalah melaksanakan kebijakan public yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan, memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas serta mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2006:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga daya fisiknya. Pengembangan SDM berbasis kompetensi pada pegawai bukanlah sesuatu yang bisa dilakukan dengan instan.

Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan kegiatan perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan terhadap bermacam-macam fungsi pelaksanaan usaha untuk mendapat-kan, mengembangkan dan memelihara pegawai sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif, dan produktivitas kerja dapat mengalami peningkatan. Secara terminologi yang bertalian dengan sumber daya manusia kian memiliki peran strategik, karena itu dalam pengelolaan harus dilakukan secara proporsional dan profesional, sehingga akan diperoleh sumber daya manusia yang sesuai kualifikasi yang dibutuhkan organisasi.

### **Konsep Pengembangan Kompetensi ASN**

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan. Menurut Iskandar Wiryokusumo dalam Afrilianasari ; 2014 pengembangan adalah upaya pendidikan baik formal maupun non formal yang dilaksanakan secara sadar, berencana, terarah, teratur, dan bertanggung jawab dalam rangka memperkenalkan, menumbuhkan, membimbing, mengembangkan suatu dasar kepribadian yang seimbang, utuh, selaras, pengetahuan, keterampilan sesuai dengan bakat, keinginan serta kemampuan kemampuan sebagai bekal atas prakarsa sendiri untuk menambah, meningkatkan, mengembangkan diri ke arah tercapainya martabat, mutu dan kemampuan manusiawi yang optimal dan pribadi mandiri. Pengembangan didasarkan pada fakta bahwa seorang pegawai membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama kariernya. Persiapan karir jangka panjang dari seorang pegawai untuk serangkaian posisi inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan pegawai.

Kompetensi menurut Spencer Dan Spencer dalam Palan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas). Ada pun Indikator dari Kompetensi Menurut Spencer Sebagai berikut :

1. Semangat untuk berprestasi dan bertindak (achievement and action) yang meliputi kompetensi : (1) orientasi untuk berprestasi; (2) perhatian terhadap kerapihan, mutu, dan ketelitian; (3)

inisiatif; (4) pencarian dan pengumpulan informasi.

2. Kemampuan pelayanan yang meliputi kompetensi-kompetensi empati dan orientasi pada kepuasan.
3. Kemampuan mempengaruhi orang lain yang meliputi kompetensi-kompetensi : (1) mendukung dan mempengaruhi; (2) kesadaran berorganisasi; (3) membangun hubungan kerja.
4. Kemampuan manajerial dengan cakupan kompetensi sebagai berikut : (1) kemampuan memberi dukungan; (2) keberanian memberi perintah dan memanfaatkan kekuasaan jabatan; (3) kerja kelompok dan kerja sama; dan (4) kepemimpinan kelompok
5. Daya fikir yang mencakup kompetensi-kompetensi : (1) berpikir analitik; (2) bersikap konseptual; (3) Keahlian Teknis.
6. Efektifitas individu yang mencakup kompetensi-kompetensi meliputi : (1) pengendalian diri; (2) kepercayaan diri; (3) fleksibilitas; (4) komitmen pada organisasi.

Pengembangan kompetensi pegawai merupakan suatu proses meningkatkan kualitas kerja pegawai dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki pegawai tersebut. Pengembangan kompetensi pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan sehingga dapat memberi kontribusi optimal bagi organisasi. Pendidikan dan pelatihan adalah proses terencana untuk mengubah sikap/prilaku, pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman belajar yang diharapkan dapat memberi kontribusi pada peningkatan produktivitas, efektifitas dan efisiensi organisasi. Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN dapat dilakukan dengan off the job training maupun dapat dilakukan dengan on the job training, dengan melakukan pembimbingan, praktek kerja di instansi serta melalui pendidikan dan pelatihan.

### **A. Pengembangan Kompetensi Aparatur Melalui Pendidikan dan Pelatihan**

Menurut Nasution (2000:71) Pendidikan adalah suatu proses, teknis, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelatihan Menurut Pont (1991:46) mengembangkan orang-orang sebagai individu dan mendorong mereka lebih percaya diri dan berkemampuan dalam hidup dan pekerjaannya. Pendidikan dan pelatihan pegawai memberi kontribusi pada peningkatan produktivitas, efektifitas dan efisiensi organisasi. Pendidikan dimaksudkan sebagai suatu pembinaan dalam proses perkembangan manusia, dimana manusia itu berpikir sendiri dan mendorong berkembangnya kemampuan dasar yang ada padanya. Tujuan pendidikan dan pelatihan menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. hal tersebut bisa dilihat dari tujuan dari diklat yang sejalan dengan indikator pengukuran kinerja. Pelatihan dimaksud untuk memperbaiki berbagai penguasaan keterampilan ataupun kemampuan kerja serta tehnik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat. Umumnya suatu pelatihan dilakukan dalam rangka untuk mengupayakan atau menyiapkan para pegawai, dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

### **B. Pengembangan Kompetensi Aparatur Melalui Diklat**

Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Tujuan diklat diantaranya adalah meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap agar dapat melaksanakan tugas pekerjaan, baik bersifat umum pemerintah maupun pembangunan, yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pengembangan partisipasi masyarakat. Dasar pertimbangan instansi dalam melaksanakan Diklat untuk para pegawainya adalah pembinaan dan pengembangan karir pegawai yang bersangkutan, kepentingan promosi, tersedianya anggaran dan syarat-syarat pegawai yang mengikuti diklat. Untuk pemilihan

pegawai yang diikutsertakan dalam diklat didasarkan pada kebutuhan organisasi, alasan peningkatan kinerja, kemampuan dan keterampilan pegawai, kepangkatan. Hal tersebut dapat dilakukan melalui diklat teknis, diklat fungsional dan diklat kepemimpinan.

### **1. Pengembangan Kompetensi Aparatur Melalui Diklat Teknis**

Dalam rangka meningkatkan kompetensi aparatur di Kantor BKD Melonguane dapat dilakukan melalui diklat teknis. Target yang diinginkan dalam peningkatan kompetensi aparatur terciptanya aparatur yang profesional yang dapat memenuhi kebutuhan lembaga karena perkembangan global menuntut tersedianya aparatur yang mampu untuk mengoperasikan sarana kerja sehingga menghasilkan output yang lebih baik. Salah satu alternatif untuk meningkatkan profesional aparatur dengan melakukan pelatihan dibidang teknis tersebut. Mengingat perkembangan masyarakat yang sangat dinamis serta luasnya cakupan wilayah kerja Aparatur Sipil Negara, yang mana akan sangat tergantung dari kuantitas dan kualitas aparaturnya dalam melakukan pelayanan secara teknis ke seluruh wilayahnya.

### **2. Pengembangan Kompetensi Aparatur Melalui Diklat Fungsional**

Diklat Fungsional adalah diklat yang memberikan bekal pengetahuan dan/atau ketrampilan bagi Pegawai Negeri Sipil sesuai keahlian dan ketrampilan yang diperlukan dalam jabatan fungsional. Diklat Fungsional adalah jenis Diklat Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang disesuaikan dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing. Diklat fungsional keahlian yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan keahlian fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan. Diklat fungsional ketrampilan yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan ketrampilan fungsional tertentu yang

berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.

### **3. Pengembangan Kompetensi Aparatur Melalui Diklat Kepemimpinan**

Diklat Kepemimpinan adalah diklat yang memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, ketrampilan, sikap dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur, sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu. Diklat Kepemimpinan dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan structural. Peningkatan kemampuan aparatur yang dilakukan di lingkungan ASN di Kantor BKD Melonguane dalam upaya meningkatkan kinerja para pimpinan adalah melalui diklat kepemimpinan (diklatpim). Hal tersebut dilakukan mengingat pemerintah Kabupaten Talaud membutuhkan banyak pimpinan lembaga/unit lembaga yang mampu mengarahkan, mengkoordinasi dan memimpin berbagai unit organisasi pemerintah daerah ini mencapai tujuannya. Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan diarahkan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian dibidang manajerial guna kelancaran tugas rutin dan pembangunan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Sugiyono (2008:15) menyatakan bahwa metode penelitian deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

### **Lokasi Penelitian**

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di Kantor BKD Melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud

### **Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ini adalah Pengembangan Kompetensi ASN di Kantor BKD Melonguane

Kabupaten Kepulauan Talaud dengan Kompetensi menurut Spencer Dan Spencer dalam Palan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Berdasarkan salah satu indikator kompetensi dari Spencer dan Spencer dalam Palan yaitu : Kemampuan manajerial dengan cakupan kompetensi sebagai berikut : (1) kemampuan memberi dukungan; (2) keberanian memberi perintah dan memanfaatkan kekuasaan jabatan; (3) kerja kelompok dan kerja sama; dan (4) kepemimpinan kelompok

### **Sumber Data**

Data merupakan rekaman atau gambaran atau keterangan tentang suatu hal atau fakta. Sumber data adalah darimana data penelitian tersebut diperoleh. Dalam penelitian ini ada dua jenis sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data yang pertama. Yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari tempat dimana penelitian tersebut dilakukan yakni berupa hasil wawancara dengan kepala bidang Pengembangan Karier Dan Promosi di Kantor BKD Melonguane.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung dari sumber data yang pertama, melainkan melalui orang lain atau melalui dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu profil Kompetensi ASN Di Kantor BKD Melonguane.

### **Informan Penelitian**

Informan adalah orang-orang yang akan menjadi sumber informasi dalam penelitian ini di antaranya 6 orang yang terdiri dari :

1. Kepala BKD (1 orang)
2. Sekertaris BKPSDM (2 orang)
3. Kepala Bidang (4 orang)

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Pada penelitian kualitatif pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting), sumber data, dan teknik pengumpulan data dengan metode observasi dan wawancara, mendalam (In depth interview), dan dokumentasi (Sugiyono, 2010). Dalam mengumpulkan data digunakan metode sebagai berikut:

#### **1. Observasi**

Teknik observasi ini digunakan untuk mengamati secara langsung peristiwa atau fenomena yang menjadi fokus penelitian. Data hasil observasi akan melengkapi data hasil wawancara.

#### **2. Wawancara**

Teknik wawancara ini digunakan untuk memperoleh data primer dari informan. Dalam wawancara ini digunakan pedoman wawancara yang telah disiapkan terlebih dahulu.

#### **3. Dokumen**

Dokumen ini digunakan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang telah terolah atau tersedia dilokasi penelitian yaitu Kantor Badan Kepegawaian Melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud.

### **Teknik Analisis Data**

Sesuai tujuan penelitian yang ditetapkan maka analisis data yang digunakan adalah Analisis data model Alir seperti yang dikembangkan oleh Miles & Huberman (2004 :16). Untuk keperluan tersebut peneliti menyederhanakan data yang diperoleh kedalam bentuk yang mudah dibaca, dipahami dan diinterpretasi.

Ada pun langkah-langkah yang dilakukan dalam sebuah penelitian kualitatif menurut Miles dan Huberman (1992) adalah sebagai berikut :

1. Tahap pengumpulan data yaitu proses memasuki lingkungan penelitian dan melakukan pengumpulan data penelitian.
2. Tahap reduksi data yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstraksian, dan

transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan yang tertulis dari lapangan

3. Tahap penyajian data yaitu penyajian informasi untuk memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
4. Tahan penarikan kesimpulan atau verifikasi yaitu penarikan kesimpulan dari data yang telah di analisis

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud merupakan perpanjangan tangan dari Bupati yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian daerah. Dalam melaksanakan tugasnya, BKDD Kabupaten Kepulauan Talaud menyelenggarakan fungsi antara lain perumusan kebijakan teknis, penyusunan perencanaan pengkoordinasian dan pembinaan pelaksanaan tugas, pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, penyelenggaraan urusan administrasi kesekretariatan, hukum pembinaan dan pengawasan, mutasi dan kesejahteraan, perencanaan pengadaan dan pengembangan pegawai serta pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan Peraturan Bupati Kepulauan Talaud Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah membawa perubahan yang signifikan terhadap pembentukan Perangkat Daerah, yakni dengan prinsip tepat fungsi dan tepat ukuran (*rightsizing*) berdasarkan beban kerja yang sesuai dengan kondisi nyata di masing-masing daerah. Hal ini juga sejalan dengan prinsip penataan organisasi Perangkat Daerah yang rasional, proporsional, efektif dan efisien.

Kondisi postur kepegawaian Kantor Badan Kepegawaian Daerah di Melonguane masih jauh dari kondisi ideal. Dengan jumlah pegawai 45 orang dan tenaga honorer 8 orang. Namun

sebagian besar pegawai belum mengikuti Diklatpim, diklat fungsional, diklat teknis dan sebagainya. Hal ini karena keterbatasan anggaran dan minimnya lembaga sertifikasi yang merupakan kewenangan BKN baik itu sertifikasi dan akreditasinya serta Keterbatasan Fasilitas penunjang yang Representatif dalam menunjang pelaksanaan Diklat. Meski Demikian Badan Kepegawaian Daerah Melonguane Dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah meningkatkan kemampuan pegawai melalui sub bagian pendidikan dan pelatihan pegawai tetap melaksanakan beberapa cara, antara lain ialah pengiriman pegawai untuk mengikuti pendidikan struktural dan teknis fungsional. Pendidikan dan latihan pada dasarnya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dan pengembangan metodenya yang lebih baik dengan tuntutan jaman sebagaimana tercantum dalam pasal 1 UU No. 101 tahun 2000 bahwa, diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Adapun jenis kegiatan pendidikan dan pelatihan di lingkungan Badan Kegiatan Daerah Melonguane meliputi:

### 1) Pendidikan Penjenjangan Struktural

Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan yang Pola pelaksanaan program kegiatan ini adalah mengikutsertakan peserta Diklat PIM II pada penyelenggaraan diklat PIM II yang diselenggarakan oleh Lembaga Administrasi Negara dan untuk PIM III diikutkan pada Badan Diklat yang terakreditasi untuk menyelenggarakan PIM III dimaksud. Pengusulan peserta Diklat PIM III di alihkan ke Badan Diklat Yogyakarta, Badan Diklat Provinsi Sulawesi Utara memfasilitasi untuk mengeluarkan rekomendasi peserta diklat PIM III Kab. Kepl. Talaud dapat mengikuti diklat PIM di Badan Diklat Yogyakarta. Panggilan untuk Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan Tingkat II telah disampaikan kembali oleh Lembaga Administrasi Negara Kepada Peserta Yang diusulkan oleh Pemerintah Kabupaten Kepulauan Talaud.

## 2) Penyelenggaraan Diklat Teknis, Fungsional dan Kepemimpinan

Pelaksanaan Diklat Teknis, Fungsional dan Kepemimpinan pada penyelenggaraan diklat penilaian angka kredit bagi tenaga fungsional, namun hal itu tidak dapat direalisasikan terkait dengan adanya jumlah pembiayaan yang cukup tinggi. Konsultasi dan koordinasi di LAN Ri dalam rangka akan menyelenggarakan diklat TOT (Treaning Of Toarce) sebagai bentuk dan pola pengembangan kediklatan di Kabupaten Kepulauan Talaud. Semangat dan komitmen yang berkelanjutan serta terobosan dan inovasi manajemen kepegawaian penting agar dalam melaksanakan pengelolaan ASN tetap patuh pada norma, standar, prosedur dan kriteria (NSPK) (BKD, 2016). Karenanya, kinerja diukur berdasarkan jabatan yang diamanahkan masing-masing. Pola pemberian reward dan punishment diterapkan BKD tergantung kreatifitas pimpinan. Terkait dengan pengembangan kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural, BKD saat ini sedang mempersiapkan mapping talent pool, untuk seluruh eselon, saat ini baru selesai untuk seluruh eselon 3 karena keterbatasan anggaran dan minimnya lembaga sertifikasi yang merupakan kewenangan BKN baik itu sertifikasi dan akreditasinya. Demikian pula halnya dengan pola karir sudah diterapkan dengan bantuan kerjasama dengan LAN.

Selain hal-hal di atas, penerapan system merit dapat menunjang jalannya pengembangan kompetensi bagi ASN terlebih Khusus di Kantor BKD Kabupaten Talaud. Pemetaan pegawai sebagai bagian dari manajemen talenta merupakan proses menuju Sistem Merit. Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi serta kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Manajemen ASN dengan Sistem Merit akan

membandingkan antara kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetens serta kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan dan promosi pada jabatan yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif. Hal ini sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Namun Badan Kepegawaian Daerah melonguane masih memiliki beberapa hambatan dalam penerapan system merit, seperti :

- Instansi belum menyiapkan prasyarat penerapan sistem merit sehingga pelaksanaannya masih belum optimal
- Belum menyusun kualifikasi dan standar kompetensi jabatan
- Belum menerapkan manajemen kinerja sesuai ketentuan sehingga pemberhentian dari jabatan tidak didukung oleh dokumen dan bukti yang memadai
- Penegakan disiplin belum optimal dan pelanggaran seringkali tidak diproses sesuai PP 53 Tahun 2010
- Ketersediaan Pansel yang memenuhi syarat
- Masih adanya praktek *like and dislike* dan intervensi politik dalam promosi dan pemberhentian dari jabatan pimpinan tinggi

## KESIMPULAN

- 1) Penerapan pengembangan kompetensi berdasarkan Undang-undang No 5 Tahun 2014 tentang ASN sudah diterapkan pemerintah daerah, meskipun untuk pengembangan kompetensi belum menjadi prioritas kebutuhan daerah berbasis regional content bukan hanya berbasis pemenuhan kebutuhan mendasar organisasi, pengelolaan kinerja dan pengembangan kompetensi masih dibatasi minimnya anggaran dan tenaga pengelola.
- 2) Keadaan aparatur/pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud secara umum mempunyai prestasi kerja baik. Hal ini didasarkan pada hasil pekerjaan yang baik dan didasarkan pada waktu penyelesaian pekerjaan adalah sesuai dengan waktu yang ditetapkan merupakan

hasil yang positif dari upaya-upaya yang telah dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai.

- 3) Prestasi kerja yang baik didukung dengan adanya daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan sebagai evaluasi mengenai pelaksanaan tugas seorang pegawai yang bersangkutan mempunyai prestasi kerja yang baik/tidak. Dengan demikian daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat merupakan salah satu tolak ukur mengetahui prestasi kerja pegawai.

### **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dalam rangka meningkatkan kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Melonguane maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

- 1) Dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai, pengirim pegawai untuk mengikuti diklat struktural diutamakan mereka yang telah memegang jabatan/mereka yang lebih senior baik dari segi kepangkatan serta masa kerja. Sehingga tidak menimbulkan kecemburuan sosial di antara pegawai. Disamping itu agar persyaratan untuk menduduki suatu jabatan benar-benar terpenuhi.
- 2) Disamping itu dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai juga diberikan kemudahan ijin belajar karena dengan adanya ijin belajar tersebut memungkinkan pegawai untuk memperoleh pendidikan yang lebih tinggi dan apabila dilihat dari segi kepangkatan mereka akan dapat mencapai pangkat yang lebih tinggi sesuai dengan ijazah yang dimiliki. Sehingga diharapkan dengan diberikan ijin belajar dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.
- 3) Penerapan system merit dapat menunjang pengembangan kompetensi pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud. Serta untuk mengatasi berkembangnya spoil system dan memastikan birokrasi diisi oleh orang-orang profesional maka UU 5 tahun 2014

mengamanatkan penerapan manajemen PNS berdasarkan merit.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta
- Iskandar Wiryokusumo dalam Afrilianasari. 2014 *Teori Pengembangan*, Surabaya
- Miles, M.B & Huberman A.M. 1984, *Analisis Data Kualitatif*. Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. 1992. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia.
- Nasution, S. *Berbagai Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000).
- Pont, A. 1991. *Perilaku Keorganisasian*. Dunia Pustaka Jaya, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Spencer Dan Spencer dalam Palan. 2007 *Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. PPM. Jakarta

Sumber Lain :

- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- PP No. 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil
- Keputusan BKN Republik Indonesia Nomor 43 tahun 2003 tentang peningkatan kompetensi aparatur
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menjelaskan “kompetensi pemerintahan”