

**Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Daerah Kepulauan  
(Studi di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya  
Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud)**

**Akristopel Andalangi<sup>1</sup>  
Saarah Sambiran<sup>2</sup>  
Ismail Sumampow<sup>3</sup>**

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang paling penting dan paling menentukan dalam setiap organisasi. Sumber daya manusia merupakan penentu jalan-tidaknya ataupun maju mundurnya organisasi. Sebaik apapun sistem yang telah disusun atau dilengkapi dan apapun sarana dan prasarana yang tersedia dalam organisasi, tanpa didukung oleh keberadaan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang memadai, maka berbagai kelengkapan tersebut tidak akan berarti banyak bagi keberadaan organisasi. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui sejauh mana pengembangan kompetensi ASN di kantor BKPSDM Kabupaten Kepulauan Talaud. Penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan memberi dukungan terhadap pengembangan kompetensi aparatur sipil Negara di daerah kepulauan Talaud khususnya di Kantor BKPSDM Melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud, dari hasil penelitian yang ditemukan di lapangan menunjukkan bahwa pemerintah dalam hal ini ASN di kepulauan Talaud khususnya di BKPSDM terus mendorong agar supaya proses adminitrasi yang ada, agar bisa berjalan dengan baik, namun dalam hal ini ternyata masih banyak ASN yang belum ikut serta dalam program diklat yang telah dilakukan

**Kata Kunci : Pengembangan, Kompetensi, ASN, Daerah Kepulauan**

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

<sup>3</sup> Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

## Pendahuluan

Implementasi kebijakan pengembangan kompetensi aparatur ASN tersebut, diharapkan dapat mewujudkan atau menciptakan ASN yang memiliki kompetensi tinggi dalam menjalankan tugas dan jabatan secara profesional. Untuk itu, sangat wajar apabila pemerintah daerah memberikan perhatian yang memadai terhadap pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN/PNS) daerah baik dari segi perencanaan program, penyediaan sarana dan prasarana maupun anggaran yang memadai. Pengembangan kompetensi ASN yang selama ini mendapat penekanan lebih besar ialah pendidikan dan pelatihan (Diklat). Pendidikan dan Pelatihan merupakan instrumen kebijakan yang dianggap paling efektif untuk mencapai kompetensi yang dipersyaratkan oleh suatu jabatan ASN.

Kabupaten Kepulauan Talaud adalah salah satu kabupaten di Provinsi Sulawesi Utara, Negara Republik Indonesia dengan Ibu Kota Kabupaten yaitu 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 Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Daerah, 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.

Dalam membicarakan berkenaan dengan instansi BKPSDM, maka perlu kita ketahui bersama perihal tugas, pokok dan fungsi dari instansi tersebut. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Kep. Talaud mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi peunjuang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, BKPSDM menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM;
3. Pemantauan, Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM;
5. Pelaksaaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Namun demikian, 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. Pemerintah Kabupaten Kepulauan Talaud di harapkan dapat menerapkan pembinaan kepegawaian pada perangkat daerah di kantor badan kepagawaian daerah melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud dan sekaligus untuk memastikan para pemangku jabatan pimpinan daerah, jabatan administrasi dan jabatan pengawas di lingkungan pemerintah daerah mempunyai pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang memadai dalam memangku tugas-tugas pemerintahan. Mengenai apa yang terjadi di BKPSDM Kabupaten Kepulauan Talaud,

sebagian besar pegawai di kantor BKPSDM Kabupaten Kepulauan Talaud patut diduga 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. Maka perlu tindakan yang mengembangkan kompetensi aparatur, melalui pendidikan dan pelatihan.

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 BKPSDM 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.

## **Tinjauan Pustaka**

### **2.1 Konsep Pengembangan**

Konsep pengembangan merupakan sebuah keharusan yang harus diaplikasikan dalam kehidupan, Kata konsep artinya ide, rancangan atau pengertian yang diabstrakan dari peristiwa kongkrit (Kamus Besar

Bahasa Indonesia , 2002 : 589) sedangkan pengembangan artinya proses, cara, perbuatan mengembangkan (Kamus Besar Bahasa Indonesia , 2002 : 538). Dengan demikian konsep pengembangan adalah rancangan mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas lebih maju.

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan. Menurut Iskandar Wiryokusumo (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 kerapian, mutu, dan ketelitian
  - (3).inisiatif
  - (4).pencarian dan pengumpulan informasi.
2. Kemampuan pelayanan yang meliputi 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 :
    - (5).kemampuan memberi dukungan;
    - (6).keberanian memberi perintah dan memanfaatkan kekuasaan jabatan;
    - (7).kerja kelompok dan kerja sama.

4. kepemimpinan kelompok
5. Daya fikir yang mencakup kompetensikompetensi :
  - (1).berpikir analitik
  - (2).bersikap konseptual
  - (3).Keahlian Teknis
6. Epektifitas individu yang mencakup kompetensi-kompetensi meliputi :
  - (1) pengendalian diri
  - (2) kepercayaan diri
  - (3) fleksibilitas
  - (4) komitmen pada organisasi

### **Konsep Kompetensi**

Menurut Alain D. Mitrani, Spencer and Spencer (dalam Dharma, 2006 hlm.109) mengemukakan kompetensi *adalah an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation.* Artinya bahwa sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya. Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A Tahun 2005 dalam (2006, hlm.47) tentang pengertian Kompetensi adalah : Kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya profesional, efektif dan efisien.

### **Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif.

Fokus penelitian ini adalah Pengembangan Kompetensi ASN di Kantor BKPSDM 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

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

1. Kepala BKPSDM (1 orang)
2. Sekertaris BKPSDM (1 orang)
3. Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
4. Kepala Bidang Kinerja Aparatur dan Penghargaan

## **Pembahasan**

### **1. Kemampuan memberi dukungan**

Pada indikator ini, peneliti akan melihat sejauh mana kemampuan memberi dukungan terhadap pengembangan kompetensi aparatur sipil Negara di daerah kepulauan Talaud khususnya di Kantor BKPSDM Melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud, dari hasil penelitian yang ditemukan di lapangan menunjukkan bahwa pemerintah dalam hal ini ASN di kepulauan Talaud khususnya di BKPSDM terus mendorong agar supaya proses adminitrasi yang ada, agar bisa berjalan dengan baik, namun dalam hal ini ternyata masih banyak ASN yang belum ikut serta

dalam program diklat yang telah dilakukan. Namun dalam hal ini internal kantor BKPSDM terus mendorong para ASN mereka untuk tetap melakukan pengembangan secara mandiri agar supaya kinerja dalam proses birokrasi pemerintahan yang ada bisa berjalan dengan baik.

Dalam proses memberikan dukungan pada para ASN, BKPSDM juga terus mendorong para ASN yang ada untuk bisa mengikuti diklat yang telah direncanakan, namun pada proses pelaksanaan kegiatan tersebut, masih banyak para ASN yang belum bisa mengikuti dengan berbagai alasan, padahal sangat disayangkan ketika proses diklat tersebut dilewatkan oleh para ASN yang ada. Karena pengembangan kompetensi ini sangat dibutuhkan untuk bisa meningkatkan kinerja para ASN dalam proses menjalankan birokrasi pemerintahan yang baik, karena mengingat juga Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan badan yang melaksanakan tugas salah satunya ialah mengembangkan kompetensi ASN yang berada pada wilayah administrasi pemerintahan Kabupaten Kepulauan Talaud.

Dari segi tugas dan fungsi BKPSDM telah melaksanakan tugas mereka dengan baik, sesuai dengan tugas mereka, hal ini juga bisa dilihat dari bentuk dorongan BKPSDM terhadap para ASN untuk bisa mengikuti program diklat yang dilakukan oleh internal pemerintah, namun kenyataannya yang ada, masih banyak ASN yang belum bisa ikut dalam diklat tersebut, tentunya sangat disayangkan ketika pada ASN ini tidak bisa mengikuti program diklat, karena diklat ini bertujuan untuk bisa mengembangkan kompetensi mereka dalam proses menjalankan birokrasi

pemerintahan yang ada. Dalam proses pengembangan kompetensi ASN di daerah kepulauan Talaud khususnya di Kantor BKPSDM masih didapati ada beberapa hambatan dalam proses pengembangan kompetensi kepada para ASN yang ada, hambatan tersebut berupa rendahnya tingkat kedisiplinan ASN di Kantor BKPSDM Kab. Kepl. Talaud, Belum adanya sistem media yang membantu kinerja ASN. Hal ini dikarenakan indikator kinerja paling dominan adalah berdasarkan kehadiran.

Paling tidak, 2 faktor ini yang menjadi hambatan terhadap kinerja daripada ASN yang ada di Kantor BKPSDM Kab. Kepl. Talaud, sehingga masih banyak kendala-kendala yang terjadi dalam manajerial kantor BKPSDM Kab. Kepl. Talaud. Dan ada juga faktor yang menjadi kendala yaitu sebagian besar pegawai di kantor BKPSDM Kab. Kepl. Talaud belum mengikuti diklat teknis, diklat fungsional dan diklat kepemimpinan. Dalam hal ini memperlihatkan bahwa bentuk dukungan atau dorongan dari BKPSDM sudah baik dan jelas untuk bisa mengembangkan kompetensi para ASN, namun sampai saat ini para ASN yang ada, yang memang belum disiplin dan tidak punya keinginan untuk bisa melakukan pengembangan kompetensi para diri mereka, padahal kalau para ASN yang ada aktif mengikuti serangkaian kegiatan untuk pengembangan kompetensi, maka itu akan berdampak pada kinerja mereka yang tentunya akan meningkat dalam proses pelaksanaan tugas di birokrasi pemerintahan yang ada.

## **2. Keberanian memberi perintah dan memanfaatkan kekuasaan jabatan**

Pada indikator ini, peneliti akan melihat keberanian memberi perintah dan memanfaatkan kekuasaan jabatan oleh kepala BKPSDM dalam mengembangkan kompetensi aparatur sipil Negara di Kabupaten Talaud khususnya di kantor BKPSDM, dalam hal ini pimpinan BKPSDM sudah melaksanakan tugasnya dengan baik agar para ASN yang ada bisa melakukan pengembangan kompetensi yang ada, namun dalam hal ini para ASN yang ada belum bisa disiplin dalam mengembangkan kompetensi mereka karena belum bisa mengikuti arahan dari pimpinan mereka dalam mengikuti diklat yang sudah di laksanakan oleh pimpinan BKPSDM Kabupaten Talaud, namun dalam hal ini pimpinan yang ada tetap melakukan berbagai upaya agar para ASN mereka bisa melaksanakan dan mengikuti BKPSDM yang telah dilaksanakan dan juga telah direncanakan oleh pimpinan, karena diklat tersebut bertujuan untuk bisa meningkatkan kualitas kerja mereka dalam menjalankan setiap roda pemerintahan yang ada di Kabupaten Talaud khususnya di BKPSDM.

Dari segi tugas dan fungsi BKPSDM telah melaksanakan tugas mereka dengan baik, sesuai dengan tugas mereka, hal ini juga bisa dilihat dari bentuk dorongan BKPSDM terhadap para ASN untuk bisa mengikuti program diklat yang dilakukan oleh internal pemerintah, namun kenyataannya yang ada, masih banyak ASN yang belum bisa ikut dalam diklat tersebut, tentunya sangat disayangkan ketika pada ASN ini tidak bisa mengikuti program diklat, karena diklat ini bertujuan untuk bisa mengembangkan kompetensi mereka dalam proses menjalankan birokrasi pemerintahan yang ada. Dalam proses pengembangan kompetensi

ASN di daerah kepulauan Talaud khususnya di Kantor BKPSDM masih didapati ada beberapa hambatan dalam proses pengembangan kompetensi kepada para ASN yang ada, hambatan tersebut berupa rendahnya tingkat kedisiplinan ASN di Kantor BKPSDM Kab. Kepl. Talaud, Belum adanya sistem media yang membantu kinerja ASN. Hal ini dikarenakan indikator kinerja paling dominan adalah berdasarkan kehadiran.

Paling tidak, 2 faktor ini yang menjadi hambatan terhadap kinerja daripada ASN yang ada di Kantor BKPSDM Kab. Kepl. Talaud, sehingga masih banyak kendala-kendala yang terjadi dalam manajerial kantor BKPSDM Kab. Kepl. Talaud. Dan ada juga faktor yang menjadi kendala yaitu sebagian besar pegawai di kantor BKPSDM Kab. Kepl. Talaud belum mengikuti diklat teknis, diklat fungsional dan diklat kepemimpinan. Dalam hal ini memperlihatkan bahwa bentuk dukungan atau dorongan dari BKPSDM sudah baik dan jelas untuk bisa mengembangkan kompetensi para ASN, namun sampai saat ini para ASN yang ada, yang memang belum disiplin dan tidak punya keinginan untuk bisa melakukan pengembangan kompetensi para diri mereka, padahal kalau para ASN yang ada aktif mengikuti serangkaian kegiatan untuk pengembangan kompetensi, maka itu akan berdampak pada kinerja mereka yang tentunya akan meningkat dalam proses pelaksanaan tugas di birokrasi pemerintahan yang ada.

### **3. Kerja kelompok dan kerja sama**

Pada indikator ini peneliti menemukan bahwa kantor BKPSDM belum bisa menciptakan kerjasama yang baik, di kantor mereka. Hal ini

dibuktikan dengan beberapa kali diklat yang dilaksanakan, belum bisa diikuti oleh semua ASN, padahal diklat ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam menjalankan tugas mereka dalam proses menjalankan roda pemerintahan yang ada di Kabupaten Talaud. Melihat akan kurangnya partisipasi dari para ASN yang mengikuti diklat yang ada, sehingga peneliti menemukan bahwa komunikasi dan juga kerjasama di kantor BKPSDM ini masih kurang dalam proses pengembangan kompetensi para ASN yang ada. Padahal dalam proses pengembangan kompetensi ASN ini kerjasama kelompok yang ada harus baik, agar supaya tujuan dari pengembangan kompetensi ini bisa sesuai dengan apa yang diharapkan.

Kerjasama kelompok kantor BKPSDM ini tentunya sangat menentukan proses berjalannya pengembangan kompetensi ASN yang ada, karena jika tidak ada kerjasama antara para pimpinan dan juga para staf kantor BKPSDM akan mempengaruhi pengembangan kompetensi para ASN, seperti dari hasil penelitian yang ditemui, menunjukkan bahwa para ASN tidak semua mengikuti diklat yang telah dilaksanakan, padahal proses pengembangan kompetensi ini, sangat mempengaruhi kinerja dari para ASN dalam menjalankan tugas mereka. Proses pengembangan kompetensi ASN ini dapat dikatakan berhasil ketika para semua ASN dapat mengikuti diklat yang ada, dan tentunya apa yang mereka dapati dalam proses pelaksanaan diklat ini bisa dilaksanakan mereka pada pengembangan dan juga pelaksanaan tugas mereka sesuai dengan bidang-bidang mereka masing-masing.



Dalam proses pengembangan kompetensi ASN di daerah kepulauan Talaud khususnya di Kantor BKPSDM masih didapati ada beberapa hambatan dalam proses pengembangan kompetensi kepada para ASN yang ada, hambatan tersebut berupa rendahnya tingkat kedisiplinan ASN di Kantor BKPSDM Kab. Kepl. Talaud, Belum adanya sistem media yang membantu kinerja ASN. Hal ini dikarenakan indikator kinerja paling dominan adalah berdasarkan kehadiran.

Paling tidak, 2 faktor ini yang menjadi hambatan terhadap kinerja daripada ASN yang ada di Kantor BKPSDM Kab. Kepl. Talaud, sehingga masih banyak kendala-kendala yang terjadi dalam manajerial kantor BKPSDM Kab. Kepl. Talaud. Dan ada juga faktor yang menjadi kendala yaitu sebagian besar pegawai di kantor BKPSDM Kab. Kepl. Talaud belum mengikuti diklat teknis, diklat fungsional dan diklat kepemimpinan. Dalam hal ini memperlihatkan bahwa bentuk dukungan atau dorongan dari BKPSDM sudah baik dan jelas untuk bisa mengembangkan kompetensi para ASN, namun sampai saat ini para ASN yang ada, yang memang belum disiplin dan tidak punya keinginan untuk bisa melakukan pengembangan kompetensi pada diri mereka, padahal kalau para ASN yang ada aktif mengikuti serangkaian kegiatan untuk pengembangan kompetensi, maka itu akan berdampak pada kinerja mereka.

#### **4. Kepemimpinan kelompok**

Pada indikator ini peneliti menemukan bahwa pimpinan kantor BKPSDM sudah melaksanakan tugasnya dengan baik, agar para ASN yang ada dapat melakukan pengembangan kompetensi lewat

diklat yang telah dilaksanakan, namun dalam hal ini didapati bahwa ada beberapa ASN yang belum bisa menaati dan mengikuti proses pelaksanaan diklat tersebut dengan berbagai alasan, padahal diklat tersebut dilaksanakan oleh pimpinan mereka dengan tujuan bisa adanya pengembangan kompetensi para ASN yang ada, dalam menunjang pelaksanaan tugas pemerintahan di Kabupaten Talaud. Kepemimpinan kelompok tentunya sangat mempengaruhi pengembangan kompetensi para ASN, sejauh ini para pimpinan kelompok sudah melaksanakan tugas mereka dengan baik, agar supaya para ASN yang ada dapat mengembangkan kompetensi mereka. Para pimpinan juga terus mencari solusi bagi para ASN yang tidak mengikuti diklat yang ada, hal ini dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan pemahaman pada para ASN untuk dapat mengikuti pengembangan kompetensi karena tujuan dari diklat ini bisa menambah wawasan dan pengalaman bagi para ASN untuk dapat melaksanakan tugas mereka dalam menjalankan tugas mereka di roda pemerintahan Kabupaten Talaud khususnya di kantor BKPSDM Talaud.

Dalam proses memberikan dukungan pada para ASN, BKPSDM juga terus mendorong para ASN yang ada untuk bisa mengikuti diklat yang telah direncanakan, namun pada proses pelaksanaan kegiatan tersebut, masih banyak para ASN yang belum bisa mengikuti dengan berbagai alasan, padahal sangat disayangkan ketika proses diklat tersebut dilewatkan oleh para ASN yang ada. Karena pengembangan kompetensi ini sangat dibutuhkan untuk bisa meningkatkan kinerja para ASN dalam proses menjalankan

birokrasi pemerintahan yang baik, karena mengingat juga Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan badan yang melaksanakan tugas salah satunya ialah mengembangkan kompetensi ASN yang berada pada wilayah administrasi pemerintahan Kabupaten Kepulauan Talaud.

Dari segi tugas dan fungsi BKPSDM telah melaksanakan tugas mereka dengan baik, sesuai dengan tugas mereka, hal ini juga bisa dilihat dari bentuk dorongan BKPSDM terhadap para ASN untuk bisa mengikuti program diklat yang dilakukan oleh internal pemerintah, namun kenyataannya yang ada, masih banyak ASN yang belum bisa ikut dalam diklat tersebut, tentunya sangat disayangkan ketika pada ASN ini tidak bisa mengikuti program diklat, karena diklat ini bertujuan untuk bisa mengembangkan kompetensi mereka dalam proses menjalankan birokrasi pemerintahan yang ada. Dalam proses pengembangan kompetensi ASN di daerah kepulauan Talaud khususnya di Kantor BPKSDM masih didapati ada beberapa hambatan dalam proses pengembangan kompetensi kepada para ASN yang ada, hambatan tersebut berupa rendahnya tingkat kedisiplinan ASN di Kantor BKPSDM Kab. Kepl. Talaud, Belum adanya sistem media yang membantu kinerja ASN. Hal ini dikarenakan indikator kinerja paling dominan adalah berdasarkan kehadiran.

Paling tidak, 2 faktor ini yang menjadi hambatan terhadap kinerja daripada ASN yang ada di Kantor BKPSDM Kab. Kepl. Talaud, sehingga masih banyak kendala-kendala yang terjadi dalam manajerial kantor BKPSDM Kab. Kepl. Talaud. Dan ada juga faktor yang menjadi kendala yaitu

sebagian besar pegawai di kantor BKPSDM Kab. Kepl. Talaud belum mengikuti diklat teknis, diklat fungsional dan diklat kepemimpinan. Dalam hal ini memperlihatkan bahwa bentuk dukungan atau dorongan dari BKPSDM sudah baik dan jelas untuk bisa mengembangkan kompetensi para ASN, namun sampai saat ini para ASN yang ada, yang memang belum disiplin dan tidak punya keinginan untuk bisa melakukan pengembangan kompetensi para diri mereka, padahal kalau para ASN yang ada aktif mengikuti serangkaian kegiatan untuk pengembangan kompetensi, maka itu akan berdampak pada kinerja mereka yang tentunya akan meningkat dalam proses pelaksanaan tugas di birokrasi pemerintahan yang ada.

## **Penutup**

### **Kesimpulan**

Kemampuan memberi dukungan terhadap pengembangan kompetensi aparatur sipil Negara di daerah kepulauan Talaud khususnya di Kantor BKPSDM Melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud, dari hasil penelitian yang ditemukan di lapangan menunjukkan bahwa pemerintah dalam hal ini ASN di kepulauan Talaud khususnya di BKPSDM terus mendorong agar supaya proses adminitrasi yang ada, agar bisa berjalan dengan baik, namun dalam hal ini ternyata masih banyak ASN yang belum ikut serta dalam program diklat yang telah dilakukan.

BKPSDM sudah melaksanakan tugasnya dengan baik agar para ASN yang ada bisa melakukan pengembangan kompetensi yang ada, namun dalam hal ini para ASN yang ada belum bisa disiplin dalam mengembangkan kompetensi mereka

karena belum bisa mengikuti arahan dari pimpinan mereka dalam mengikuti diklat yang sudah dilaksanakan oleh pimpinan BKPSDM Kabupaten Talaud, namun dalam hal ini pimpinan yang ada tetap melakukan berbagai upaya agar para ASN mereka bisa melaksanakan dan mengikuti BKPSDM yang telah dilaksanakan dan juga telah direncanakan oleh pimpinan, karena diklat tersebut bertujuan untuk bisa meningkatkan kualitas kerja mereka dalam menjalankan setiap roda pemerintahan yang ada di Kabupaten Talaud khususnya di BKPSDM.

BKPSDM belum bisa menciptakan kerjasama yang baik, di kantor mereka. Hal ini dibuktikan dengan beberapa kali diklat yang dilaksanakan, belum bisa diikuti oleh semua ASN, padahal diklat ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam menjalankan tugas mereka dalam proses menjalankan roda pemerintahan yang ada di Kabupaten Talaud.

Pimpinan kantor BKPSDM sudah melaksanakan tugasnya dengan baik, agar para ASN yang ada dapat melakukan pengembangan kompetensi lewat diklat yang telah dilaksanakan, namun dalam hal ini didapati bahwa ada beberapa ASN yang belum bisa menaati dan mengikuti proses pelaksanaan diklat tersebut dengan berbagai alasan, padahal diklat tersebut dilaksanakan oleh pimpinan mereka dengan tujuan bisa adanya pengembangan kompetensi para ASN yang ada, dalam menunjang pelaksanaan tugas pemerintahan di Kabupaten Talaud

#### **Saran**

Dalam proses pelaksanaan kompetensi untuk para ASN yang ada di kantor BKPSDM dalam memberi

dukungan para ASN untuk dapat melakukan pengembangan kompetensi untuk para ASN dilihat sudah baik, namun para ASN sejauh ini belum semuanya mengikuti proses pengembangan kompetensi tersebut, maka diharapkan juga jika para ASN tidak mengikuti diklat tersebut seharusnya harus dari sanksi tegas dari pimpinan, agar supaya para ASN ini dapat melaksanakan pengembangan kompetensi yang ada.

Disarankan juga untuk para pimpinan kantor BKPSDM untuk dalam memberikan perintah terkait para ASN dalam pengembangan kompetensi mereka masih kurang, karena sampai saat ini para ASN yang ada tidak semua mengikuti proses pengembangan kompetensi yang ada, maka dari itu perlu adanya ketegasan dari para pimpinan untuk dapat menegur para ASN yang tidak mengikuti pengembangan kompetensi yang ada.'

Dalam proses pengembangan kompetensi untuk para ASN seharusnya kerjasama internal kantor BKPSDM harus lebih diperbaiki, karena dapat dilihat dari beberapa diklat yang ada, para ASN belum semuanya mengikuti pengembangan kompetensi ini, dan salah satunya penyebabnya adalah kerjasama yang belum baik antara internal kantor BKPSDM yang ada

#### **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

- Nasution, S. *Berbagai Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000).
- Pont, A. 1991. *Perilaku Keorganisasian*. Dunia Pustaka Jaya, Jakarta.
- Rohendi Rohidi. 1992. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia.
- 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

menjelaskan pemerintahan

“kompetensi

#### **Sumber Lainnya**

- Hanibe. A. M., S. Sambiring dan J. Kairupan 2018. *Profesionalisme Aparatur Sipil Negara di Bidang Kepegawaian Daerah Kepulauan Sangihe Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Kota Manado*. Manado : Jurnal Ilmu Pemerintahan, Fisip Unsrat. Kota Manado. 1
- Dwi. C., I. Sumampow dan F. C. Singkoh. *Kinerja Aparat Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintah Tinompo Kecamatan Lembo Kecamatan Lembo Kabupaten Morowali Utara*. Kota Manado : Jurnal Ilmu Pemerintahan, Fisip Unsrat
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Keputusan BKN Republik Indonesia Nomor 43 tahun 2003 tentang peningkatan kompetensi aparatur Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang