



+62 813 8765 4578

+62 813 8765 4578

<https://dinastirev.org/JMPIS>

dinasti-info@gmail.com

PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN NIAS

Dedi Kurniawan Nazara

Program Pascasarjana, Universitas Terbuka, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Received: 14 Mei 2020

Revised: 18 Mei 2020

Issued: 22 Mei 2020

Corresponding author: first author

E-mail: nazara.dedi@gmail.com



DOI:10.38035/JMPIS

Abstrak: Masalah utama yang dihadapi pemerintah dalam menyongsong era revolusi industri 4.0 adalah keterbatasan kualitas aparatur sipil negara padahal disisi lain aparatur sipil negara dituntut untuk memiliki kompetensi yang relevan mengikuti perkembangan teknologi agar dapat memanfaatkan teknologi tersebut sebagai sebuah peluang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi kemudian dianalisis menggunakan analisis data kualitatif secara interaktif meliputi reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*) dan penarikan kesimpulan/ verifikasi (*conclusion drawing/ verification*). Hasil analisis memberikan kesimpulan bahwa kompetensi aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias secara umum sudah cukup memadai. Standar kompetensi yang diterapkan mendorong aparatur sipil negara untuk terus meningkatkan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan.

Kata Kunci: Kompetensi, Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawaian Daerah

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi di era industri 4.0 membawa perubahan disemua aspek kehidupan manusia termasuk pada tata kelola pemerintahan. Tata kelola birokrasi pemerintah dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang cepat dan responsif, inovatif, kolaboratif dan adaptif terhadap perkembangan global yang sangat cepat. Kualitas tata kelola pemerintahan sangat dipengaruhi oleh kualitas Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pencapaian sasaran pembangunan nasional. Peningkatan kualitas Aparatur Sipil Negara menjadi bagian penting dalam reformasi birokrasi karena kunci efektifitas penyelenggaraan pemerintahan dan birokrasi sangat tergantung pada kompetensi, kualitas dan kinerja pada Aparatur Sipil

Negara. Masalah utama yang dihadapi oleh pemerintah pada saat ini adalah kualitas sumber daya manusia aparatur yang masih jauh dari yang diharapkan. Potret sumber daya aparatur saat ini menunjukkan minimnya keahlian yang dimiliki, profesionalisme rendah, banyaknya praktek Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (KKN) yang melibatkan aparatur pemerintah, rendahnya motivasi dalam melayani masyarakat, kurang kreatif dan inovatif dan masih banyak potret negatif lainnya yang pada intinya bahwa kualitas aparatur pemerintah saat ini masih rendah.

Reformasi birokrasi telah membawa warna baru pada perkembangan tata kelola pemerintahan dan menempatkan kembali fungsi aparatur pemerintah sebagai pelayan publik. Penyelenggaraan pemerintahan dan birokrasi dilaksanakan oleh Aparatur Sipil Negara berdasarkan hirarki dan jenjang jabatan. Dengan demikian pengelolaan sumber daya aparatur merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan agar diperoleh aparatur yang kompeten, profesional, berintegritas, akuntabel dan berkinerja tinggi serta sejahtera demi menyokong pencapaian pengelolaan birokrasi yang melayani.

Lahirnya Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah memberikan kewenangan kepada Pemerintah Daerah untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam kerangka dan sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintah Daerah sebagai ujung tombak dalam menyukseskan pembangunan nasional dituntut untuk menganut paradigma yang berorientasi pada kepentingan masyarakat dalam memberikan pelayanan dan mempersiapkan seluruh perangkat sumber daya untuk memenuhi paradigma tersebut, sehingga terwujud pelayanan publik yang berkualitas, responsif, aman dan penuh empati dalam pelaksanaannya. Disisi lain, dituntut juga untuk mampu menciptakan kondisi yang kondusif bagi tumbuh kembangnya kreativitas dan inovasi masyarakat dalam mengelola dan menggali potensi yang ada. Pada kenyataannya, kinerja aparatur pemerintah daerah dalam menjalankan tugas dan fungsinya masih belum seperti yang diharapkan, kinerja aparatur pemerintah daerah masih belum optimal yang ditandai dengan banyaknya keluhan dan pengaduan yang disampaikan oleh masyarakat atas pelayanan yang diberikan selama ini.

Kinerja aparatur yang belum optimal dipengaruhi oleh kompetensi yang masih rendah. Menurut Yustiono (2006), kompetensi adalah seperangkat karakteristik yang dimiliki oleh seorang individu yang berdampak pada kinerja yang bersangkutan, sehingga dapat dibedakan antara individu yang cakap dengan yang tidak cakap. Tuntutan akan kompetensi merupakan suatu keharusan yang tidak dapat dihindari, terutama apabila dikaitkan dengan semakin derasnya arus perubahan teknologi dan harapan masyarakat terhadap pelayanan publik yang berkualitas dan akuntabel. Kompetensi dan kemampuan aparatur merupakan pilar penyangga pembangunan birokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Untuk itu diperlukan langkah-langkah dalam upaya pengembangan kualifikasi yang berhubungan dengan kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan sehingga aparatur sipil negara dapat berperan secara optimal dalam penyelenggaraan pemerintahan. Banyak hal yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan aspek penting dalam peningkatan kompetensi karena melalui pendidikan dan pelatihan kompetensi praktis untuk mendukung pelaksanaan tugas dan kewajiban dapat diperoleh.

Penelitian sederhana ini berupaya memberikan gambaran pengembangan kompetensi di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias khususnya yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan sebagai bagian upaya meningkatkan kualitas sumber daya aparatur menuju aparatur yang profesional, berintegritas, berkualitas dan memiliki kompetensi guna mewujudkan *Smart ASN* untuk pemerintahan berkelas dunia.

KAJIAN PUSTAKA

Kondisi Aparatur Sipil Negara

Kondisi sumber daya manusia aparatur dewasa ini, masih sangat jauh dari apa yang diharapkan. Berbagai potret negatif melekat pada aparatur pemerintah. Dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, Sanapiah (2008) memotret kondisi sumber daya aparatur sebagai mana digambarkan berikut ini :

1. Perencanaan aparatur yang komprehensif, *integrated* dan berbasis kinerja baik secara nasional maupun institusi masih belum tersusun dengan baik;
2. Pengadaan aparatur masih belum berdasarkan pada kebutuhan *riil*;
3. Penempatan aparatur masih belum didasarkan sepenuhnya pada kompetensi jabatan;
4. Pengembangan aparatur masih belum berdasarkan pada pola pembinaan karir yang jelas dan terstruktur;
5. Penilaian kinerja yang masih belum objektif;
6. Proses kenaikan pangkat dan jabatan belum sepenuhnya didasarkan pada prestasi kerja dan kompetensi yang dimiliki;
7. Pendidikan dan pelatihan belum optimal dalam meningkatkan kompetensi aparatur;
8. Sistem kompensasi belum sepenuhnya didasarkan pada prestasi dan produktivitas kerja;
9. Sistem remunerasi belum didasarkan pada tingkat kelayakan hidup;
10. Sistem terminasi aparatur masih belum tertata secara komprehensif;
11. Penetapan peraturan disiplin bagi aparatur masih belum dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen;
12. Prinsip-prinsip netralitas bagi aparatur masih belum sepenuhnya dijunjung tinggi.

Berpijak dari kondisi diatas, maka peningkatan kompetensi aparatur merupakan suatu keharusan dan tidak boleh dipandang secara parsial tetapi harus dipandang sebagai satu kesatuan yang utuh. Secara regulasi, pemerintah telah mendorong peningkatan kompetensi melalui Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sehingga diharapkan dapat membawa perubahan dalam manajemen dan pengelolaan aparatur guna menciptakan aparatur yang berkualitas dan kompeten dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan melayani.

Kompetensi

Setiap organisasi tentu memiliki tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai. Pencapaian tujuan organisasi sangat berkaitan dengan pencapaian kinerja dari setiap individu dalam organisasi. Setiap individu tentu memiliki kompetensi dan keahlian yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan organisasi. Wibowo (2017:271) mengatakan bahwa “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang

dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan untuk melakukan tugas dan tanggungjawab secara efektif serta meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Sofo (1999) mengemukakan “*a competency is composed of skill, knowledge, and attitude, but in particular the consistent application of those skill, knowledge and attitude to the standard of performance required in employment*” artinya bahwa kompetensi pada dasarnya memiliki komponen yang terdiri dari keterampilan, pengetahuan dan sikap, ketiga komponen tersebut akan lebih bermakna jika diterapkan secara konsisten sesuai dengan standar yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

Dari berbagai disiplin ilmu maupun dari para peneliti memberikan definisi mengenai kompetensi dengan ungkapan bahasa yang berbeda-beda, namun makna yang terkandung dalam ungkapan itu pada hakekatnya sama. Kompetensi merupakan karakteristik pribadi seseorang yang menyangkut fungsi, peran, tugas, keterampilan, kemampuan atau sifat-sifat pribadi seseorang, yang mendasari seseorang untuk mampu menunjukkan suatu prestasi kerja yang baik dalam bidang pekerjaan, peran dan situasi tertentu. Kompetensi individu merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja dan juga merupakan syarat yang harus dimiliki oleh seorang individu sebelum melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan tepat dan benar.

Menurut Moehariono (2009), ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu, yaitu :

1. Keterampilan menjalankan tugas (*task skills*), yaitu : keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja;
2. Keterampilan mengelola tugas (*task management skills*), yaitu : keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan;
3. Keterampilan mengambil tindakan (*contegency management skills*), yaitu : keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat apabila timbul suatu masalah dalam pekerjaan;
4. Keterampilan bekerjasama (*job role environment skills*), yaitu : keterampilan untuk bekerjasama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja;
5. Keterampilan beradaptasi (*transfer skills*), yaitu : keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru;

Menurut Wibowo (2017), terdapat lima karekteristik kompetensi, yaitu :

1. Motif, adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu
2. Sifat, adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi;
3. Konsep diri, adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang;
4. Pengetahuan, adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik;
5. Keterampilan, adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara mengelompokkan Kompetensi jabatan Aparatur Sipil Negara dalam tiga kelompok yakni :

- (1) Kompetensi teknis, adalah adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan. Faozan (2018), Kompetensi teknis diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, pengalaman bekerja secara teknis dan terdiri atas kompetensi teknis serta kompetensi fungsional.
- (2) Kompetensi manajerial, adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi. Faozan (2018), Kompetensi manajerial diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural, atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan.
- (3) Kompetensi sosial kultural, adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan. Faozan (2018), Kompetensi sosial kultural diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Pendidikan dan Pelatihan

Pengembangan kompetensi aparatur dapat dilakukan antara lain melalui pendidikan, pelatihan, seminar, kursus, penataran, workshop dan bimbingan teknis. Pengembangan kompetensi juga bisa dilakukan melalui praktik kerja atau yang biasa disebut dengan istilah magang di luar instansi baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Setiap aparatur sipil negara memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi dan dijamin dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 dan secara detail dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 menentukan pengembangan kompetensi bagi ASN yaitu minimal 20 jam pelajaran (JP) per tahun. Kesempatan prioritas setelah dilakukan analisis kesenjangan kompetensi yang merupakan perbandingan antara profil kompetensi ASN dengan standar kompetensi yang dibutuhkan atas jabatan yang diduduki atau yang akan diduduki. Sartika & Kusumaningrum (2017) menyatakan pengembangan kompetensi aparatur dapat dilakukan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan. Lebih lanjut dijelaskan dalam bentuk pendidikan formal dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian ASN dengan pemberian tugas belajar sebagai bagian untuk memenuhi kebutuhan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karir. Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan dapat dilakukan melalui jalur klasikal yang proses pelaksanaan pembelajaran dilakukan dengan tatap muka di dalam kelas seperti pelatihan, seminar, kursus, penataran, workshop dan bimbingan teknis dan jalur non-klasikal antara lain dengan bimbingan ditempat kerja, pelatihan jarak jauh, *e-learning*, dan magang.

Pendidikan dan pelatihan pada hakekatnya memiliki tujuan yang sama yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap serta pemikiran aparatur sesuai dengan

tuntutan pekerjaan dan tugasnya. Angraini (2013), ada beberapa hal yang harus diperhatikan dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan :

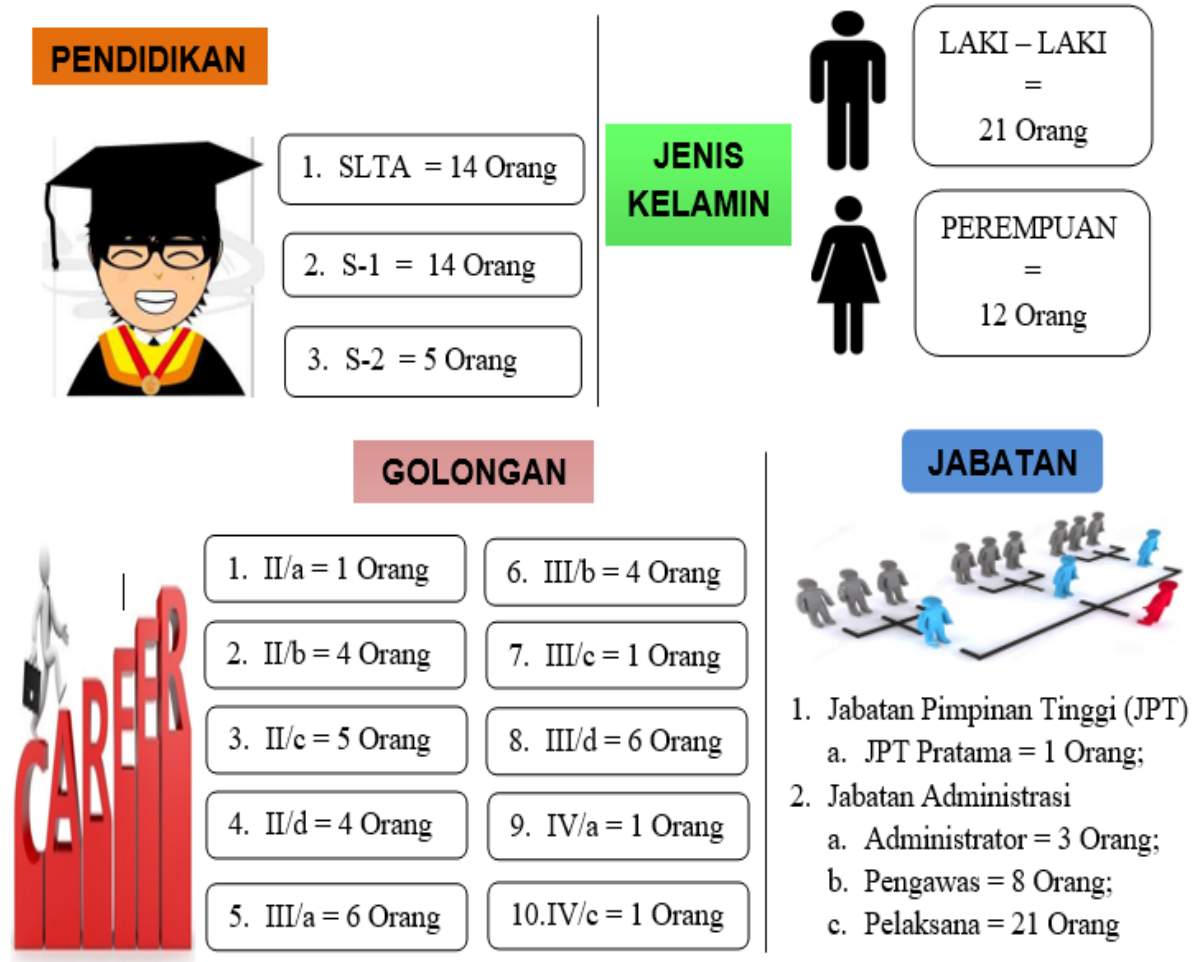
1. Tujuan pelatihan, dalam merencanakan pendidikan dan latihan hal pertama yang harus diperhatikan adalah penentuan tujuan. Adanya tujuan pendidikan dan pelatihan tersebut bertujuan peningkatan pengetahuan, keterampilan atau ada tujuan lain.
2. Manfaat pelatihan, tiap pelaksanaan kegiatan diharapkan dapat membawa manfaat, baik untuk individu maupun organisasi. Adanya manfaat bagi individu menjadikan orang termotivasi untuk selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya.
3. Isi/materi pelatihan, materi yang diberikan kepada peserta pendidikan dan pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan. Apabila tujuannya adalah peningkatan keterampilan, mesti materi yang diberikan akan lebih banyak bersifat praktek.
4. Waktu dan tempat pelatihan dilaksanakan, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus memperhitungkan waktu karena adanya pengaturan waktu tepat maka, tidak ada jam efektif yang terbuang.
5. Pelatih peserta yang akan dilatih, pelatih dan peserta merupakan faktor utama diselenggarakannya pendidikan dan pelatihan.
6. Biaya yang dibutuhkan dalam pelatihan, kegiatan tanpa adanya biaya, maka akan menghasilkan yang maksimal karena semua aktivitas selalu membutuhkan dana.
7. Metode pelatihan yang dipakai, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus menggunakan metode yang tepat, hal ini disebabkan ketetapan metode yang akan sangat berpengaruh terhadap hasil pendidikan dan latihan yang dijalankan.
8. Fasilitas yang diperlukan dalam pelatihan, fasilitas yang mendukung kegiatan, misalnya fasilitas penginapan, makan dan sebagainya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain (Sugiyono, 2017). Pendapat lain dikemukakan oleh Nazir (2011) bahwa metode penelitian deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status suatu kelompok individu, objek, suatu set lokasi, suatu pemikiran maupun peristiwa pada saat sekarang. Metode deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi dan gambaran sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang diteliti. Objek penelitian adalah Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias. Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis data kualitatif secara interaktif. Miles dan Huberman (dikutip Mamik, 2015:143-144) bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif secara interaktif terdiri dari reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*) dan penarikan kesimpulan/verifikasi (*conclusion drawing/verification*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias merupakan Organisasi Perangkat Daerah yang dibentuk untuk membantu Bupati Nias dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah Kabupaten Nias. Kondisi ASN Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias masih jauh dari kondisi ideal. Jumlah ASN Kabupaten Nias sampai April 2020 sebanyak 2785 orang dan Jumlah ASN Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias sebanyak 33 Orang (SIMPEG, 2020). Dari 33 orang ASN, sebanyak 21 orang berjenis kelamin laki-laki (63,63%) dan 12 orang berjenis kelamin perempuan (36,36%). Secara lengkap, komposisi ASN Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias sebagaimana tersaji berikut ini :



Sumber : SIMPEG (2020)

Gambar 1. Rekap kondisi ASN Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias

Berdasarkan kualifikasi pendidikan, ASN di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias 42,42% masih berpendidikan SLTA, 42,42% berpendidikan Strata-1 (S-1) dan 16,16% berpendidikan Strata-2 (S-2).

Berdasarkan Golongan, ASN di di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias 42,42% merupakan golongan II, 51,52% merupakan ASN golongan III dan 6,06% merupakan ASN golongan IV.

Jumlah jabatan struktural di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias ada 12 Jabatan dan sampai dengan akhir April 2020 semuanya telah terisi dan ada pemanggunya. Diantara 12 orang pejabat struktural hanya 3 orang (25%) yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan sedangkan sisanya 9 orang (75%) belum mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan merupakan salah satu Pelatihan untuk meningkatkan Kompetensi Manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi manajerial pejabat struktural di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias masih belum optimal meskipun pengukuran kompetensi manajerial tidak hanya dari pendidikan dan pelatihan yang diikuti namun juga dari segi pengalaman kepemimpinan.

Jika dihubungkan antara Tingkat Pendidikan dan Golongan dengan Jabatan ASN maka diperoleh rekapitulasi jabatan dengan tingkat pendidikan dan golongan sebagaimana disajikan pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Rekapitulasi Jabatan dengan Tingkat Pendidikan dan Golongan ASN Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias

No	Jabatan	Jumlah
1	JPT Pratama	
	- S-2 / IV/c	1 Orang
2	Administrator	
	- S-1 / IV/a	1 Orang
	- S-2 / III/d	2 Orang
3	Pengawas	
	- S-2 / III/d	1 Orang
	- S-1 / III/d	3 Orang
	- S-1 / III/c	1 Orang
	- S-1 / III/b	3 Orang
4	Pelaksana	
	- S-2 / III/b	1 Orang
	- S-1 / III/a	6 Orang
	- SLTA / II/d	4 Orang
	- SLTA / II/c	5 Orang
	- SLTA / II/b	4 Orang
	- SLTA / II/a	1 Orang

Jumlah pegawai golongan II (II/a s.d II/d) sebanyak 14 orang (42,42%) dan semuanya menduduki jabatan pelaksana. Besarnya jumlah ini mengindikasikan bahwa 42,42% jumlah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias merupakan lulusan Diploma-III ke bawah yang artinya syarat pengangkatan dalam jabatan pelaksana pada Jabatan Fungsional jenjang terampil dilihat dari jenjang pendidikan telah terpenuhi sedangkan sisanya pegawai golongan III sebanyak 7 orang (21,21%) telah diangkat dalam Jabatan Fungsional jenjang

ahli. Dari data tersebut dapat terlihat bahwa jumlah ASN jabatan pelaksana jenjang ahli hanya 50% dari jumlah ASN jabatan pelaksana jenjang terampil.

Melihat kondisi seperti diatas, dalam rangka pengembangan kompetensi aparatur, Badan Kepegawaian Daerah membuka kesempatan yang seluas-luasnya dan terus mendorong para ASN untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi baik melalui tugas belajar maupun izin belajar. Sampai April 2020, tercatat 6 orang ASN di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias yang masih berpendidikan SLTA telah diterbitkan surat izin belajar oleh Bupati Nias untuk menempuh pendidikan ke jenjang Strata-1 (S-1) dan 1 orang ASN lainnya telah diterbitkan surat izin tugas belajar oleh Bupati Nias untuk menempuh pendidikan ke jenjang Strata-2 (S-2). Disamping itu, ASN Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias juga diikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan maupun bimbingan teknis yang dilaksanakan oleh pihak baik dari lembaga pemerintah maupun non-pemerintah.

Pelaksanaan pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias menghadapi beberapa tantangan dan hambatan di antaranya :

1. Paradigma ASN yang masih menganggap bahwa kompetensi dan kualifikasi bukan merupakan suatu hal yang penting dalam pelayanan kepada masyarakat;
2. Pola penempatan, mutasi dan pengembangan karir ASN yang masih belum menjadikan kompetensi dan kualifikasi sebagai salah satu syarat utama;
3. Terbatasnya kuota peserta yang dialokasikan oleh lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan khususnya lembaga pelatihan milik pemerintah;
4. Terbatasnya anggaran yang dialokasikan untuk kegiatan pengembangan kompetensi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa ASN Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias 42,42% masih memiliki kualifikasi pendidikan setara SLTA. Secara keseluruhan, ditinjau dari sisi kualifikasi pendidikan, kompetensi ASN Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias sudah cukup memadai, pengisian jabatan telah memenuhi syarat kualifikasi pendidikan. Pengembangan kompetensi ASN menjadi salah satu prioritas dalam penyusunan rencana kerja dan anggaran. Ditengah keterbatasan anggaran, pengikutsertaan ASN dalam pendidikan dan pelatihan tetap dilakukan setiap ada kesempatan untuk terus meningkatkan kompetensi ASN. Pengembangan kompetensi ASN juga dilakukan melalui peningkatan kualifikasi pendidikan. Badan Kepegawaian Daerah terus mendorong seluruh ASN agar meningkatkan kompetensi melalui peningkatan kualifikasi pendidikan.

DAFTAR RUJUKAN

- Anggraini, Dwi. 2017. *Pengembangan Kompetensi Aparatur di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Samarinda (Studi Evaluasi Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 43 Tahun 2001 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural)*. [Online] Tersedia : <http://perpustakaan.unmul.ac.id/ejournal/index.php/um/article/view/96/82> [11 Mei 2020]
- Faozan, Haris. 2018. *Perubahan Paradigma Pengembangan Kompetensi menuju Smart ASN*. [Online] Tersedia : <https://www.menpan.go.id/site/arsip-e-jurnal/jurnal-tahun-2018> [11 Mei 2020]

- Mamik. 2015. *Metode Kualitatif*. Sidoarjo : Penerbit Zifatama Publisher
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Nazir, Moh. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara. [Online] Tersedia: https://jdih.menpan.go.id/data_puu/PERMENPANRB%20NO%2038%20Tahun%202017.pdf [12 Mei 2020]
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. [Online] Tersedia: https://jdih.bsn.go.id/public_assets/file/f1fd8e9de144c3d8708a2b43681db48c.pdf [12 Mei 2020]
- Sanapiah, A. Azis. 2008. *Strategi Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur melalui Pendidikan dan Pelatihan*. [Online] Tersedia : <http://blog.ub.ac.id/horassitumorang/files/2012/05/Jurnal-Penelitian-MSDM-23.pdfsdm33.pdf> [10 Mei 2020]
- Sartika, D. & Kusumaningrum, M. 2017. Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Borneo Administrator*, 13(2), 131-150.
- Sofa, Francesco. 1999. *Human Resource Development, Perspective, Roles and Practice Choice*. Business and Professional Publishing
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang *Pemerintahan Daerah*. [Online] Tersedia: <https://pih.kemlu.go.id/files/UU0232014.pdf> [12 Mei 2020]
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang *Aparatur Sipil Negara*. [Online] Tersedia: <http://www.jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2014/5TAHUN2014UU.HTM> [12 Mei 2020]
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok : Rajawali Pers
- Yuliani, Febri, and Iman Perama. *Hubungan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar*. [Online] Tersedia : <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/4949/4831> [10 Mei 2020]
- Yustiono, E. (2006). "Reorientasi Peningkatan Kompetensi Sdm Aparatur Dalam Pemberian Layanan Publik". *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 3(1), 02