

Analisis Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kelurahan Karang Mulia Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor

Yuliana Yarangga¹, Hermanu Iriawan², Amiruddin³, Djunaedi⁴

^{1,2,3,4} Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (Iisip) Yapis Biak

e-mail: yulianayarangaa4@gmail.com¹, hermanu.iriawan@gmail.com²,
amir.iisipyapisbiak@gmail.com³, haji.bosdjun.2011@gmail.com⁴

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini; 1). Untuk mengetahui pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur sipil negara pada kantor kecamatan Karang Mulia kecamatan Samofa kabupaten Biak Numfor. 2). Untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penghambat pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur sipil negara pada Kantor Kecamatan Karang Mulia Kecamatan Samofa Kabupaten Biak Numfor. Tipe yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe kualitatif dengan pendekatan fenomenologis. Penelitian dengan menggunakan metode fenomenologi akan menjelaskan atau mengungkapkan makna konsep atau fenomena pengalaman berdasarkan kesadaran yang terjadi pada beberapa individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1). Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Karang Mulia Kecamatan Samofa Kabupaten Biak Numfor Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara dengan indikator kompetensi teknis, kompetensi manajerial, kompetensi sosial dan intelektual /kompetensi strategis cukup baik dengan memberikan tugas belajar dan izin belajar, mengarahkan Aparatur Sipil Negara untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, mengikuti seminar, penataran dan lain-lain. Namun pelaksanaannya masih belum maksimal, hal ini disebabkan adanya kendala-kendala yang ada pada proses pelaksanaannya. 2). Faktor penghambat pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Karang Mulia Kecamatan Samofa Kabupaten Biak Numfor antara lain kurangnya motivasi pegawai, dan tidak memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi secara optimal.

Kata Kunci: *Pengembangan Kompetensi, Aparatur Sipil Negara, Kantor Kecamatan Karang Mulia, Kecamatan Samofa, Kabupaten Biak Numfor.*

Abstract

The aim of this study; 1). To determine the development of human resource competency for state civil servants at the Karang Mulia sub-district office, Samofa district, Biak Numfor district. 2). To find out the factors that are obstacles to the development of human resource competency for state civil servants at the Karang Mulia Subdistrict Office, Samofa District, Biak Numfor Regency. The type used in this research is a qualitative type with a phenomenological approach. Research using the phenomenological method will explain or reveal the meaning of concepts or experiential phenomena based on awareness that occurs in several individuals. The research results show that; 1). Development of State Civil Apparatus competency in the Karang Mulia Subdistrict Office, Samofa District, Biak Numfor Regency, based on research results, it can be said that the development of State Civil Apparatus competency with indicators of technical competence, managerial competence, social competence and intellectual/strategic competence is quite good by providing learning tasks and study permits, directing State Civil Apparatus to attend education and training, attend seminars, upgrades and others. However, its implementation is still not optimal, this is due to the obstacles that exist in the implementation process. 2). Inhibiting factors for developing the competence of the State Civil Apparatus at the Karang Mulia Subdistrict Office, Samofa District, Biak Numfor Regency include, among others, the lack of motivation of employees, and not taking advantage of opportunities to develop competence optimally.

Keywords: *Competency Development, State Civil Apparatus, Karang Mulia Subdistrict Office, Samofa District, Biak Numfor Regency.*

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak baik untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa depan. Upaya pengembangan dapat dilakukan melalui organisasi itu sendiri maupun luar organisasi. Dengan peraturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja produktif dan memiliki kinerja yang tinggi.

Hal yang sangat penting dimiliki manusia adalah kompetensi, karena kompetensilah yang akan menjadi modal untuk menjadi tenaga yang berkualitas. Oleh karena itu, bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) kompetensi merupakan modal utama dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun sebaliknya jika kompetensi yang dimiliki lemah tentu akan berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, kompetennya seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) tentu dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya yaitu adanya kesalahan pelatihan yang diberikan. Pelatihan adalah salah satu cara untuk mengembangkan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya bagi ASN yang bekerja di Kantor Kelurahan Karang Mulia, Distrik Samofa, Kabupaten Biak Numfor. Hal ini sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 22 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Pengembangan ASN. Menurut peraturan tersebut, pengembangan kapasitas dan kapabilitas ASN dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, serta kegiatan non-pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan ASN demi peningkatan karier mereka. Untuk memastikan pengembangan kapasitas dan kompetensi ASN berlangsung dengan baik dan mendukung kemajuan karier mereka, diperlukan perencanaan pengembangan yang terstruktur. Pedoman penyusunan perencanaan pengembangan ASN ini telah diatur dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara dan bertujuan untuk menjadi acuan bagi setiap instansi pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah, dalam menyusun rencana pengembangan ASN.

Untuk memenuhi kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki kompetensi sesuai bidang kerjanya, diperlukan pelatihan yang memadai. ASN yang kompeten adalah mereka yang mampu melaksanakan tugas secara profesional sesuai bidangnya. Kantor Kelurahan Karang Mulia, Distrik Samofa, Kabupaten Biak Numfor, sebagai organisasi publik, memiliki kewajiban untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) ASN. Pengembangan ini dilakukan melalui pelatihan kerja yang bertujuan meningkatkan kompetensi tenaga teknis, sesuai dengan persyaratan organisasi. Pelatihan lanjutan dirancang untuk meningkatkan kompetensi ASN ke tingkat keahlian yang lebih tinggi di bidangnya atau menyesuaikan dengan teknologi baru yang perlu ditangani, serta membentuk kemampuan baru sesuai bidang kerja baru mereka. Tujuan pelatihan adalah agar ASN yang mengikuti program ini mendapatkan pengetahuan dan keterampilan tambahan yang mendukung kinerja mereka, sehingga mereka memiliki kompetensi yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu keharusan yang tidak dapat ditawar. Meskipun seorang pegawai telah memiliki berbagai pengalaman, hal tersebut tidak menjamin bahwa ia dapat melaksanakan tugasnya secara ideal. Oleh karena itu, pegawai, terutama yang baru, perlu mengikuti pelatihan kerja yang relevan dengan tugas yang diberikan. Pegawai yang sudah lama bekerja pun masih memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Terlebih lagi, jika seorang pegawai ditugaskan pada pekerjaan yang baru, kebiasaan kerja sebelumnya bisa mempengaruhi kinerjanya. Beberapa tahun terakhir, terdapat banyak wacana di masyarakat terkait penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah, khususnya sejak otonomi daerah diterapkan. Masyarakat menuntut aparatur pemerintah yang demokratis, netral, profesional, efisien, efektif, adil, terbuka, partisipatif, serta responsif terhadap aspirasi masyarakat. Aparatur pemerintah adalah kunci keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan, dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai aparatur negara yang diatur dalam Undang-Undang Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999, yang merupakan perubahan dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, pasal 3 ayat 1 menegaskan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan

sebagai unsur aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.

Upaya untuk memperkuat peraturan diatas pemerintah telah membuat keputusan melalui Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 22 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN), bahwa pengembangan kapasitas dan kapabilitas sumber daya Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan maupun non pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan dalam rangka peningkatan karier Aparatur Sipil Negara (ASN). Untuk menjamin terselenggaranya pengembangan kapasitas dan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) guna mendukung peningkatan karier Aparatur Sipil Negara (ASN) perlu adanya perencanaan pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) serta untuk kelancaran penyusunan perencanaan pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN), perlu menetapkan pedoman penyusunan perencanaan pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ditetapkan dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara. Peraturan ini juga bertujuan sebagai pedoman bagi setiap instansi pemerintah baik pusat maupun daerah dalam menyusun perencanaan pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dengan dilaksanakannya Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) diharapkan dapat menjadi kunci bagi perkembangan dan daya tahan organisasi. Bukan saja sekarang akan tetapi juga untuk masa depan organisasi publik yang ada di Kantor Kelurahan Karang Mulia Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor. Maka dengan ini penerapan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi sangatlah bermanfaat bagi pegawai dalam menghadapi berbagai tantangan untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan tugas yang dibebankan kepada pegawai untuk dimasa yang akan datang. Dengan seiring perkembangan zaman yang terus-menerus yang (present day) sangat diharapkan agar Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini Aparatur Sipil Negara (ASN) mampu menyesuaikan diri serta mampu berkompetisi mengikuti perubahan zaman yang dimaksud.

METODE

Jenis Penelitian ini adalah penelitian jenis kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Penelitian dengan menggunakan metode fenomenologi akan menjelaskan atau mengungkapkan makna konsep atau fenomena pengalaman yang didasarkan oleh kesadaran yang terjadi pada beberapa individu. Penelitian ini dilakukan dengan situasi yang alami, sehingga tidak ada batasan dalam memaknai atau memahami fenomena yang dikaji. Dalam studi fenomenologi yang diteliti adalah pengalaman manusia melalui deskripsi dari orang yang menjadi partisipan penelitian, sehingga peneliti dapat memahami pengalaman hidup partisipan”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kelurahan Karang Mulia Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor.

Hasil Sumber daya aparatur merupakan faktor yang sangat strategis dalam sebuah organisasi pemerintahan. Hal ini dikarenakan aparatur menjadi aset dan potensi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan untuk memberikan arah bagi organisasi untuk berjalan dan mempertahankan eksistensinya.

Pencapaian tujuan organisasi merupakan tanggungjawab semua aparatur di lingkungan organisasi. Sehingga, dibutuhkan upaya reformasi birokrasi dalam penataan manajemen sumber daya aparatur. Aparatur harus mampu beradaptasi di era reformasi birokrasi ini mengembangkan berkualitas, dengan terus kompetensi berkinerja tinggi, menerus agar serta profesional menjalankan peran sebagai penyelenggara negara. Langkah ini mutlak harus diambil oleh instansi pemerintah untuk menghadapi tuntutan lingkungan strategis, seperti perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, globalisasi dan peningkatan daya saing bangsa, serta harapan masyarakat terhadap kinerja pemerintah pusat dan daerah yang terus berkembang, sejalan

dengan perkembangan dan dinamika masyarakat. Untuk itu dari hasil penelitian pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur sipil negara penulis dapat menguraikan pembahasan hasil penelitian sebagai berikut:

a. Kompetensi teknis

1) Pelatihan teknis fungsional

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu faktor penentu dalam pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan memerlukan suatu pembinaan terhadap aparatur Negara. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia (Ahmad luthfi 2015:1).

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan yang sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

ASN di Kantor Kelurahan Karang Mulia Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor sudah cukup mampu melaksanakan tugas berdasarkan pengalaman bekerja yang dimiliki.

2) Pengalaman Kepemimpinan

Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi.

Peran pemimpin dalam hal ini Kantor Karang Mulia Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor sangat penting untuk memacu semangat setiap ASN di Kantor Kelurahan Karang Mulia Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor untuk bekerja semaksimal mungkin agar terwujudnya visi dan misi dari organisasi pemerintah daerah ini.

3) Kompetensi manajerial

Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan atau mengelola unit organisasi. Kompetensi manajerial mengacu pada pengetahuan dan keterampilan yang berkontribusi terhadap produktivitas di tempat kerja. Skill ini penting bagi manajer untuk memimpin dan memotivasi tim secara efektif, merencanakan dan menyusun strategi, serta menyelesaikan konflik. Beberapa contoh kompetensi manajerial mencakup keterampilan komunikasi interpersonal yang kuat, kapasitas untuk memimpin dan memotivasi orang lain, keterampilan komunikasi tertulis dan verbal yang sangat baik, perencanaan strategis, analisis risiko, pemantauan risiko, komunikasi risiko, umpan balik dan pembinaan, pengakuan dan penghargaan, dan perencanaan pengembangan.

Pelatihan Struktural Manajemen tingkat keikutsertaan pegawai terhadap Diklat Struktural belum optimal, karena idealnya untuk menduduki suatu jabatan harus telah mengikuti dan lulus Diklat Pim sesuai dengan jabatan tersebut.

Pengalaman Kepemimpinan Peran pemimpin dalam hal ini Kepala Kantor Karang Mulia Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor sangat penting untuk memacu semangat setiap ASN di Kantor Karang Mulia Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor untuk bekerja semaksimal mungkin agar terwujudnya visi dan misi dari organisasi pemerintah daerah ini.

4) Kompetensi sosial

Kompetensi Sosial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan 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. Kompetensi sosial mengacu pada kemampuan berinteraksi secara efektif dan tepat dengan orang-orang dari budaya berbeda. Ini melibatkan pemahaman tentang nilai-nilai, kepercayaan, pola perilaku, adat istiadat, tradisi, dan bahasa masyarakat yang berbeda.

Kompetensi sosial melampaui pengetahuan permukaan tentang budaya lain dan mencakup kapasitas untuk terlibat, bekerja, dan hidup berdampingan dengan individu dari latar belakang budaya yang berbeda. Hal ini juga melibatkan perjuangan melawan bias budaya seseorang dan kesediaan untuk berubah. Kompetensi ini penting untuk meningkatkan saling pengertian, toleransi, dan rasa hormat di antara individu dari berbagai latar belakang budaya.

Kemampuan komunikasi dalam organisasi kemampuan berkomunikasi dan bersosialisasi yang dimiliki ASN Kantor Kelurahan Karang Mulia Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor sudah baik. Hal tersebut dapat dilihat langsung oleh penulis di Kantor Kelurahan Karang Mulia Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor saat melakukan observasi.

5) Kompetensi intelektual/strategik

Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja.

Kemampuan intelektual adalah sejumlah kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang dan digunakan untuk memecahkan permasalahan baik yang dialami diri sendiri maupun di lingkungan. Sehingga dengan berfikir secara rasional ini seorang ASN akan mampu untuk bertindak secara terarah dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Kemampuan Intelektual seseorang menunjukkan tingkat kecerdasan. Sedangkan motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong bagi seorang ASN untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan. Semakin tinggi kemampuan intelektual dan motivasi kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya, begitu pula sebaliknya.

Kemauan Untuk Mengembangkan Kompetensi jumlah pegawai di Kantor Kelurahan Karang Mulia Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor yang telah melaksanakan Diklat hanya 1 orang. Hal ini tergolong sangat kurang dalam pengembangan kompetensi pegawai. Hal ini terjadi karena kurangnya motivasi pegawai untuk mengembangkan kompetensinya dan beberapa faktor lain yang menghambat pegawai untuk mengembangkan kompetensinya.

Faktor - Faktor yang menjadi hambatan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kelurahan Karang Mulia Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor.

a. Motivasi Pegawai

Pegawai suatu instansi atau organisasi akan dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila para pimpinan selalu menyadari akan tumbuh kembang organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat di lihat dari

mereka yang merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya.

Dengan adanya motivasi kerja tersebut maka pegawai akan bekerja lebih baik lagi dalam menjalankan tugasnya sehingga terciptanya prestasi yang baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawab, sehingga hasil pekerjaannya dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi pegawai dalam menyelenggarakan kegiatan di organisasi atau instansi. Dorongan itulah yang di sebut dengan motivasi.

Dengan adanya motivasi dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan organisasi atau instansi. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kerja pegawai.

Kendala utama dalam memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat adalah kurangnya pengetahuan dan keterampilan teknis, serta motivasi kerja yang rendah (Simamora, 2016). Untuk mengatasi permasalahan ini, diperlukan upaya meningkatkan kompetensi ASN melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan dengan tugas mereka. Selain itu, penting juga menciptakan lingkungan kerja yang memberikan pengakuan dan penghargaan yang sesuai, serta memberikan jalan karir yang jelas bagi ASN.

Perbaikan motivasi kerja juga perlu diperhatikan melalui insentif yang sesuai, pengurangan beban kerja yang berlebihan, dan pembentukan iklim kerja yang memotivasi. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi, penelitian ini dapat memberikan masukan dan rekomendasi kepada pemerintah, lembaga, dan institusi terkait guna meningkatkan kompetensi ASN dan motivasi kerja, sehingga mutu pelayanan publik dapat ditingkatkan secara signifikan (Rahardjo, 2018).

b. Belum memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi secara optimal

Pegawai Negeri Sipil merupakan faktor yang sangat mendukung dalam pembangunan dan perkembangan suatu bangsa. Proses peningkatan dan perkembangan bangsa memiliki dua faktor yaitu, sumber daya alam dan sumber daya manusia, Pegawai Negeri Sipil merupakan komponen dari sumber daya manusia yang mempunyai peran penting dalam proses pembangunan bangsa. Suatu bangsa dapat dikatakan maju apabila sumber daya manusianya telah mampu melakukan dan menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik. Sumber daya manusia harus memiliki kompetensi yang baik dan berkualitas. Kualitas sumber daya manusia dilihat dari salah satu indikator yaitu kompetensi. Tatanan birokrasi khususnya proses penyelenggaraan pemerintahan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas.

Kompetensi Pegawai Negeri Sipil menjadi hal yang sangat penting untuk dikembangkan karena pada hakekatnya Pegawai Negeri Sipil memiliki tugas sebagai penggerak roda pemerintahan dan pemberi pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah harus berperan aktif dalam meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di setiap instansi yang ada dalam pemerintahan. Upaya dalam peningkatan kompetensi Pegawai Negeri Sipil harus dilakukan terus-menerus agar Pegawai Negeri Sipil lebih memahami peranannya sebagai penyelenggara negara yang memberikan pelayanan bagi masyarakat dan melaksanakan tugasnya berdasarkan perundang-undangan

Pelaksanaan kegiatan pasti memiliki faktor penghambat yang menjadi tantangan dalam melakukan suatu kegiatan atau program. Faktor-faktor tersebut keterkaitan dan saling berhubungan satu dan lainnya sehingga menjadi tantangan tersendiri dalam setiap penyelenggaraan kegiatan. Faktor penghambat adalah suatu faktor yang dapat menghambat dan mengganggu proses pelaksanaan Pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Faktor penghambat dapat menyebabkan program Pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil terganggu yang berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal.

Faktor penghambat tersebut memiliki pengaruh dalam proses pemberian materi dari pelatih atau pemateri dan penerimaan materi oleh peserta Pendidikan dan pelatihan sehingga memicu tidak tercapainya sasaran dan tujuan dari penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan.

Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui Pendidikan dan pelatihan ada beberapa faktor penghambat salah satunya yaitu: Ketertarikan Pegawai Negeri Sipil dalam mengikuti pengembangan kompetensi melalui Pendidikan dan pelatihan kurang dikarenakan setelah kegiatan selesai Pegawai tidak mendapatkan nilai tambahan atau tidak berpengaruh kepada peningkatan pangkat serta kesejahteraan Pegawai. Hal ini menyebabkan kurangnya antusias dari Pegawai Negeri Sipil dalam mengikuti program Pendidikan dan Pelatihan.

SIMPULAN

1. Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Karang Mulia Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor berdasarkan hasil penelitian, dapat dikatakan bahwa pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara dengan indikator Kompetensi teknis, Kompetensi manajerial, Kompetensi sosial dan Kompetensi intelektual/strategik sudah cukup baik dengan memberikan tugas belajar dan izin belajar, mengarahkan Aparatur Sipil Negara untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, mengikuti seminar, penataran dan lainnya. Namun, dalam pelaksanaannya masih belum optimal, ini disebabkan karena hambatan hambatan yang ada dalam proses pelaksanaannya.
2. Faktor penghambat pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Karang Mulia Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor antara lain adalah kurangnya motivasi yang dimiliki pegawai, belum memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggono, Alexander. Akuntansi Manajemen Pada Entitas Publik. Indramayu: Penerbit Adab, 2021.
- As'ad. Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani. Malang: CV Literasi Nusantara Abadi, 2021.
- Badriyah, Mila. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia, 2015.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group
- Djunaedi. Sudyarti. Zainal Abidin, Ahmad. Metode Penelitian Sosial, Kota Solok-SumBar, PT. Mafy Media Literasi Indonesia, 2024.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi.
- Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi/Drs H. Malayu S.P.Hasibuan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2019. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Rajawali Pers: Jakarta.
- Riniwati, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1, UB Press. Malang.
- Rukin. Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi. Surabaya: CV Jakad Media Publishing, 2021.
- Saebani, Beni Ahmad. Metode Penelitian. Bandung: CV Pustaka Setia, 2008.
- Saekan, Mukhamad. Metodologi Penelitian Kualitatif. Kudus: Nora Media Enterprise, 2010.
- Salam, Abdus. Manajemen Insani Dalam Bisnis. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- Sugiono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Rajawali Pers: Bandung.
- Sugiono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. Metode Penelitian Tindakan Komprehensif. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2015.
- Sihombing, S., dkk. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1, In Media. Jakarta.
- Sinabela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3, PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 2019
- Sisca, dkk. (2020). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1, Yayasan Kita Menulis. Indonesia.
- Suparyadi, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1, CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Sugiarti, Eggy Fajar Andalas, dan Arif Setiawan. Desain Penelitian Kualitatif Sastra. Malang: UMM Press, 2020.
- Sulaksono, Hari. Budaya Organisasi Dan Kinerja. Sleman: Deepublish Publisher, 2019.
- Syukur, Fatah. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan. Semarang: PT Pustaka Rizki Putra, 2015.
- Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.
- Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2021 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 22 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN),