

**EFEKTIVITAS PEMBERIAN FORMASI TERHADAP PENGEMBANGAN KOMPETENSI
PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN MERAUKE PROVINSI PAPUA**

STEVE JAKSON MENASE NDIKEN

NPP. 29.1835

*Asdaf Kabupaten Merauke Provinsi Papua
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: 29.1835@praja.ipdn.ac.id

ABSTRACT

Problems (GAP): The Merauke regency government has not implemented a good recruitment system so as not to cause a problem, and this step can be started by making or establishing a good and correct employee formation so that the government can clearly identify the shortage or vacancy that needs to be filled in each each unit or agency that requires manpower in this case PNS/ASN with a definite number and according to the workload borne, so that the results of recruitment are right on target and do not cause a boomerang to the Merauke Regency government. **Purpose:** The purpose of this study was to determine the effectiveness of formations on competency development in BKPSDM Merauke district. **Methods:** The research method used in this study is a qualitative descriptive method with an inductive approach. Data collection techniques through interviews and documentation, as well as data analysis techniques through data reduction, data presentation, conclusion drawing and verification. **Results/Findings:** The results show that the formation of employees in Merauke district is going well and for the development of employee competencies there are still problems such as infrastructure, budget, and specialist educators, but all of them can still be handled properly. **Conclusion:** The development of competence in the Personnel and Human Resources Agency of Merauke Regency, Papua Province is quite good but not comprehensive, and there are also employees who have low educational backgrounds so that these employees are more capable of working after receiving education or training provided by the organization.

Keywords: Development, Method, Formation

ABSTRAK

Permasalahan (GAP): Pemerintah kabupaten merauke belum melakukan sistem rekrutmen yang baik agar tidak menimbulkan suatu permasalahan, dan langkah ini dapat diawali dengan membuat ataupun menetapkan Formasi pegawai yang baik dan benar agar pemerintah dapat mengetahui dengan jelas kekurangan atau kekosongan yang perlu diisi di tiap-tiap unit maupun instansi yang membutuhkan tenaga kerja dalam hal ini PNS/ASN dengan jumlah yang pasti dan sesuai beban kerja yang

ditanggung, agar hasil rekrutmen tepat sasaran dan tidak menimbulkan suatu bomerang kepada pemerintah Kabupaten Merauke. **Tujuan:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas formasi terhadap pengembangan kompetensi di BKPSDM kabupaten Merauke. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi, serta Teknik Analisis data melalui reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa formasi pegawai di kabupaten Merauke berjalan dengan baik dan untuk pengembangan kompetensi pegawai masih terkendala beberapa masalah seperti sarana prasarana, anggaran, dan tenaga pendidik spesialis, namun semua masih dapat ditangani dengan baik. **Kesimpulan:** Pengembangan kompetensi di Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke Provinsi Papua sudah cukup baik tapi tidak menyeluruh, dan juga masih terdapat pegawai yang memiliki latar belakang Pendidikan yang rendah sehingga pegawai tersebut lebih cakap bekerja setelah mendapat Pendidikan ataupun pelatihan yang diberikan oleh organisasi.

Kata Kunci : Pengembangan, Metode, Formasi

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keinginan pemerintah dalam mewujudkan sistem birokrasi yang handal perlu didukung oleh sistem rekrutmen yang baik dan efektif, karena rekrutmen merupakan tahap awal dimana pemerintah mulai membuka kesempatan kepada masyarakat yang ingin menjadi seorang aparatur sipil negara, dimana pada proses ini pemerintah diharapkan serius dan betul-betul dalam melakukan rekrutmen dan sebisa mungkin jauh dari kata intervensi politik dan juga kepentingan pribadi ataupun golongan pada tahap rekrutmen ini agar dapat menghadirkan kader-kader aparatur sipil negara yang betul-betul memiliki kompetensi sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh negara sehingga masyarakat yang berhasil lulus dalam proses rekrutmen tersebut dapat mengisi kekosongan yang ada dalam pemerintahan dan dapat bekerja sesuai dengan tupoksinya masing-masing.

Maka untuk mendukung jalannya proses rekrutmen yang baik dan benar, pemerintah perlu untuk menentukan jumlah kebutuhan setiap instansi agar calon aparatur sipil negara yang diterima sesuai dengan kebutuhan pemerintah. Formasi pegawai adalah suatu penetapan jumlah dan kualitas pegawai yang dibutuhkan dan didasarkan atas keadaan yang nyata (riil), volume pekerjaan, serta perkiraan perluasan organisasi yang harus dilakukan agar organisasi itu bisa melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien serta berkelanjutan. Secara umum, pengertian formasi pegawai adalah suatu rincian tentang jumlah dan susunan pegawai yang diperlukan dalam suatu instansi yang berlaku dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan kondisi pegawai. Adapun tujuan dari formasi pegawai yaitu agar tiap-tiap satuan organisasi memiliki jumlah dan mutu pegawai sesuai dengan tanggung jawab atau beban kerja organisasi tersebut. Dengan adanya sistem formasi ini pemerintah menginginkan agar aparatur sipil negara yang telah direkrut dapat menempati posisi yang telah ditentukan sebelumnya, agar tidak terjadi penumpukan pada suatu unit atau satuan kerja yang dapat mengakibatkan kurang efektifnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Lewat formasi ini juga pemerintah berharap dapat mengontrol keseimbangan pegawai pada setiap instansi yang ada dimana kita tahu sendiri bahwa setiap tahun ada aparatur sipil negara yang keluar karena berakhir masa kerjanya (pensiun), dipecat karena melanggar aturan, maupun meninggal sehingga terjadi kekosongan jabatan. Sehingga dengan adanya formasi ini pemerintah diharapkan mampu memenuhi kebutuhan pegawai yang lebih efektif dan efisien.

Pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 54 Tahun 2003 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan pada tanggal 3 november 2003 dalam pasal 2 ayat 2 menjelaskan bahwa Formasi Pegawai Negeri Sipil secara nasional terdiri dari Formasi Pegawai Negeri Sipil pusat dan Formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah, dalam pasal 3 ayat 1 menjelaskan bahwa Formasi Pegawai Negeri Sipil Pusat untuk masing-masing satuan organisasi pemerintah pusat setiap tahun anggaran ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara setelah mendapat pertimbangan dari Kepala Badan Kepegawaian Negara, dan dalam pasal 3 ayat 2 menjelaskan bahwa Formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah untuk masing-masing satuan organisasi Pemerintah Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota setiap tahun anggaran ditetapkan oleh Kepala Daerah masing-masing setelah mendapat persetujuan tertulis dari Menteri yang bertanggung jawab dibidang pendayagunaan aparatur negara, berdasarkan pertimbangan dari Kepala Badan Kepegawaian Daerah. Dari aturan tersebut dapat diketahui bahwa terdapat formasi Pegawai Negeri Sipil pusat dan formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah dimana formasi Pegawai Negeri Sipil Pusat ditetapkan oleh Menteri yang bertanggungjawab dibidang pendayagunaan aparatur sedangkan formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah ditetapkan oleh kepala daerah masing-masing atas persetujuan Menteri yang bertanggung jawab.

Dalam pasal 3 ayat 3 pada PP Nomor 54 Tahun 2003 juga dijelaskan bahwa penetapan dan persetujuan Formasi Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilakukan berdasarkan usul dari Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah yang dikoordinasikan oleh Gubernur. Berdasarkan penjelasan dari aturan tersebut dapat kita lihat bahwa Formasi Pegawai Negeri Sipil penting untuk dilakukan agar dapat merekrut tenaga kerja kepegawaian berdasarkan kebutuhan pemerintah dan juga dengan Formasi Pegawai Negeri Sipil ini dapat meminimalisir terjadinya tumpang tindih jabatan yang dapat mempengaruhi jalannya sistem pemerintahan yang berakibat pada pelayanan yang kurang efektif dan tidak maksimal. Sebelum ditetapkan suatu Formasi Pegawai Negeri Sipil, terdapat usul dari Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian daerah yang akan dikoordinasikan lebih lanjut dalam proses menetapkan suatu Formasi Pegawai Negeri Sipil, karena akan dipantau unit apa saja atau instansi mana saja yang harus diisi agar mencegah terjadinya kekosongan suatu jabatan dan juga untuk mengganti pegawai yang pensiun ataupun yang telah meninggal. Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2004 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil menjelaskan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian Menyusun Formasi masing-masing satuan organisasi Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah paling lambat diselesaikan akhir januari setiap tahun anggaran.

Tabel 1.1

No	Instansi	jumlah
1	Guru	186
2	Kesehatan	109
3	Tenaga Teknis lainnya	177
total		472

Sumber : Keputusan Menteri Aparatur Sipil Negara dan Birokrasi RI 2018

Keputusan Menteri Aparatur Sipil Negara Reformasi dan Birokrasi RI tentang kebutuhan PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Merauke Tahun 2018, sebanyak 472 orang. Terdiri dari tenaga guru 186, kesehatan 109 dan tenaga teknis lainnya 177. Berdasarkan kejadian yang ditemui oleh penulis di kabupaten Merauke pada suatu berita yang dilansir oleh *jubi.co.id* dimana disini menjelaskan bahwa, Setelah mengetahui tidak lulus testing penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di lingkungan Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Merauke, seorang pria berinisial GH melakukan aksinya dengan datang ke Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) setempat sekaligus merobek hasil pengumuman yang ditempel, tentu ini merupakan suatu masalah kepegawaian yang terjadi di Kabupaten Merauke. Pemerintah kabupaten merauke diharapkan mampu melakukan sistem rekrutmen yang baik agar tidak menimbulkan suatu permasalahan, dan langkah ini dapat diawali dengan membuat ataupun menetapkan Formasi pegawai yang baik dan benar agar pemerintah dapat mengetahui dengan jelas kekurangan atau kekosongan yang perlu diisi di tiap-tiap unit maupun instansi yang membutuhkan tenaga kerja dalam hal ini PNS/ASN dengan jumlah yang pasti dan sesuai beban kerja yang ditanggung, agar hasil rekrutmen tepat sasaran dan tidak menimbulkan suatu bomerang kepada pemerintah Kabupaten Merauke.

Dan diharapkan kedepannya Pemerintah Kabupaten Merauke melalui Badan Kepegawaian Daerah dapat mengembangkan kompetensi pegawai agar dapat menghasilkan pegawai yang berkompeten dalam bidangnya masing-masing serta dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dengan baik dan penuh tanggungjawab sebagai abdi negara dan juga pelayan masyarakat.

Dari penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menulis skripsi dengan judul **“EFEKTIVITAS PEMBERIAN FORMASI TERHADAP PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN MERAUKE PROVINSI PAPUA”**

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Keputusan Menteri Aparatur Sipil Negara Reformasi dan Birokrasi RI tentang kebutuhan PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Merauke Tahun 2018, sebanyak 472 orang. Terdiri dari tenaga guru 186, kesehatan 109 dan tenaga teknis lainnya 177. Berdasarkan kejadian yang ditemui oleh penulis di kabupate n Merauke pada suatu berita yang dilansir oleh *jubi.co.id* dimana disini menjelaskan bahwa, Setelah mengetahui tidak lulus testing penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di lingkungan Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Merauke, seorang pria berinisial GH melakukan aksinya dengan datang ke Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) setempat sekaligus merobek hasil pengumuman yang ditempel, tentu ini merupakan suatu masalah kepegawaian yang terjadi di Kabupaten Merauke. Pemerintah kabupaten merauke diharapkan mampu melakukan sistem rekrutmen yang baik agar tidak menimbulkan suatu permasalahan, dan langkah ini dapat diawali dengan membuat ataupun menetapkan Formasi pegawai yang baik dan benar agar pemerintah dapat mengetahui dengan jelas kekurangan atau kekosongan yang perlu diisi di tiap-tiap unit maupun instansi yang membutuhkan tenaga kerja dalam hal ini PNS/ASN dengan jumlah yang pasti dan sesuai beban kerja yang ditanggung, agar hasil rekrutmen tepat sasaran dan tidak menimbulkan suatu bomerang kepada pemerintah Kabupaten Merauke.

1.3 Penelitian Terdahulu

Pertama, Penelitian karya Ajib Rakhmawanto, 2018 dengan judul Perspektif Pemberian Formasi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Anggaran Pemerintah Daerah. Dalam penelitian ini terdapat pokok bahasan berupa perspektif atau cara pandang mengenai pemberian formasi pegawai negeri sipil (PNS) berdasarkan anggaran pemerintah daerah, dimana dalam penelitian ini terdapat dua rumusan masalah

yaitu Mengapa formasi PNS diberikan berdasarkan sistem anggaran Pemerintah Daerah? dan Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan Formasi PNS diberikan berdasarkan sistem?. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni pendekatan kualitatif dan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa, terdapat ketidaksesuaian antara jumlah formasi PNS yang ditetapkan berdasarkan analisis beban kerja dengan penetapan formasi berdasarkan anggaran pemerintah daerah.

Kedua, Penelitian karya Auliya Citra R dan Muh. Yunus, 2019 dengan judul Formasi Kebutuhan Pegawai Dalam Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar. Penelitian ini membahas tentang formasi kebutuhan pegawai dalam penerimaan calon pegawai negeri sipil (CPNS) Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar yang dimana penulis dari penelitian ini menetapkan sebuah rumusan masalah yakni bagaimana formasi kebutuhan pegawai dalam penerimaan calon pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar ?. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif. Hasil yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini yaitu penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan pegawai belum terpenuhi. Hal ini berdasarkan dari formasi jabatan dan formasi beban kerja, dimana tingkat kesesuaian kompetensi terhadap jabatan aparatur belum sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi di lokus Penulis.

1.5 Tujuan.

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan ini meliputi:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Merauke
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas formasi terhadap pengembangan kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Merauke
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis faktor penghambat dan upaya dalam pengembangan kompetensi pegawai

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian menurut Sugiyono (2016) dimana menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif agar peneliti dapat menganalisis dan menggambarkan fenomena penelitian peneliti dengan lengkap dan runtut berdasarkan fakta-fakta yang didapatkan sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian yang bermakna. Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan melakukan teknik yang meliputi wawancara (*interview*), observasi (*observation*), dan dokumentasi (*taking notes*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Simangunsong (2016).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. EFEKTIVITAS PEMBERIAN FORMASI TERHADAP PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN MERAUKE PROVINSI PAPUA

Pada penelitian ini penulis memfokuskan dengan dimensi dan indikator yang mengacu pada teori Teori (Kompetensi) Wibowo (2007:110) dimana indikator pengukuran meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Kemampuan konseptual adalah keterampilan yang bertujuan untuk mengintegrasikan seluruh kegiatan organisasi dan meningkatkan kemampuan pegawai dalam menganalisa dan mengelola informasi yang didapatkan dari berbagai sumber. Kemampuan konseptual juga menjadi salah satu faktor yang mendukung pengembangan kompetensi pegawai serta merupakan bentuk tindak lanjut dari pendalaman teori yang telah dikuasai selama masa pendidikan. Pada bagian ini Pegawai Negeri Sipil diharapkan mampu memiliki kapasitas masing — masing untuk melaksanakan tugas secara matang dan terperinci, serta dasar teori yang kuat dengan latar belakang yang jelas.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja aparatur Bapak Joko Nurmyuana, SH pada tanggal 13 Januari 2022. Beliau menyatakan bahwa Pada dasarnya kemampuan konseptual bersifat kreatif, konsepsional dan induktif. Dilihat dari pelaksanaannya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Merauke memiliki peningkatan yang cukup signifikan setiap tahunnya. Pengimplementasian kemampuan konseptual yang dimiliki oleh setiap pegawai dapat dilihat melalui inovasi — inovasi yang hadir pada saat bekerja namun kemampuan ini tidak dimiliki oleh semua pegawai, sehingga menjadi penghambat dalam melaksanakan tugas. Apabila dibandingkan saat pegawai sebelum dan setelah mengikuti Pendidikan, pegawai yang bersangkutan lebih cakap dan cekatan dalam merancang pekerjaan yang diemban secara profesional. Memiliki keterampilan yang baik akan membantu pegawai dalam meningkatkan kualitas kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan informan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan konseptual yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Merauke dinilai sudah cukup baik, namun belum menyeluruh. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih diperlukannya peningkatan pengetahuan melalui pembelajaran dan pengalaman kerja. Dengan kata lain kemampuan yang dimiliki tersebut dipengaruhi oleh Pendidikan formal sebelumnya. Peningkatan Kemampuan Konseptual seperti Pendidikan dan Pelatihan masih sangat diperlukan dengan perencanaan yang matang, sarana prasarana yang memadai dan sesuai kebutuhan, serta tepat sasaran.

Efektivitas formasi merupakan hal yang penting untuk diterapkan pada saat pelaksanaan rekrutmen pegawai. Pada saat proses rekrutmen berlangsung tentu pemerintah tentu berharap agar mendapat hasil yang baik dimana rekrutmen tersebut menghasilkan pegawai yang berkualitas dan berkompeten sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap tiap organisasi ataupun instansi yang ada, baik di tingkat daerah maupun di tingkat pusat. Selain untuk mendapat pegawai yang baru dan berkualitas serta berkompeten rekrutmen pegawai juga bertujuan agar menggantikan pegawai yang telah pensiun ataupun yang telah meninggal dunia. Proses rekrutmen ini tentu diharapkan dapat berjalan dengan baik dan bebas dari intervensi politik seperti Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, dimana hal ini dapat memberikan dampak yang negatif terhadap output yang dihasilkan dari rekrutmen pegawai, sehingga tidak menutup kemungkinan akan terdapat pegawai yang tidak berkompeten namun menduduki jabatan yang strategis.

Untuk mendukung jalannya proses rekrutmen guna mendapat pegawai yang handal dan berkualitas serta berkompeten, juga sesuai dengan kebutuhan, maka sebelum proses rekrutmen itu berlangsung, pemerintah terlebih dahulu melakukan formasi pegawai. Tujuan penetapan formasi Pegawai Negeri Sipil adalah agar satuan-satuan organisasi Negara yang mempunyai jumlah dan mutu pegawai yang cukup sesuai dengan beban kerja yang dipikulkan pada satuan-satuan organisasi. Yang dimaksud dengan satuan organisasi Negara adalah satuan-satuan organisasi pemerintah, satuan-satuan

organisasi kesekretariatan lembaga tinggi Negara, dan satuan-satuan organisasi badan-badan dan peradilan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 5 tahun 1976, dijelaskan bahwa organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu, organisasi harus selalu disesuaikan dengan perkembangan tugas pokok yang harus dilaksanakan dalam mencapai tujuan itu. Karena tugas pokok dapat berkembang dari waktu ke waktu, jumlah dan mutu Pegawai Negeri Sipil pun harus selalu disesuaikan dengan perkembangan tugas pokok. Perkembangan tugas pokok dapat mengakibatkan makin besarnya jumlah Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan, dan sebaliknya karena kemajuan teknologi dibidang peralatan, dapat pula mengakibatkan makin sedikitnya Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan.

Keberhasilan program ini bisa dilihat dari sejauh mana organisasi melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan. Yang dimaksud dengan keberhasilan program dalam penelitian ini adalah efektifitas program dapat dijalankan dengan kemampuan operasional dalam melaksanakan program-program kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Keberhasilan sasaran dalam penelitian ini adalah efektivitas ditinjau dari sudut pencapaian tujuan dengan memusatkan perhatian terhadap aspek sasaran, artinya efektifitas dapat diukur dengan seberapa jauh tingkat sasaran dalam program atau kebijakan dari pemerintah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepuasan merupakan kriteria efektivitas yang mengacu pada keberhasilan program dalam memenuhi kebutuhan penerima program tersebut. Kepuasan dirasakan oleh para penerima terhadap kualitas program yang telah diterima. Semakin berkualitas program yang diberikan maka kepuasan yang dirasakan oleh penerima semakin tinggi, maka dapat menimbulkan penilaian yang baik terhadap pembuat dan pelaksana program atau kebijakan tersebut dalam hal ini pemerintah.

3.2. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan penting pertama yang ditemukan oleh penulis ialah terdapat perbedaan mendasar yang menunjukkan kebaharuan penelitian penulis dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ajib Rakhmawanto, 2018 dengan judul Perspektif Pemberian Formasi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Anggaran Pemerintah Daerah. Dalam penelitian ini terdapat pokok bahasan berupa perspektif atau cara pandang mengenai pemberian formasi pegawai negeri sipil (PNS) berdasarkan anggaran pemerintah daerah, dimana dalam penelitian ini terdapat dua rumusan masalah yaitu Mengapa formasi PNS diberikan berdasarkan sistem anggaran Pemerintah Daerah? dan Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan Formasi PNS diberikan berdasarkan sistem?. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni pendekatan kualitatif dan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa, terdapat ketidaksesuaian antara jumlah formasi PNS yang ditetapkan berdasarkan analisis beban kerja dengan penetapan formasi berdasarkan anggaran pemerintah daerah.

Kemudian, penulis sepakat dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Auliya Citra R dan Muh. Yunus, 2019 dengan judul Formasi Kebutuhan Pegawai Dalam Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar. Penelitian ini membahas tentang formasi kebutuhan pegawai dalam penerimaan calon pegawai negeri sipil (CPNS) Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar yang dimana penulis dari penelitian ini menetapkan sebuah rumusan masalah yakni bagaimana formasi kebutuhan pegawai dalam penerimaan calon pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar?. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif. Hasil yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini yaitu penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan pegawai belum terpenuhi. Hal ini berdasarkan dari formasi jabatan dan formasi beban kerja, dimana tingkat kesesuaian kompetensi terhadap jabatan aparatur belum sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Temuan utama yang menunjukkan kebaruan hasil penelitian penulis dibandingkan penelitian terdahulu lainnya selain metode, informan dan lokus ialah penulis mendapati bahwa Pada dasarnya kemampuan konseptual bersifat kreatif, konsepsional dan induktif. Dilihat dari pelaksanaannya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Merauke memiliki peningkatan yang cukup signifikan setiap tahunnya. Pengimplementasian kemampuan konseptual yang dimiliki oleh setiap pegawai dapat dilihat melalui inovasi — inovasi yang hadir pada saat bekerja namun kemampuan ini tidak dimiliki oleh semua pegawai, sehingga menjadi penghambat dalam melaksanakan tugas. Apabila dibandingkan saat pegawai sebelum dan setelah mengikuti Pendidikan, pegawai yang bersangkutan lebih cakap dan cekatan dalam merancang pekerjaan yang diemban secara profesional. Memiliki keterampilan yang baik akan membantu pegawai dalam meningkatkan kualitas kerjanya.

IV. KESIMPULAN

1. Pengembangan kompetensi di Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke Provinsi Papua sudah cukup baik tapi tidak menyeluruh, dan juga masih terdapat pegawai yang memiliki latar belakang Pendidikan yang rendah sehingga pegawai tersebut lebih cakap bekerja setelah mendapat Pendidikan ataupun pelatihan yang diberikan oleh organisasi.
2. Formasi pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke Provinsi Papua sudah berjalan dengan baik karena sesuai dengan permintaan tiap SKPD yang ada di daerah sehingga kesesuaian antara input dan outputnya dapat terlaksana dengan baik.
3. Faktor penghambat pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Merauke antara lain faktor usia dan motivasi, alokasi dana yang belum mencukupi dan sarana prasana yang belum memadai serta jumlah tenaga pendidik spesialis yang terbatas. Upaya yang telah dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Merauke antara lain mengusulkan penambahan anggaran, meningkatkan motivasi pegawai melalui pertemuan rutin dalam memberikan sosialisasi pentingnya pengembangan PNS dan mengusahakan pemenuhan sarana dan prasana serta mengajukan penambahan jumlah tenaga pendidik.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa untuk menambah rekomendasi, mengatasi permasalahan yang ada serta mencegah permasalahan krusial baru muncul.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar- besarnya kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Merauke jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Auliya Citra R, M. 2019. *Formasi Kebutuhan Pegawai Dalam pPenerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar*. 1-13.

Rakhmawanto, A. 2018. *Perspektif Pemberian Formasi Pegawai Negeri Sipil*. 91-104.

Simangunsong, Fernandes. 2016. *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.

