

**KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA PADA SEKERTARIAT DPRD
KOTA BANDAR LAMPUNG PROVINSI LAMPUNG**

Agastia Pramesti Regita CP

NPP. 30.0443

Asdaf Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik Fakultas
Manajemen Pemerintahan*

Email: 30.0443@praja.ipdn.ac.id

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): This research was carried out against the background of the author's interest in what matters supported several employees of the Bandar Lampung City DPRD Secretariat in participating in the training program and what hindered other employees. As well as whether there have been any efforts that have been made by the Secretariat of DPRD Bandar Lampung City, Lampung Province. **Purpose:** The purpose of this research is to determine the competence of the state civil apparatus at the Secretariat of the Bandar Lampung City DPRD. **Methods:** In this study, the authors used qualitative research with descriptive techniques and an inductive approach. The informants in this study consisted of the Council Secretary, Head of the General Section, Head of Planning and Finance, Head of Administrative and Personnel Subdivision, Head of Planning and Finance Subdivision, and DPRD Secretariat Staff. Data obtained through observation, documentation, and interviews with informants. **Results:** The results of research show that the competency of the State Civil Apparatus at the Board Secretary is quite good. However, there are obstacles encountered by the Secretary of the Board when increasing the competence of his employees, namely the low motivation of the apparatus in increasing competence and the lack of a budget allocated by the government. **Conclusions:** All the efforts made by the Secretariat

of the Bandar Lampung City DPRD have been quite good in increasing the competence of its employees. However, some problems still require extra attention from the government.

Keywords: Competency, The State Civil Apparatus.

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penelitian ini dilaksanakan dengan latar belakang ketertarikan penulis mengenai perihal apa saja yang mendukung beberapa pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung telah mengikuti program diklat, dan apa yang menghambat para pegawai lainnya. Serta apakah sudah ada upaya yang telah dilakukan oleh Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung Provinsi Lampung. **Tujuan:** Tujuan dilaksanakannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana kompetensi yang dimiliki aparatur sipil negara pada Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung. **Metode:** Pada penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan teknik deskriptif, juga dengan pendekatan induktif. Informan dalam penelitian ini terdiri dari Sekretaris Dewan, Kepala Bagian Umum, Kepala Bagian Perencanaan Dan Keuangan, Kepala Sub Bagian Tata Usaha Dan Kepegawaian, Kepala Sub Bagian Perencanaan Dan Keuangan, serta Staf Sekretariat DPRD. Data yang didapatkan melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara kepada informan. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa Kompetensi Aparatur Sipil Negara pada Sekretaris Dewan sudah cukup baik. Namun adanya kendala yang dijumpai Sekretaris Dewan ketika meningkatkan kompetensi karyawannya yaitu rendahnya motivasi aparatur dalam meningkatkan kompetensi serta minimnya anggaran yang dialokasikan pemerintah. **Kesimpulan dan saran:** Segala upaya yang dilakukan oleh Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung sudah cukup baik dalam peningkatan kompetensi pegawainya, akan tetapi memang masih ada beberapa permasalahan yang membutuhkan perhatian ekstra dari pemerintahan.

Kata kunci: Kompetensi, Aparatur Sipil Negara.

I. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Istilah reformasi birokrasi sangat erat kaitannya dengan sistem pemerintahan suatu negara. Definisi reformasi birokrasi berdasarkan Peraturan Menpan No. PER/15/M.PAN/7/2009 mengenai pedoman umum reformasi birokrasi, ialah suatu langkah guna melangsungkan perbaikan maupun perubahan yang mendasar terhadap pelaksanaan dalam pemerintahan yang berkaitan dengan aspek kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya Aparatur. Reformasi birokrasi bertujuan untuk memperbaiki performa yang kurang baik, ataupun mewujudkan sistem pemerintahan yang profesional yang ditandai dengan karakteristik yang baik, integritas tinggi, kinerja yang baik, bersih, dan bebas, dapat melakukan pelayanan publik, berdedikasi, sejahtera, netral, serta berpegangan teguh pada nilai juga kode etik aparatur negara. Untuk menunjang keberlangsungan hal tersebut, maka diterbitkanlah UU No.5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pasal 69 yang memuat kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan oleh ASN dalam menjalankan tugasnya, yaitu seperti berikut:

1. Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis;
2. Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; dan
3. Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Sementara itu, Sekertariat DPRD merupakan lembaga pemerintah dengan tugas dan fungsi yaitu, untuk menunjang keberhasilan kegiatan DPRD, sehingga cita-cita bangsa dan negara akan terwujud. Hal ini selaras dengan Peraturan Kota Bandar Lampung No. 07 Tahun 2016 mengenai pembentukan dan susunan perangkat daerah Kota Bandar Lampung yang menyebutkan bahwa:

Sekertariat DPRD Kota dibentuk untuk Mendukung pelaksanaan fungsi dan tugas pokok DPRD Kota dalam rangka meningkatkan kualitas, produktifitas,

dan kinerja lembaga perwakilan rakyat daerah Kota dengan memperhatikan pedoman penyusunan organisasi perangkat daerah.

Maka dari itu, Sekertariat DPRD dalam pelaksanaan revormasinya harus merujuk kepada UU No.5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara (ASN) mengenai kompetensi yang dibutuhkan oleh ASN dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, adanya revormasi birokrasi akan membawa kemajuan politik bagi bangsa dan negara.

Total pegawai Sekertariat DPRD Kota Bandar Lampung yaitu sejumlah 257 (dua ratus lima puluh tujuh) orang, yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil 54 (lima puluh empat) orang, dan 203 (dua ratus tiga) orang dengan status pegawai tenaga kontrak. Data personalia berdasarkan pendidikan yaitu terdapat 19 (sembilan belas) pegawai berpendidikan terakhir strata 2, 30 (tiga puluh) pegawai berpendidikan terakhir strata 1, 1 (satu) pegawai berpendidikan terakhir diploma III, 8 (delapan) pegawai berpendidikan akhir SLTA dan masih terdapat 1 (satu) pegawai berpendidikan terakhir SMP.

1.2. Kesejangan Masalah yang Diambil

Melalui kompetensi-kompetensi yang telah ditetapkan dalam UU No.5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara dan juga Peraturan Kota Bandar Lampung No. 07 Tahun 2016 mengenai pembentukan dan susunan perangkat daerah Kota Bandar Lampung, maka sudah sepatutnya para pegawai Sekretariat DPRD Kota Lampung memiliki kualifikasi kompetensi yang dibutuhkan. Namun hal tersebut tidak sejalan dengan fakta yang ada di lapangan. Berdasarkan pada data dari diklat pegawai Sekertariat DPRD Kota Bandarlampung tahun 2022, dari total 257 pegawai, hanya terdapat 10 pegawai yang telah melaksanakan Diklat Pim IV, sedangkan untuk Diklat Teknis hanya 1 pegawai yang telah melaksanakan Diklat Keprotokolan, 1 pegawai yang telah melaksanakan Diklat Tata Naskah dinas. Hal ini membuat penulis tertarik akan hal apa yang mendukung beberapa pegawai tersebut telah mengikuti program diklat dan apa yang menghambat para pegawai lainnya. Serta apakah sudah ada upaya yang telah dilakukan oleh Sekertariat DPRD Kota Bandar Lampung Provinsi Lampung.

1.3. Penelitian Terdahulu

Fokus pada penelitian ini yaitu kompetensi ASN yang cenderung kurang maksimal, yang seharusnya selaras dengan UU No.5 Tahun 2014 mengenai kualifikasi kompetensi Aparatur Sipil Negara. Sehubungan dengan hal ini, telah dilakukan beberapa penelitian yang serupa, diantaranya Rizki Apridasri (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir” yang menggunakan metode kuantitatif. Penelitian tersebut ditujukan guna mengetahui pengaruh dari variabel kompetensi terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir. Kemudian ada penelitian oleh Marto Suyetno (2020) dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), Pemanfaatan Teknologi Serta Kompetensi Sumber Daya Manusia Dibidang Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Medan” dengan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat), implementasi teknologi, serta kompetensi SDM pada sektor akuntansi terhadap mutu laporan finansial Pemerintah Kota Medan. Yang terakhir ada penelitian oleh Melinda Ramadani (2019) pada penelitiannya yang bertajuk “Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat” dengan metode kuantitatif. Penelitian tersebut ditujukan guna mengetahui faktor-faktor penyebab ketidakefektifan kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat, beserta upaya untuk menanganinya.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian yang dilakukan oleh penulis yang berjudul “Kompetensi Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung Provinsi Lampung” belum pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Terdapat perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini, dimana penelitian ini metodenya berbeda yaitu pendekatan kualitatif. Adapun metode dalam kodifikasi data yang diaplikasikan, antara lain studi kepustakaan, studi lapangan serta studi dokumentasi. Diharapkan melalui variasi dalam metode pengumpulan data, hasil penelitian yang diperoleh akan memiliki tingkat akurasi yang tinggi.

1.5. Tujuan

Penelitian ini bertujuan guna mengetahui, menggambarkan, dan menganalisis kompetensi ASN, faktor pendukung dan penghambat kompetensi ASN, serta upaya untuk mengatasi faktor penghambat ASN tersebut pada Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung Provinsi Lampung.

II. METODE

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode kualitatif dengan teknik deskriptif juga dengan pendekatan induktif. Creswell (2014:4) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai suatu prosedur mencari dan mengetahui arti yang dianggap dari masalah sosial atau kemanusiaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok. Sehingga dapat dikatakan penulis berpartisipasi langsung di lapangan, mencatat semua yang terjadi di lapangan, menganalisis dokumen hasil penemuan di lapangan dan membuat penelitian sedetail mungkin.

Dalam mengumpulkan data, penulis menggunakan metode *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2018:218) menegaskan bahwa “*Purposive sampling* merupakan Teknik pengambilan sumber data dengan melihat tujuan tertentu”. Pada penelitian ini, penulis mengaplikasikan teknik interview (tanya jawab) kepada 7 anggota Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung Provinsi Lampung. Kemudian penulis juga menggunakan observasi (pengamatan) secara langsung dengan terjun langsung ke lokasi penelitian. Menurut Sedarmayanti (2011:74) sifat dasar dari metode pengamatan atau observasi yaitu naturalistik yang berlangsung dalam konteks natural dari kejadian. Selain itu, penulis juga menggunakan studi dokumentasi selama pelaksanaan magang.

Pengimplementasian ketiga teknik tersebut harapannya dapat menghasilkan data ataupun informasi yang akurat dan jelas sebagai bahan penelitian. Karena data yang diperoleh didapatkan dari beberapa sumber yang berbeda. Selain itu data yang diperoleh merupakan data yang beragam, sehingga dapat memberi pandangan yang berbeda-beda terhadap masalah yang diteliti.

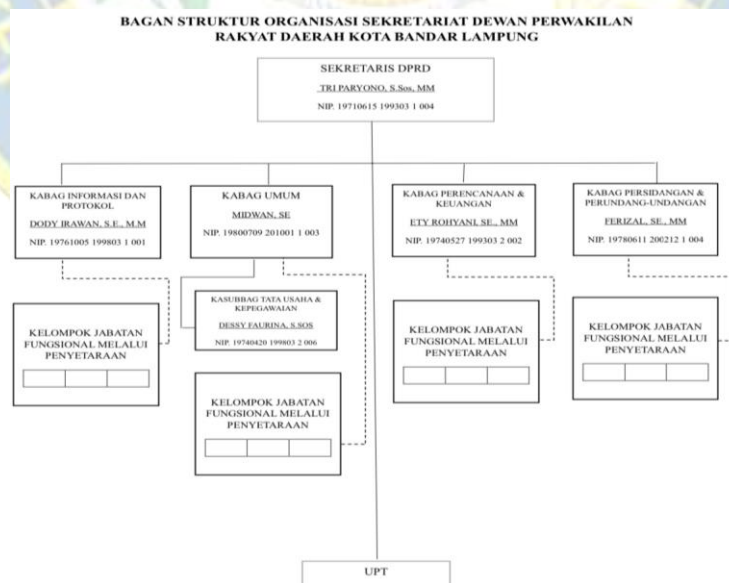
III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Fokus pada penelitian ini yaitu kompetensi ASN yang cenderung kurang maksimal, yang seharusnya selaras dengan UU No.5 Tahun 2014 mengenai kualifikasi kompetensi Aparatur Sipil Negara, yang dikaji oleh penulis berdasarkan data beserta fakta yang terdapat di lapangan.

3.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Bandar Lampung. Kota Bandar Lampung adalah Ibu Kota dari Provinsi Lampung, serta pusat dari segala aktivitas diantaranya pemerintahan, pendidikan, perekonomian, sosial, politik, hingga kebudayaan. Sebagai sentra di berbagai sektor kehidupan, sudah sepatutnya apabila Kota Bandar Lampung memiliki tatanan yang baik di segala bidangnya, termasuk di dalamnya mengenai kompetensi ASN pada Sekretariat DPRD. Di bawah ini merupakan Sturuktur Organisasi Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung:

Gambar 3.1
Sturuktur Organisasi Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung
(Berdasarkan Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 38 Tahun 2021)



Sumber: Renstra Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung Tahun 2021

Dengan jumlah pegawai 257 (dua ratus lima puluh tujuh) orang yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil 54 (lima puluh empat) orang dan 203 (dua ratus tiga) orang dengan status pegawai tenaga kontrak. Data personalia berdasarkan pendidikan yaitu terdapat 19 (sembilan belas) pegawai berpendidikan terakhir strata 2, 30 (tiga puluh) pegawai berpendidikan terakhir strata 1, 1 (satu) pegawai berpendidikan terakhir diploma III, 8 (delapan) pegawai berpendidikan akhir SLTA dan masih terdapat 1 (satu) pegawai berpendidikan terakhir SMP.

Sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Kota Bandar Lampung No. 07 Tahun 2016 mengenai pembentukan dan susunan perangkat daerah Kota Bandar Lampung dikatakan bahwa Sekretariat DPRD Kota dibentuk untuk mendukung pelaksanaan fungsi dan tugas pokok DPRD Kota dalam rangka meningkatkan kualitas, produktifitas, dan kinerja lembaga perwakilan rakyat daerah Kota dengan memperhatikan pedoman penyusunan organisasi perangkat daerah. Sehingga adanya kompetensi yang mumpuni memang sangat diperlukan oleh para Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung. Namun pada faktanya, merujuk dari sumber diklat pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung tahun 2022 terdapat 10 pegawai yang telah melaksanakan Diklat Pim IV, sementara untuk Diklat Teknis hanya 1 pegawai yang telah melaksanakan Diklat Keprotokolanan, 1 pegawai yang telah melaksanakan Diklat Tata Naskah dinas. Hal ini membuat penulis tertarik akan hal apa yang mendukung beberapa pegawai tersebut telah mengikuti program diklat dan apa yang menghambat para pegawai lainnya sehingga hanya beberapa pegawai diatas yang telah mengikuti program diklat. Serta apakah sudah ada upaya yang telah dilakukan oleh Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung Provinsi Lampung.

3.2. Faktor Pendukung Kompetensi Aparatur Sipil Negara

Pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia No. 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil dijelaskan pada pasal 25,27,28,dan 29. Bahwa bentuk dari faktor pendukung pengembangan kompetensi yaitu melalui, pembinaan sistematis kepemimpinan; pembinaan teknis; pembinaan sosial kultural; pembinaan manajerial; pembinaan fungsional;

konferensi/sarasehan/seminar; lokakarya ataupun workshop; bimbingan teknis; penataran; kursus; sosialisasi; dan/atau kegiatan pelatihan lainnya yang berguna untuk mengembangkan kompetensi.

Hal tersebut senada dengan temuan penulis di lapangan, yang mana terdapat tiga faktor pendukung dari Kompetensi Aparatur Sipil Negara pada Sekertariat DPRD Kota Bandar Lampung yang didasari atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia No. 10 Tahun 2018 yang berisi mengenai pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, kursus, serta penataran. Program pelatihan sangat membantu aparatur dalam proses penyelesaian tugas. Melalui program tersebut, aparatur dapat mempelajari ilmu yang lebih spesifik. Sehingga dapat meningkatkan serta mempertajam wawasan, yang akan bermuara pada profesionalitas aparatur dalam menjalankan tugasnya.

Selain hal di atas, penulis juga menemukan adanya faktor lain yang turut menunjang kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekertariat DPRD Kota Bandar Lampung, yaitu adanya sistem *reward and punishment* (penghargaan dan hukuman). Pegawai akan mendapatkan reward apabila pegawai memberikan hasil kerja yang baik dan sebaliknya pegawai akan mendapat punishment apabila pegawai tidak menunjukkan hasil kerja yang baik. Melalui hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan beberapa informan, dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward and punishment* juga dapat mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kompetensi, dimana setiap pegawai akan berlomba-lomba untuk memberikan hasil kerja dan hal yang baik kepada instansi tempat pegawai itu bekerja

3.3. Faktor Penghambat Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Sekertariat DPRD Kota Bandar Lampung.

Meskipun dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 telah dijelaskan mengenai faktor yang mendukung pengembangan Kompetensi, akan tetapi kondisi di lapangan tidak senantiasa sejalan dengan hal tersebut. Adapun faktor yang menghambat Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Sekertariat DPRD Kota Bandar Lampung adalah seperti berikut:

a. Motivasi aparatur

Motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan kompetensi, yang berdampak pada optimalisasi pelayanan oleh aparatur kepada masyarakat dalam menjalankan tugasnya. Akan tetapi masih banyak pegawai yang memiliki tingkat keinginan yang rendah dalam mengembangkan serta meningkatkan kompetensi diri yang dimiliki. Hal tersebut disebabkan oleh adanya kondisi dimana pribadi dari ASN sudah merasa cukup dengan posisi yang ditempati. Alasan lainnya yaitu lebih mendahulukan kepentingan keluarga, mengingat memang rata-rata pegawai di Sekertariat DPRD Kota Bandar Lampung sudah berumur/berkeluarga. Selain itu, masih terdapat pegawai yang belum memiliki keterampilan teknik berupa kemampuan untuk menggunakan sarana dan prasaran yang berteknologi modern. Sehingga memang akan menjadi penghambat bagi aparatur dalam menjalankan tugasnya.

b. Beban kerja

Beban kerja yang berlebih dan padat akan menjadi penghambat terhadap peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Sekertariat DPRD Kota Bandar Lampung. Hal tersebut menyebabkan pegawai hanya terfokus pada penyelesaian tugas dalam bekerja. Sehingga pegawai tidak memiliki kesempatan untuk melanjutkan pendidikan atau mengikuti diklat.

c. Pengaruh pihak lain

Adanya sejumlah oknum yang memanfaatkan kedekatan atau kekeluargaan dengan pimpinan turut menjadi faktor penghambat dalam peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Sekertariat DPRD Kota Bandar Lampung. Hal ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh Kasubbag Perlengkapan Ibu Liza Ristianie dan Ibu Dessy Faurina S.Sos., M.M selaku Kepala Sub Bagian TU Dan Kepegawaian. Maka tidak jarang pegawai selaku pelaksana di kantor harus menuruti apa yang telah diperintahkan.

d. Ketersediaan anggaran

Kepala Bagian Perencanaan dan Keuangan yaitu Ibu Ety Rohyani, SE, MM menegaskan jika pemberian anggaran pada program peningkatan kompetensi aparatur sipil Negara di Sekertariat DPRD Kota Bandar Lampung masih minim, sehingga porsi alokasi anggaran untuk meningkatkan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan masih belum memadai. Hal tersebut turut dilontarkan oleh Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Anggaran Ibu Febrilia Sastra Mega dan Kepala Bagian Umum yaitu Bapak Midwan, SE., yang mengungkapkan bahwa memang dana yang dianggarkan pada program peningkatan kompetensi sangat minim dan terbatas.

3.4. Upaya Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Sekertariat DPRD Kota Bandar Lampung

Dengan adanya berbagai macam kendala yang ada di lapangan, di bawah ini adalah upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Sekertariat DPRD Kota Bandar Lampung:

a. Pemberian motivasi

Berdasarkan data yang diperoleh penulis, Sekertaris DPRD Kota Bandar Lampung yaitu Bapak Tri Paryono, S.Sos, MM. selalu memberikan motivasi kepada setiap pegawai untuk terus meningkatkan kompetensinya, baik dalam pertemuan apel ataupun ketika memimpin rapat internal. Dengan demikian, pemahaman akan pentingnya peningkatan kompetensi pada pegawai akan selalu hidup, dan dapat memperbesar peluang kesadaran internal masing-masing pegawai.

b. Melakukan kegiatan *outbond* atau *gethring*

Upaya ini dilaksanakan setiap 6 bula sekali yang diikuti oleh seluruh pegawai Sekertariat DPRD Kota Bandar Lampung. Dengan adanya kegiatan ini, diharapkan motivasi kerja pegawai tetap terjaga, sehingga mereka akan tetap produktif dalam bekerja. Selain itu, agenda ini turut

membantu terciptanya lingkungan kerja yang positif, sehingga akan membentuk rasa solidaritas dan loyalitas yang tinggi antar pegawai.

c. Kerja sama dengan pihak lain

Untuk menunjang keberhasilan dalam meningkatkan kompetensi aparatur sipil Negara Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung, tentunya perlu adanya keterlibatan dari pihak lain dengan tujuan agar kerjasama yang terjalin tetap baik dalam rangka pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara.

Tabel 3.1

Daftar Kerjasama Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung

No	Nama Universitas	Jenis Kegiatan	Kurun Waktu Kerja Sama
1.	Universitas Lampung	Pengabdian dan Pemda	1 tahun
2.	Universitas Lampung	Riset dan Pemda	1 tahun

Sumber : Bidang Kerjasama Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung telah bekerjasama dengan pihak ketiga, yaitu Universitas Lampung dengan bentuk kegiatan berupa Pengabdian, Pemda, dan Riset. Kerjasama yang dilakukan bertujuan untuk mewujudkan koordinasi, komunikasi, dan kolaborasi antar organisasi serta meningkatkan keefektifan dan efisiensi dalam mempercepat proses pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai.

3.5. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menemukan bahwa Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung telah menyadari akan minimnya tingkat kesadaran pegawai dalam peningkatakn kompetensi, serta sudah dilakukan upaya-upaya dalam mengatasi hal

tersebut. Adapun upaya-upaya yang dilakukan oleh Sekertariat DPRD Kota Bandar Lampung untuk menangani minimnya tingkat kesadaran pegawai dalam peningkatakan kompetensi ada tiga, diantaranya pemberian motivasi, melakukan kegiatan *outbond* atau *gethring*, serta menjalin hubungan atau kerja sama dengan pihak ketiga. Selain untuk meningkatkan kesadaran pegawai dalam peningkatakan kompetensi, sebagaimana dikatakan oleh Liza Ristianie dan Midwan S.E., diadakannya kegiatan tersebut juga memiliki maksud lain yaitu untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, sehingga akan membentuk rasa solidaritas dan loyalitas yang tinggi antar pegawai. Akan tetapi masih adanya kendala lain seperti kesenjangan beban kerja, adanya pengaruh pihak lain, serta minimnya anggaran masih menjadi persoalan yang mendasar dan masih dicari jalan keluarnya.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis serta hasil temuan pada penelitian yang telah dilakukan, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa upaya-upaya yang dilakukan oleh Sekertariat DPRD Kota Bandar Lampung sudah cukup baik dalam peningkatan kompetensi pegawainya, akan tetapi memang beberapa permasalahan membutuhkan perhatian ekstra dari pemerintahan. Salah satunya yakni masih minimnya anggaran dana yang dikeluarkan guna peningkatan kompetensi ASN pada Sekertariat DPRD Kota Bandar Lampung. Dengan demikian, diharapkan pemerintah mampu memperhatikan lagi mengenai alokasi dana yang dilontarkan, supaya dapat dengan maksimal terserap oleh aparatur sipil negara yang membutuhkan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kompetensinya. Sehingga ketika semua hal tersebut berjalan dengan semestinya, akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Keterbatasan Penelitian. Dalam penelitian ini, waktu dan kondisi menjadi salah satu keterbatasan utama dalam melaksanakan penelitian di lapangan. Sehingga informasi yang diperoleh oleh penulis masih belum optimal untuk dijadikan sebagai referensi dalam menjawab permasalahan.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari bahwa hasil dari penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu penulis ingin

memberikan saran kepada peneliti berikutnya supaya mampu melaksanakan penelitian lanjutan pada lokasi yang sama, yang berhubungan dengan Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada Kepala Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung Provinsi Lampung beserta jajarannya yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian, serta semua pihak yang terlibat dalam penyusunan penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Apridasari, r. (2022), berjudul "*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir*" Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim: Riau.

Creswell, W. John, 2014. *Research Design : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Ramdani, m. (2019), berjudul "*Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat*". Universitas Pasundan: Bandung.

Sedarmayanti. (2011). *Metodelogi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuntitatif,Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tinambunan, m. S. (2020), berjudul "*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Pemanfaatan Teknologi Serta Kompetensi Sumber Daya Manusia Dibidang Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Medan*" Universitas HKPB Nommensen: Kota Medan.