

**PERAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL
MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
DI KABUPATEN BONE PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Andi Muhammad Fathur Arifinah Muhibuddin
30.1173

Asdaf Kabupaten Bone, Provinsi Sulawesi Selatan
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email: andimuhfathur@gmail.com

Pembimbing Skripsi : Yeti Fatimah S.Sos, M. Si

ABSTRACT

Problem.background (GAP): Human resources are required to have high skills, in order to achieve organizational goals. An organization without the support of qualified human resources will become an obstacle in the success of an organization. Therefore, it is important to prepare quality human resources in the midst of the current demands of change and development and development of a country. There is an assumption from some employees that education and training are not too important in developing human resource capacity. Competency development activities carried out by employees to prepare employees to enable employees to play a role in the organization. This is done in order to be able to evaluate the performance of employees and the results of the work assigned to their jobs.

Purpose: To find out, analyze and describe how the role of the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) plays a role in the Competency Development of Civil Servants in terms of Education and Training in Bone Regency, Province South Sulawesi. **Method:** Researchers use a qualitative approach that is descriptive with an inductive approach, researchers will analyze the data that has been obtained from the field in detail. Qualitative research can also be seen as participatory research whose research design has a flexible nature or is possible to change in order to adjust the plans that have been made, with the symptoms that exist in the actual research site. Qualitative research data is descriptive, meaning that the data collected can be in the form of words -words contained in the interview transcript and supported by field notes, pictures and others. determining informants using Purposive Sampling and Snowball Sampling techniques

Results/Findings: Implementation of Education and training for Civil Servants within the Personnel and Human Resources Development Agency of Bone Regency can be said to be quite successful in increasing employee competency. **Conclusion:** The implementation of education and training for civil servants within the Personnel and Human Resources Development Agency of Bone Regency can be said to be quite successful. The obstacle is the limited amount of budget provided. The efforts made are building communication with leaders in submitting financial plans that aim to increase the budget in improving education and training facilities and infrastructure.

Keywords: *E-Performance Application, Performance Appraisal, State Civil Apparatus*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP) Sumber daya manusia dituntut untuk memiliki Keterampilan yang tinggi, dalam tujuan pencapaian organisasi. Suatu organisasi tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka akan menjadi kendala dalam

keberhasilan suatu organisasi. Maka dari itu pentingnya menyiapkan Sumber daya manusia yang berkualitas di tengah tuntutan arus perubahan dan perkembangan serta pembangunan suatu negara. Adanya Asumsi dari beberapa pegawai bahwa pendidikan dan pelatihan tidak terlalu penting dalam pengembangan kapasitas sumber daya manusia. Kegiatan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan oleh pegawai untuk mempersiapkan pegawai dalam memungkinkan pegawai untuk berperan dalam organisasi. Hal ini dilakukan agar dapat mengevaluasi kinerja pegawai dan hasil kerja yang ditugaskan pada pekerjaannya

Tujuan: Untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan bagaimana peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dalam Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil dalam hal Pendidikan dan Pelatihan di Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan.

Metode: Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif dengan pendekatan induktif, peneliti akan menganalisis data yang sudah diperoleh dari lapangan dengan detail. Penelitian kualitatif dapat dipandang juga sebagai penelitian partisipatif yang desain penelitiannya memiliki sifat fleksibel atau dimungkinkan untuk diubah guna menyesuaikan dari rencana yang telah dibuat, dengan gejala yang ada pada tempat penelitian yang sebenarnya.

Data penelitian kualitatif bersifat deskriptif yang artinya data yang dikumpulkan dapat berupa kata-kata yang tertuang dalam transkrip wawancara dan didukung oleh catatan lapangan, gambar maupun yang lainnya.

menetapkan informan menggunakan teknis Purposive Sampling dan Snowball Sampling

Hasil/Temuan: Pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Bone dapat dikatakan cukup berhasil dalam meningkatkan kompetensi pegawai.

Kesimpulan: Pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Bone dapat dikatakan cukup berhasil. Adapun Hambatannya yaitu terbatasnya jumlah anggaran yang disediakan. Adapun Upaya yang dilakukan yaitu membangun komunikasi dengan pimpinan dalam pengajuan rencana keuangan yang bertujuan untuk penambahan anggaran dalam peningkatan fasilitas sarana dan prasarana Pendidikan dan pelatihan.

Kata Kunci: Aplikasi E-Kinerja, Penilaian Kinerja, Aparatur Sipil Negara

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi karena memiliki peran sebagai penentu keberhasilan dalam menjalankan suatu kegiatan serta penyelenggaraan pemerintahan. Pada hakikatnya, Sumber daya manusia merupakan salah satu alat penggerak organisasi, maksudnya bahwa sumber daya manusia sebagai perangkat dari roda pemerintahan termasuk organisasi publik baik itu Badan, Instansi, maupun Lembaga lainnya. Untuk itu Sumber daya manusia dituntut untuk memiliki Keterampilan yang tinggi, dalam tujuan pencapaian organisasi. Suatu organisasi tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka akan menjadi kendala dalam keberhasilan suatu organisasi. Maka dari itu pentingnya menyiapkan Sumber daya manusia yang berkualitas di tengah tuntutan arus perubahan dan perkembangan serta pembangunan suatu negara.

Dalam hal Pengembangan Kompetensi Pegawai negeri Sipil, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan pengembangan kompetensi melalui Pendidikan dan pelatihan (Diklat) agar pegawai negeri sipil memiliki sikap integritas dan profesional dalam mengemban tugas serta jabatan yang diberikan. Selain memiliki sikap integritas dengan cara menjaga nilai integritas tersebut Pegawai Negeri Sipil juga dituntut untuk dapat bersikap profesional sebagai abdi negara

Adanya Asumsi dari beberapa pegawai bahwa pendidikan dan pelatihan tidak terlalu penting dalam pengembangan kapasitas sumber daya manusia. Kegiatan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan oleh pegawai untuk mempersiapkan pegawai dalam memungkinkan pegawai untuk berperan dalam organisasi. Hal ini dilakukan agar dapat mengevaluasi kinerja

pegawai dan hasil kerja yang ditugaskan pada pekerjaannya. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sudah melaksanakan tiga jenis Pendidikan dan Pelatihan yaitu, Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan, Peningkatan Kompetensi Pembelajaran, dan Revolusi Mental tiap tahunnya penulis memfokuskan penelitian tentang "Peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber daya manusia dalam Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil melalui Pendidikan dan Pelatihan di Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan"

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

terbatasnya fasilitas pada saat pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan terutama pada sarana dan prasarana yang disediakan serta kesulitan bagi BKPSDM dalam mengakses data. terbatasnya sarana dan prasarana yang dimiliki menjadi penghambat dalam pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan serta kurangnya sumber daya manusia (SDM) yang mampu menganalisis kebutuhan diklat serta anggaran yang tidak mendukung terhadap perencanaan Pendidikan dan pelatihan sehingga penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan monoton terlaksana dari tiap tahunnya.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Agung Nugraha dengan judul Pengaruh pendidikan, pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep. Menemukan bahwa terdapat pengaruh positif secara langsung pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dan ada pengaruh positif secara tidak langsung pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kabupaten Pangkep (Agung Nugraha: 2020). Penelitian oleh Rifkah Hidayatullah dengan judul Strategi Pengembangan Kompetensi Manajerial Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Pendidikan dan Pelatihan di Kabupaten Naganraya Provinsi Aceh. Menemukan bahwa Pengembangan Kompetensi Manajerial ASN melalui Pendidikan dan Pelatihan belum terlaksana secara optimal, dikarenakan beberapa faktor diantaranya, sedikitnya kesempatan yang tersedia bagi ASN yang akan melaksanakan Diklat. Pemerintah Kabupaten Naganraya mau ASN kurang memanfaatkan peluang beasiswa diluar APBD (Rifkah Hidayatullah: 2021). Kemudian penelitian oleh Yohana dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan karier terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sigi. Menemukan bahwa Kompetensi dan pengembangan karier secara serempak berpengaruh signifikan terhadap pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sigi (Yohana: 2017).

1.3 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian ini tentunya belum pernah dilakukan serta penelitian ini juga berbeda dari penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan ataupun referensi penelitian ini. Yaitu, penelitian ini dilakukan di lokasi dan instansi yang berbeda. Konteks yang digunakan juga berbeda dimana peneliti ingin menganalisis peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor dalam pengembangan kompetensi melalui Pendidikan dan pelatihan (diklat)

1.5 Tujuan

Untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan bagaimana peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dalam Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil dalam hal Pendidikan dan Pelatihan di Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan.

II. METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif dengan pendekatan induktif, peneliti akan menganalisis data yang sudah diperoleh dari lapangan dengan detail. Penelitian kualitatif dapat dipandang juga sebagai penelitian partisipatif yang desain penelitiannya memiliki sifat fleksibel atau dimungkinkan untuk diubahguna menyesuaikan dari rencana yang telah dibuat, dengan gejala yang ada pada tempat penelitian yang sebenarnya, Data penelitian kualitatif bersifat deskriptif yang artinya data yang dikumpulkan dapat berupa kata-kata yang tertuang dalam transkrip wawancara dan didukung oleh catatan lapangan, gambar maupun yang lainnya. menetapkan informan menggunakan teknis Purposive Sampling dan Snowball Sampling hal ini dikemukakan oleh Sugiyono (2016:126). Teknik Purposive Sampling adalah cara yang dilakukan untuk mengambil sampel sumber data dengan melakukan pertimbangan misalnya orang yang dianggap memiliki pengetahuan dan pengalaman tentang permasalahan yang dibahas. Snowball Sampling merupakan sebuah metode untuk mengambil sampel sumber data yang awalnya kecil dapat bertambah sesuai dengan kebutuhan saat penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Peran antar tokoh

Peran sebagai tokoh (*Figurehead*) BKPSDM menjadi figur dari organisasi yang diwakili yang mempunyai fungsi sosial dan sebagai penanggungjawab. Dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) menjadi pengelola/ penanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (Diklat). Peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam peran antar tokoh (*figurehead*) sudah sesuai dimana pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Manusia yang menjadi suatu figure atau pengelola/ penanggungjawab di berbagai jenis Pendidikan dan pelatihan.

3.2 Peran sebagai pemimpin

Peran sebagai pemimpin (*Leader*) Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berperan sebagai pemimpin bagi organisasi. Di fungsi ini Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) bertanggung jawab terhadap performa kinerja dan tanggung jawab setiap anggotanya. Pada dasarnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya manusia mempunyai peran memimpin dalam pelaksanaan tugas Pemerintah Kabupaten Bone, oleh karena itu dalam berjalannya tugas Pegawai Negeri Sipil memiliki tugas dalam mengatur dan memimpin monitoring terhadap kegiatan dan program pemerintah Kabupaten Bone contohnya dalam hal Pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan.

3.3 Peran sebagai pejabat perantara

Peran Sebagai Pejabat Perantara dalam hal ini BKPSDM Membangun dan memelihara kontak dalam dan di luar organisasi atau dengan kata lain atasan melakukan sebuah peran dalam berinteraksi dengan kontak internal maupun eksternal organisasi. Peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah menjalankan perannya sesuai dengan tupoksinya yaitu dengan menjadi figur dalam suatu organisasi karena telah menyelenggarakan Pendidikan dan pelatihan. Kepala Badan telah melaksanakan peran sebagai pemimpin dengan baik dapat dilihat dari di bentuknya tim Monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan serta dapat sigap dalam mengambil keputusan. Dan juga Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tetap menjaga hubungan baik antar organisasi, baik itu dalam organisasi maupun luar organisasi.

3.4 Peran Pemantau

Peran pemantau (*Monitor*), peran ini mengharuskan atasan menjadi orang yang dapat menerima dan menggabungkan informasi, Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia memiliki tugas dan fungsi sebagai pemantau pada penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Hal ini bertujuan agar pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan berjalan sesuai yang diharapkan selain itu juga Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya memiliki peran mencari informasi terkait perkembangan di dalam organisasi serta mengawasi pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia peran memantau (Monitoring) sudah sesuai dengan rencana karena dapat dilihat dari pembentukan tim monitoring dan evaluasi serta BKPSDM terjun langsung untuk memantau pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan.

3.5 Peran sebagai penyebar informasi

Peran sebagai penyebar informasi (*disseminator*) berperan mengkomunikasikan informasi yang ada baik kepada organisasi dalam maupun luar. Pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan tentunya harus melalui berbagai media agar pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahu kapan penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan sehingga dalam hal ini pegawai BKPSDM mempunyai tugas untuk menyebarkan informasi Pendidikan dan pelatihan yang akan dilaksanakan hal ini tentunya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berperan dalam pengelolaan informasi yaitu dengan menyebarkan informasi kepada organisasi baik dalam maupun di luar organisasi dalam hal pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan.

3.6 Peran sebagai Juru Bicara

Peran sebagai juru bicara berperan menjadi juru bicara dan berbicara atas nama organisasi. Di peran ini manager bertanggung jawab menyampaikan informasi mengenai organisasi dan tujuan yang hendak dicapai. Pada dasarnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya manusia mempunyai peran sebagai juru bicara (Spokesperson) yaitu Menyampaikan informasi – informasi terkait kebijakan serta kegiatan yang terselenggara sehingga pelaksanaan kegiatan dapat berjalan sesuai dengan rencana. Peran BKPSDM telah menjalankan perannya sesuai dengan tupoksinya yaitu dalam pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan BKPSDM berpesan untuk mengawasi (Monitor), Menyebarkan Informasi serta menjadi juru bicara dalam menyampaikan informasi kepada lembaga maupun pihak lain.

3.7 Peran sebagai Entrepreneur

Peranan sebagai *entrepreneur*, dalam peranan ini atasan harus mampu melakukan dan mengendalikan perubahan yang dilakukan untuk kemajuan organisasi serta bertanggung jawab akan perubahan yang terjadi di dalam organisasi. Ini bermakna: memecahkan masalah, menciptakan ide-ide baru serta menerapkannya. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah membuat suatu inovasi yaitu aplikasi *Mylike Bone* guna memudahkan dalam pelayanan informasi kepegawaian serta pelaksanaan kegiatan Pendidikan dan pelatihan

3.8 Peran sebagai penghalau gangguan

Peranan sebagai penghalau gangguan (*Disturbance Handler*) berperan bertanggungjawab jika ada hambatan yang terjadi di organisasi. Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia juga memiliki tanggung jawab dalam menanggapi serta menyelesaikan suatu permasalahan yang timbul padal lingkup organisasi

3.9 Peran seabgai pembagi sumber daya

Peran sebagai pembagi sumber daya (*Resource Allocator*) Memiliki kewenangan dalam mengendalikan penggunaan sumber daya organisasi. berperan untuk menentukan apakah sumber daya yang dibutuhkan adalah yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

Termasuk juga dalam segi pendanaan, sumber daya manusia dan sumber daya lain yang dibutuhkan. Dalam pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan BKPSDM berperan sebagai pemecah suatu masalah dan menciptakan ide / motivasi baru, Penanganan masalah, Penetapan alokasi sumber daya sesuai dengan kebutuhan organisasi serta sebagai negosiasi dalam menyelesaikan suatu masalah

3.10 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Adapun Hambatan dalam pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Dayak, Manusia di Kabupaten Bone yaitu terbatasnya jumlah anggaran yang disediakan sehingga dalam pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan ini, peserta diklat harus menunggu giliran untuk dapat mengikuti Pendidikan dan pelatihan. Hambatan selanjutnya yaitu fasilitas yang tersedia masih kurang terutama pada bagian sarana dan prasarananya. Sarana yang masih di perlukan diantaranya adalah overhead projector, TV dan video, komputer/laptop, dan tekonologi multimedia sedangkan prasarana yang belum ada diantaranya adalah perpustakaan, fasilitas rekreasi, dan ruang laboratorium. Hambatan lainnya kurangnya sumber daya manusia (pegawai) yang mampu menganalisis kebutuhan diklat sehingga pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan tiap tahunnya yang teralaksana bersifat monoton (berulang). Adapun Upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan yang ada dalam pelaksanaan kegiatan Pendidikan dan pelatihan di Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan yaitu membangun komunikasi dengan pimpinan dalam pengajuan rencana keuangan yang bertujuan untuk penambahan anggaran dalam peningkatan fasilitas sarana dan prasarana Pendidikan dan pelatihan. Serta penataan kembali sarana dan prasarana penunjang kegiatan selanjutnya dengan melakukan kerja sama dengan instansi yang telah terakreditasi untuk membantu dalam pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan di Kabupaten Bone.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan peneliti menyimpulkan bahwa pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Bone dapat di katakana cukup berhasil dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Hal ini di buktikan dengasn pelaksanaannya sudah sesuai dengan Peraturan Bupati Kabupaten Bone Nomor 91 Tahun 2016 tentang salah satu tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu yang cukup singkat. Sehingga untuk mendalami observasi dan melakukan wawancara yang semakin mendalam kepada informan untuk mendukung data yang lebih valid peneliti memanfaatkan waktu yang sedikit lebih dari surat ijin yang diberikan sehingga data yang ditemukan lebih bisavalid.

Arah Masa Depan Penelitian (future work). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan padalokasi serupa.

V. UCAPAN TERIMAH KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala, kedua orang tua, adik, seluruh keluarga besar serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agung Nugraha, 2020. Jurnal Pengaruh Pendidikan, pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada instansi pemerintah
- Rifkah Hidayatullah, 2021. Jurnal Strategi Pengembangan Kompetensi Manajerial Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Pendidikan dan Pelatihan di KabupatenNaganraya Provinsi Aceh
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Yohana, 2017. Jurnal Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan karier terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sigi

