

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN KARO PROVINSI
SUMATERA UTARA**

Oleh

Stivano Putra Perdana Tarigan

NPP. 30.0145

Asdaf Kabupaten Karo, Provinsi Sumatera Utara

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: stivanotarigan04@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Drs. Haryanto, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Development of human resource capacity which must continue to develop, especially in the implementation of duties and responsibilities in accordance with their respective fields, which must be carried out in a structured and systematic manner and based on the needs of the organization to carry out competency development through training/training programs. **Purpose:** This research is intended to find out and analyze the the Competency Development of Civil Servant at the Office of Industry and Commerce, Karo Regency, North Sumatra Province. **Method:** The research method used in this study is the technique of data analysis by observation, interviews with informants as a source of informants, documentation and data processing, data presentation and conclusions. Guided by 5 benchmark dimensions for developing Civil Servant competencies, namely changes in performance, changes in personality, exams, assessment by participants, and examination by experts. **Result:** The results of this study indicate that the development of Civil Servant competency at the Karo District Industry and Trade Office with training/training programs is quite good. There has been a change in performance improvement and a change in behavior for the better. **Conclusion:** There are obstacles that occur in the implementation of training/training, namely the limited quota of

participants who participate and the lack of funds in implementing the program. Efforts that can be made are by proposing to increase the participant quota and increase the budget so that it runs more optimally in accordance with the objectives of holding the Civil Servant competency development program.

Keywords: Development, Competency, Civil Servant

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Pengembangan kapasitas sumber daya manusia yang semakin harus terus berkembang terutama dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab yang sesuai dengan bidang masing-masing, yang harus dilakukan secara terstruktur dan sistematis serta berdasarkan kebutuhan organisasi untuk melakukan pengembangan kompetensi melalui program pelatihan/diklat. **Tujuan:** Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menganalisis Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan tehnik analisis data dengan observasi, wawancara dengan narasumber sebagai sumber informan, dokumentasi serta pengolahan data, penyajian data dan kesimpulan. Dengan berpedoman pada 5 dimensi tolak ukur pada pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil, yaitu perubahan kinerja, perubahan kepribadian, ujian, penilaian oleh peserta, serta pemeriksaan oleh ahli. **Hasil/Temuan:** Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo dengan program diklat/pelatihan sudah cukup baik. Terjadi adanya perubahan peningkatan kinerja serta perubahan tingkah laku yang menjadi lebih baik. **Kesimpulan:** Terdapat hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan pelatihan/diklat, yaitu terbatasnya kuota peserta yang ikut berpartisipasi serta kurangnya dana dalam pelaksanaan program. Upaya yang dapat dilakukan dengan cara mengusulkan penambahan kuota peserta dan meningkatkan anggaran dana agar lebih berjalan secara maksimal sesuai dengan tujuan diselenggarakannya program pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

Kata Kunci: Pengembangan, Kompetensi, Pegawai Negeri Sipil

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan pada pasal 70 berisi mengenai pengembangan kompetensi pegawai dengan pendidikan dan pelatihan secara khusus lagi membicarakan tentang hak dan kesempatan untuk 3 mengembangkan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 69 ayat 3 mengatakan kompetensi yang harus dimiliki seorang ASN telah diatur didalam peraturan perundang-undangan. Pasal tersebut membahas tentang 3 komponen penting dalam pembagian kompetensi seorang ASN yaitu, kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural . Kompetensi teknis yang harus dimiliki ASN dapat diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis. Kompetensi manajerial yang diukur dari tinggi rendahnya pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen dan *experience* kepemimpinan dan kompetensi sosial kultural dapat diukur melalui pada pengalaman kerja ASN yang berhubungan kepada masyarakat dan lingkungan kerjanya.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo memiliki 41 orang pegawai negeri sipil dengan golongan yang beragam mulai dari Pengatur Tk(I) hingga Pembina Utama Muda (IV/c) diikuti dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Jika dikaitkan dengan golongannya sehingga tingkat pendidikan para pegawai masih ada yang belum sesuai dengan jabatan yang saat ini. Hal itu dapat terjadi karena masih ada beberapa pegawai yang belum mengikuti Diklat. Berdasarkan data pegawai diatas maka Pegawai Negeri Sipil juga diharapkan melalui kemampuan untuk melaksanakan tugas serta pekerjaan dan jabatan, terutama dalam hal mengambil keputusan yang berhubungan dengan tugas dan jabatan yang dimiliki melalui pengembangan kompetensi PNS. Rendahnya kemampuan untuk memecahkan masalah atau hambatan/kendala yang muncul dalam pelaksanaan tugas dan jabatan, disiplin kerja. Kemudian masih belum mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara efisien efektif, dan tepat waktu, dalam memenuhi tuntutan kinerja yang sudah ditetapkan.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian dengan judul Pengembangan Kompetensi Pegawai Melalui Pendidikan dan Pelatihan di BKPP Kabupaten Kutai Timur, oleh: Imelda Juniar (2017) dengan metode penelitian

kualitatif. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengembangan kompetensi pegawai melalui Diklat di BKPP Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih kurangnya pegawai yang berkompeten di bidangnya sehingga diperlukanya pengembangan kompetensi bidang widyaswara.

Penelitian dengan judul Strategi Perencanaan dan Pengembangan sumber daya manusia ASN Dalam Menunjang Penerapan E-Government, oleh: Achmad Ridho (2020) dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana Strategi Perencanaan dan Pengembangan sumber daya manusia ASN Dalam Menunjang Penerapan E-Government. Hasil penelitian Menunjukkan bahwa penerapan e-government pada pemerintahan yang ada di Indonesia belum maksimal serta belum menghasilkan pelayanan yang memuaskan bagi masyarakat.

Penelitian dengan judul Modifikasi Perilaku Aparatur Ala Skinner: Suatu Model Pengembangan SDM Menuju Profesionalisme Birokrasi, oleh: Fiki Dzakiyati (2018) menggunakan metode penelitian kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana perilaku aparatur dengan model pengembangan sdm menuju profesionalisme birokrasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa BPSDM Sumatera Utara belum memiliki professionalisme pegawai yang maksimal untuk mendukung adanya grand reformasi.

1.4. Pernyataan Kebaruan

Penelitian terdahulu tersebut memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu dalam metode yang digunakan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Adapun perbedaan yang paling mendasar dalam penelitian ini yaitu fokus penelitian serta permasalahan lokasi penelitian yang tentu akan mendapatkan hasil yang berbeda, permasalahan utamanya adalah bagaimana Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di suatu Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

1.5. Tujuan

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui tentang bagaimana Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya apa saja yang dilakukan dalam mengatasi pemasalahan pada pengembangan Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan dengan pendidikan dan pelatihan bagi PNS.

II. METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan desain penelitian kualitatif dan metode deskriptif serta pendekatan secara induktif. Penulis mendeskripsikan dan melakukan analisis terhadap masalah yang terjadi secara sistematis lalu diperoleh gambaran tentang permasalahan yang terjadi dalam Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Pengembangan Kompetensi Pegawai

Pengembangan kompetensi PNS yang dilakukan dengan baik akan menghasilkan beberapa perubahan yang ada pada sumber daya manusia tersebut. Menurut (Priansa, 2018) mengungkapkan terdapat tolak ukur yang bisa digunakan untuk mengetahui ukuran yang dihasilkan dari pengembangan kompetensi PNS tersebut di antaranya Perubahan Kinerja, Perubahan Kepribadian, Ujian, Penilaian oleh Peserta.

3.1.1. Perubahan Kinerja

Perubahan kinerja dipengaruhi oleh adanya pengembangan kompetensi pada PNS. Perubahan kinerja tersebut didapatkan apabila seseorang mendapatkan sebuah pelatihan atau diklat kemudian dapat mengimplementasikannya pada saat bekerja. Ketika bekerja akan menghasilkan suatu perubahan melalui pengembangan yang dilakukan oleh pemerintah. Perubahan kinerja merupakan hal penting yang harus ada dan penting setelah mengikuti pelatihan/diklat. Hal ini karena Perubahan Kinerja merupakan dimensi yang penting dalam terwujudnya pengembangan kompetensi PNS yang sudah ada. Dalam program yang sudah disediakan oleh pemerintah untuk mengembangkan SDM yaitu memiliki perubahan kinerja, seperti lebih produktif dan efektif yang dihasilkan para pegawai menjadi tolak ukur berhasilnya pengembangan kompetensi PNS yang telah dilakukan.

3.1.2. Perubahan Kepribadian

Sikap atau tingkah laku adalah sesuatu yang mendasar sebagai seorang PNS dalam menghadapi lingkungan kerjanya. Sehubungan dengan pelatihan/diklat, tentunya dimensi kepribadian merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Perubahan kepribadian sangat mempengaruhi dan menentukan suatu keberhasilan pengembangan kompetensi pada PNS yaitu sikap atau perilaku yang diharapkan yang muncul dari dalam diri sendiri sebagai pegawai yang baik. Pegawai yang baik

tentu mengalami perubahan kepribadian setelah mengikuti pelatihan/diklat. Kepribadian, persepsi dan motivasi kerja seorang PNS ditentukan oleh sikap yang menjadi faktor perilaku.

3.1.3. Dimensi Ujian

Ujian merupakan sebagai acuan untuk mengetahui ukuran keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai. Keterampilan termasuk juga kecakapan, keahlian atau potensi yang dimiliki. Dimensi Ujian merupakan salah satu wadah yang digunakan selain untuk mengukur sejauh mana pengetahuan dan keterampilan tetapi juga sebagai acuan para peserta agar dapat mengembangkan atau mengetahui hal yang ternyata belum mereka kuasai.

3.1.4. Penilaian Oleh Peserta Pengembangan Kompetensi PNS

Penilaian para pegawai yang mengikuti pengembangan mengenai pengembangan kompetensi PNS yang telah diikuti sangat penting untuk mengukur sejauh mana tingkat perubahan yang didapat setelah mengikuti pengembangan kompetensi PNS tersebut. Dalam pelaksanaan pelatihan nyatanya masih ada kekurangan yang menunjukkan keterbatasan pegawai dalam mengikuti diklat.

3.1.5. Pemeriksaan Oleh Ahli

Dalam kegiatan pengembangan dapat mengikut sertakan tenaga ahli di bidangnya karena penilaian yang diberikan para ahli mengenai pengembangan yang dilakukan akan sangat bermanfaat bagi organisasi. Sehubungan dengan adanya ahli yang sudah difasilitasi merupakan kebutuhan dan harapan pegawai sehingga mampu meningkatkan kualitas Sumber daya Manusia pada bidangnya.

3.2. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Senada dengan yang dibahas dalam penelitian oleh Achmad Ridho (2020), Pembahasan penelitian ini mengenai bagaimana mengembangkan kompetensi sumber daya manusia yang ada agar dapat lebih berkompeten.

Sama halnya dengan penelitian oleh Imelda Juniar (2017), pembahasan penelitian ini mengenai bagaimana mengembangkan kompetensi Sumber daya manusia yang ada agar dapat lebih berkompeten.

Penelitian sebelumnya oleh Fiki Dzakiyati (2018) mengacu pada teori Skinner tentang pengembangan profesionalisme yang dimiliki pegawai untuk dapat mengikuti perubahan reformasi yang terjadi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis tidak menerapkan teori Skinner.

IV. KESIMPULAN

Pengembangan Kompetensi PNS pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo sudah cukup baik, meskipun masih belum sempurna, hal ini dapat terjadi karena adanya perbedaan latar belakang dan pengalaman yang berbeda-beda juga. Pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki sudah memberikan dan menciptakan hal baru dalam dunia kerja seperti terlihat perubahan pada tingkat produktivitas kinerja yang meningkat. Setelah mengikuti pelatihan/diklat sudah menunjukkan adanya perubahan sikap yang diikuti dengan perubahan kinerja. Baik dari sikap maupun Pendidikan keduanya menunjukkan hal yang sudah baik pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo. Diikuti dengan materi ujian yang sesuai dengan tujuan diadakannya diklat, tolak ukur yang sudah sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan peserta, serta sudah melibatkan para ahli dalam pelaksanaan program pelatihan/diklat.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan terhadap PNS sehingga pegawai lainnya diluar PNS juga memerlukan sebuah pengembangan kompetensi.

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 berkaitan dengan pengembangan pegawai di suatu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) tertentu.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara beserta jajarannya yang telah memberikan bantuan informasi untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Dzakiyati, Fiki. 2018. *Modifikasi Perilaku Aparatur Ala Skinner: Suatu Model Pengembangan SDM Menuju Profesionalisme Birokrasi*. Jurnal Ilmiah Vol. 4 Nomor 1
- Juniar, Imelda. 2017. *Pengembangan Kompetensi Pegawai Melalui Pendidikan dan Pelatihan di BKPP Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Paradigma Vol. 6 Nomor 2
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.

Ridho, Achmad. 2020. *Strategi Perencanaan dan Pengembangan sumber daya manusia ASN Dalam Menunjang Penerapan E-Government.*

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

