

**ANALISIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA
PEREMPUAN MELALUI DIKLAT TEKNIS DI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN
KAPUAS KALIMANTAN TENGAH**

Daniel Bayu Buana

NPP. 30.0917

Asdaf Kabupaten Kapuas, Provinsi Kalimantan Tengah

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: danielbayubuanaa@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Hj. Neni Alyani, SE, M.Pd

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): The research focuses on developing the competence of female State Civil Apparatuses through technical training at the Kapuas District Transportation Office, Central Kalimantan. **Purpose:** This study aims to identify and describe the competency development of female state civil servants through technical training at the Kapuas District Transportation Service, Central Kalimantan, identify obstacles in developing the competence of female state civil servants and identify the efforts made by the Kapuas District Transportation Service in overcoming obstacles that occur. **Method:** The research method used in this study is a descriptive qualitative research method with an inductive approach. Data was collected through observation, interviews and documentation. Data analysis techniques include data reduction, data exposure, and drawing conclusions. This study bases its analysis on Competency Development theory (Sedamayanti, 2017), which identifies three dimensions of competency development, namely knowledge, skills, and attitudes. **Result:** It is very important to implement the competency development of female State Civil Apparatus through the implementation of training and education development at the Kapuas Regency Transportation Service. **Conclusion:** The implementation of competency development for female State Civil Apparatus through the application of training development at the Kapuas Regency Transportation Service has not run optimally. There are still several obstacles found in the form of a lack of budget and busy work demands. While the driving factors are opportunities for self-development, a conducive environment, and the increasing needs of society. Efforts were made to overcome obstacles in the implementation of competency development for female State Civil Apparatus at the Kapuas Regency Transportation Service, namely by increasing communication and coordination among fellow State Civil Apparatuses (ASN), trying to provide adequate facilities and means for training, and establishing cooperation with educational institutions or training that is trusted and has experience in organizing technical training according to the needs of the Kapuas District Transportation Office.

Keywords: Civil Apparatus, Education and Training, Competence.

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penelitian berfokus kepada pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara perempuan melalui diklat teknis di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara perempuan melalui diklat teknis di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah, mengetahui hambatan dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara Perempuan dan mengetahui upaya yang dilakukan oleh di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas dalam mengatasi hambatan yang terjadi. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi reduksi data, paparan data, dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini mendasarkan analisisnya pada teori Pengembangan Kompetensi (Sedamayanti, 2017), yang mengidentifikasi tiga dimensi pengembangan kompetensi, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap. **Hasil/Temuan:** Pelaksanaan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara perempuan melalui penerapan pengembangan Diklat di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas sangat penting untuk segera dilaksanakan. **Kesimpulan:** Pelaksanaan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara perempuan melalui penerapan pengembangan Diklat di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas belum berjalan dengan optimal. Masih terdapat beberapa kendala yang ditemukan berupa kurangnya anggaran dan serta tuntutan kerja yang padat. Sementara yang menjadi faktor pendorongnya yakni kesempatan untuk mengembangkan diri, lingkungan yang kondusif, serta kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara perempuan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas yakni dengan meningkatkan komunikasi dan koordinasi antar sesama Aparatur Sipil Negara (ASN), berupaya menyediakan fasilitas dan sarana yang memadai untuk pelatihan, serta menjalin kerjasama dengan lembaga pendidikan atau pelatihan yang terpercaya dan memiliki pengalaman dalam menyelenggarakan pelatihan teknis yang sesuai dengan kebutuhan Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas

Kata Kunci : Aparatur Sipil Negara, Diklat, Kompetensi.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dengan perkembangan zaman, seorang aparatur sipil negara dituntut untuk memiliki kompetensi yang juga harus berkembang dan mengikuti tantangan zaman. Pada saat dunia dan khususnya Indonesia mulai menerapkan teknologi dalam berbagai bidang mulai dari pendidikan, kesehatan, ekonomi, dan penyelenggaraan pemerintahan. Hal tersebut membuat adanya perubahan pola pengembangan kompetensi ASN ke metode yang berbasis teknologi.

Kendala dalam penerapan diklat teknis saat ini antara lain tidak optimalnya pelatihan terhadap PNS karena masih sedikit PNS yang mengikuti diklat teknis terutama PNS perempuan, hal tersebut dapat dilihat pada data PNS yang memiliki sertifikat dan kompetensi Diklat teknis pada DISHUB Kabupaten Kapuas dibawah ini :

Tabel 1

Data Yang Memiliki Sertifikat & Kompetensi Diklat Teknis Asdp Bidang Prasarana Keselamatan

Golongan	Data Yang Memiliki Sertifikat & Kompetensi Diklat	Jenis Kelamin	
		Laki-Laki	Perempuan
III/a	2	2	0
III/b	4	4	0
III/c	1	1	0
III/d	3	3	0
Total	10	10	0

Sumber: Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas 27 Oktober 20

Berdasarkan data tabel diatas diketahui bahwa jumlah PNS yang sudah memiliki sertifikat dan kompetensi Diklat teknis di Dinas Perhubungan kabupaten Kapuas sebanyak 10 orang adalah PNS Pria, sementara PNS Wanita tidak ada yang mengikuti diklat tersebut, sebagai perbandingan jumlah PNS di Dinas Perhubungan adalah 37 orang terdiri dari 29 PNS Pria dan 8 orang PNS Wanita. Jika PNS Wanita ini tidak pernah mengikuti pelatihan maka mereka kompetensinya tidak akan berkembang. Oleh sebab itu penulisan ini penting dilaksanakan guna menunjang kompetensi PNS terutama bagi PNS Wanita.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 mengatur dengan jelas bahwa PNS mempunyai hak untuk mendapatkan penembangan kompetensi minimal 20 Jam Pengajaran pertahun. Diklat Teknis menjadi tidak optimal dikarenakan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 mengatur dengan jelas bahwa PNS mempunyai hak untuk mendapatkan pengembangan kompetensi minimal 20 Jam Pengajaran (JP) pertahun. Jumlah pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan kabupaten Kapuas pada tahun 2022 terdapat 37 Pegawai. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 dan Nomor 11 Tahun 2017 Jumlah Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas sebanyak 37 pegawai Harus dipenuhi haknya salah satunya dalam pengembangan kompetensi. Pengembangan dan pemenuhan hak tersebut belum tercapai dikarenakan keterbatasan pada diklat. Akibat tidak tercapainya hak dalam pengembangan kompetensi PNS menyebabkan rendahnya kualitas PNS dalam mengerjakan Tugas-tugasnya di bidang penyelenggaraan pemerintah sebagai motor penggerak pemerintahan.

Berdasarkan Uraian diatas dapat diketahui bahwa masalah yang ada pada pelaksana diklat sekarang dimana pegawai negeri sipil perempuan kurang mendapat hak yang sesuai lagi dengan kondisi yang terjadi pada saat ini. Perlu adanya pengembangan-pengembangan terhadap pegawai diklat salah satunya ialah diklat.

Berdasarkan permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk menelusuri lebih lanjut dalam bentuk kajian ilmiah dengan judul “ANALISIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA PEREMPUAN DI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN KAPUAS KALIMANTAN TENGAH”.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Kendala dalam penerapan diklat teknis saat ini antara lain tidak optimalnya pelatihan terhadap PNS karena masih sedikit PNS yang mengikuti diklat teknis terutama PNS perempuan. Jumlah PNS yang sudah memiliki sertifikat dan kompetensi Diklat teknis di Dinas Perhubungan kabupaten Kapuas sebanyak 10 orang adalah PNS Pria, sementara PNS Wanita tidak ada yang mengikuti diklat tersebut, sebagai perbandingan jumlah PNS di Dinas Perhubungan adalah 37 orang terdiri dari 29 PNS Pria dan 8 orang PNS Wanita. Jika PNS Wanita ini tidak pernah mengikuti pelatihan maka mereka kompetensinya tidak akan berkembang. Oleh sebab itu penulisan ini penting dilaksanakan guna menunjang kompetensi PNS terutama bagi PNS Wanita.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 mengatur dengan jelas bahwa PNS mempunyai hak untuk mendapatkan penembangan kompetensi minimal 20 Jam Pengajaran pertahun. Diklat Teknis menjadi tidak optimal dikarenakan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 mengatur dengan jelas bahwa PNS mempunyai hak untuk mendapatkan pengembangan kompetensi minimal 20 Jam Pengajaran(JP) pertahun. Jumlah pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan kabupaten Kapuas pada tahun 2022 terdapat 37 Pegawai. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 dan Nomor 11 Tahun 2017 Jumlah Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas sebanyak 37 pegawai Harus dipenuhi haknya salah satunya dalam pengembangan kompetensi. Pengembangan dan pemenuhan hak tersebut belum tercapai dikarenakan keterbatasan pada diklat. Akibat tidak tercapainya hak dalam pengembangan kompetensi PNS menyebabkan rendahnya kualitas PNS dalam mengerjakan Tugas-tugasnya di bidang penyelenggaraan pemerintah sebagai motor penggerak pemerintahan.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dapat menjadi acuan dalam melakukan penelitian dan sebagai perbandingan dalam memperkaya teori serta mempunyai hubungan-hubungan dengan penelitian yang peneliti akan lakukan. Dari beberapa penelitian terdahulu yang peneliti dapatkan, ada tiga penelitian sebagai sumber yang relevan. Penelitian yang dilakukan oleh Dede Tarmana, Widodo (2020) dengan judul penelitian “Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Fungsional PMG Ahli Secara Online.” Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif, analisis statistik deskriptif, analisis proporsi. Ditemukan hasil bahwa Pelatihan online dengan memanfaatkan teknologi e-learning terbukti mampu berhasil mengembangkan kompetensi PNS. Pelatihan menggunakan e-learning tersebut sebagai solusi ditengah keterbatasan alokasi anggaran pelatihan secara klasikal.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Widia eka wardani ,Achmad Djumlani, D Paranoan (2015) dengan judul penelitian “Pengembangan Kompetensi Aparatur Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di

Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.” Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode Deskriptif Kualitatif. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Capaian pengembangan kompetensi aparatur di dishub prov kaltim melalui Pendidikan formal kurang dari apa yang diharapkan. Hal tersebut disebabkan karena alokasi anggaran diklat masih kurang.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Friendly Josua Momor, Welson Yappy Rompas, Gustaf Buddy Tampi. (2020) dengan judul penelitian “Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Kapuas Timur Kabupaten Minahasa.” Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Pengembangan kompetensi ASN belum optimal karena badan diklat belum terakreditasi sehingga upaya pengembangan kompetensi aparatur tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penulisan terdahulu, Adapun perbedaan dalam penulisan yang akan diteliti pada saat ini yaitu perbedaan pada lokasi fokus penelitian, variabel penulisan, serta metode penulisan. Hasil ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dalam rangka pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui penerapan diklat teknis yang pada akhirnya terjadi peningkatan kompetensi aparatur.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pelaksanaan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara Perempuan melalui diklat di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas, untuk menganalisis faktor penghambat dan pendorong dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara Perempuan melalui penerapan diklat di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas, dan untuk mengetahui upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara Perempuan melalui diklat di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas.

II. METODE

Penelitian dengan menggunakan penelitian secara kualitatif dengan metode deskriptif dengan pendekatan induktif yang dianggap sesuai dengan penelitian peneliti. Oleh karena itu, pelaksanaan dalam penelitian dilakukan sesuai dengan fakta-fakta yang terdapat di lapangan mengenai pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara perempuan melalui diklat teknis di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah, dimana dituangkan dalam gambaran berbentuk tulisan.

Peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Pada data primer, peneliti melaksanakan teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi langsung di lapangan yaitu di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah dengan melibatkan para pegawai yang berada di instansi tersebut. Sedangkan pada data sekunder, peneliti melaksanakan teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan dokumen, arsip dan laporan yang dimiliki oleh Dinas Perhubungan. Analisa dalam penelitian ini menggunakan teori Pengembangan Kompetensi Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan

kompetensi dapat diukur melalui 3 (tiga) dimensi, yaitu pengetahuan (*knowlegde*), ketrampilan (*skill*), dan perilaku (*attitude*).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Perempuan Melalui Penerapan Pengembangan Diklat di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas.

Berdasarkan teori teori Pengembangan Kompetensi Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi dapat diukur melalui 3 (tiga) dimensi, yaitu pengetahuan (*knowlegde*), ketrampilan (*skill*), dan perilaku (*attitude*). Penulis menghubungkan dengan keadaan yang terjadi di lokasi penelitian, bagaimana hubungan antara teori dengan praktek yang dilakukan sesuai dengan cakupan lokasi penelitian di N Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas. Adapun 3 (tiga) dari teori Pengembangan Kompetensi menurut Sedamayanti dijelaskan sebagai berikut:

3.1.1 Pengetahuan (*Knowlegde*)

3.1.1.1 Latar Belakang

Salah satu penyebab tidak adanya ASN Perempuan yang mengikuti diklat ialah karena materi diklat tidak terlalu sesuai dengan posisi para ASN perempuan. Oleh sebab itu, diharapkan ada penyusunan materi diklat yang disesuaikan dengan latar belakang tugas yang dimiliki oleh ASN perempuan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas, hal ini supaya ASN perempuan dapat meningkatkan kompetensinya dan memberikan kontribusi yang lebih baik di dalam organisasi. Selain itu, hal ini juga dapat membantu ASN perempuan untuk mencapai tujuan karir dan pengembangan diri yang lebih baik di masa depan.

Selain itu, materi diklat juga dilatar belakangi dengan pendidikan para ASN perempuan. Sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas, pendidikan ASN memiliki peran yang penting dalam peningkatan kualitas kinerja dan profesionalisme ASN dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam konteks Dinas Perhubungan, pendidikan ASN harus disesuaikan dengan materi diklat yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab ASN di bidang perhubungan.

Sehubungan dengan hal tersebut, Kepala Sub Bidang Umum dan Perencanaan yakni Bapak Karya Adie, ST menyampaikan bahwa:

“Untuk pemberian diklat bagi para ASN, khususnya ASN perempuan ini mesti disesuaikan dengan pendidikan yang diemban. Hal ini karena tingkat pengetahuan para ASN ini juga dilatarbelakangi oleh pendidikan yang sudah ditempuh mereka.”

Latar belakang pendidikan ASN di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas dapat dipahami dari beberapa aspek. Pertama, pendidikan ASN perlu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh ASN di Dinas Perhubungan. ASN di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas bertanggung jawab dalam bidang perencanaan, pengembangan, pengelolaan, dan pengawasan sarana dan prasarana transportasi, termasuk jalan, jembatan, pelabuhan, dan bandara. Oleh karena itu, pendidikan ASN harus memperhatikan aspek teknis, manajemen, dan regulasi di bidang perhubungan. Kedua, pendidikan ASN perlu mengakomodasi perkembangan teknologi dan regulasi di bidang perhubungan. Seiring dengan perkembangan teknologi dan regulasi, ASN di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas perlu memiliki kompetensi dan pengetahuan yang sesuai untuk menjalankan tugas

dan tanggung jawabnya. Contohnya, ASN di bidang perencanaan perlu memahami perkembangan teknologi transportasi yang berdampak pada perencanaan jaringan transportasi, sedangkan ASN di bidang pengawasan perlu memahami regulasi dan standar keamanan transportasi yang terbaru.

Ketiga, pendidikan ASN perlu mengakomodasi kebutuhan pengembangan karir dan peningkatan kualitas kinerja ASN. Pendidikan ASN di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas perlu memperhatikan aspek pengembangan karir dan peningkatan kualitas kinerja ASN dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. ASN perlu memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri secara berkelanjutan dalam bidang perhubungan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara, teori dan kebijakan di atas maka pendidikan ASN harus disesuaikan dengan materi diklat yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab ASN di bidang perhubungan. Saat ini, tingkat pendidikan para ASN di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas masih sangat bervariasi, mulai dari jenjang SMA hingga Strata-2.

Tabel 2

Pendidikan ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas Berdasarkan Pangkat/Golongan

No	Pangkat/Golongan	Pendidikan	Jumlah
1.	Pembina Utama Muda (IV/c)	Strata 2	1
2.	Pembina Tk.I (IV/b)	Strata 2	1
3.	Pembina (IV/a)	Strata 1	3
		Strata 2	2
		Strata 3	1
4.	Penata Tk. I (III/d)	Strata 1	3
		Strata 2	1
5.	Penata (III/c)	Strata 1	7
6.	Penata Muda Tk.I (III/b)	SMA	1
		Strata 1	5
7.	Pengatur Tk.I (II/d)	SMA	11
8.	Pengatur (II/c)	SMA	3
9.	Pengatur Muda (II/b)	SMA	3
10.	Pengatur Muda (II/a)	SMA	2
JUMLAH PNS			38 orang

Sumber: Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas, 2022

Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa para ASN di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda. Karen itu, materi diklat yang diberikan mesti disesuaikan dengan tingkat pendidikan yang ditempuh oleh para ASN. Materi diklat yang dapat diberikan meliputi pengenalan teknologi transportasi, perencanaan jaringan transportasi, pengelolaan dan pengawasan sarana dan prasarana transportasi, serta regulasi dan standar keamanan transportasi. Selain itu, diklat juga dapat memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan manajemen dan kepemimpinan bagi ASN yang memiliki peran sebagai pengambil keputusan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas..

3.1.1.2 Pengalaman

Sampai saat ini para ASN perempuan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas belum ada yang pernah mengikuti diklat, sebagaimana disampaikan oleh Ibu Maria Zusana.N, S.T., M.T selaku Sekretaris Dinas Perhubungan bahwasannya:

“Untuk saat ini, belum ada ASN perempuan yang mengikuti diklat. Semuanya masih laki laki, jadi untuk pengalamannya belum ada yang bisa mendeskripsikannya. Namun berdasarkan yang saya pribadi lihat, para ASN yang sudah mengikuti diklat rata rata mendapatkan banyak manfaat dari diklat yang telah diikuti. Manfaat ini datang dari pengetahuan yang semakin baik, perubahan perilaku serta peningkatan motivasi kerja yang dimiliki oleh para ASN.”

Berdasarkan hasil penulisan diketahui bahwa untuk saat ini belum ada ASN perempuan dari Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas yang pernah mengikuti diklat. Hal ini tentu mesti menjadi pertimbangan untuk segera diadakannya diklat bagi para ASN perempuan mengingat banyaknya manfaat yang mampu didapat dari keikutsertaan diklat.

Kepala Sub Bidang Keuangan dan Aset yakni Ibu Misrawati, S.E., M.AP menyampaikan bahwa:

“Saya pribadi sangat berharap segera ada diklat yang dikhususkan bagi kami para ASN perempuan. Karena seperti yang kita tau, diklat memiliki banyak sekali manfaat. Terlebih pengalaman ketika diklat juga pasti sangat menarik dan mampu menambah pengetahuan dalam tupoksi yang dijalankan.”

Pengalaman diklat dapat mendorong pelaksanaan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) perempuan, terutama dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Diklat atau pelatihan merupakan salah satu upaya penting untuk meningkatkan kualitas kinerja ASN, termasuk ASN perempuan, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Pengalaman diklat yang efektif dapat memberikan manfaat bagi pengembangan kompetensi ASN perempuan dalam beberapa aspek. Pertama, diklat dapat memberikan kesempatan bagi ASN perempuan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang baru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pelatihan ini dapat membantu ASN perempuan untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas kinerja mereka, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih baik untuk organisasi dan masyarakat.

Kedua, pengalaman diklat dapat mendorong perubahan perilaku dan mindset ASN perempuan. Pelatihan yang tepat dapat membantu ASN perempuan untuk mengembangkan kemampuan-kemampuan khusus, seperti kemampuan berkomunikasi, memimpin, beradaptasi dengan perubahan, serta memecahkan masalah. Hal ini dapat membantu ASN perempuan untuk mengatasi berbagai tantangan di lingkungan kerja, termasuk mengatasi diskriminasi dan bias gender.

Ketiga, pengalaman diklat dapat membantu meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi ASN perempuan. Diklat dapat memberikan pengakuan atas kontribusi ASN perempuan, serta memberikan kesempatan bagi ASN perempuan untuk belajar dari pengalaman-pengalaman dan inspirasi dari para pemimpin dan role model yang sukses. Hal ini dapat membantu ASN perempuan untuk meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Keempat, pengalaman diklat dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang inklusif dan merangsang pengembangan potensi ASN perempuan. Pelatihan yang dilakukan dengan benar dapat membantu menghilangkan diskriminasi dan bias gender di lingkungan kerja, serta mendorong

terciptanya lingkungan kerja yang inklusif bagi semua ASN, termasuk ASN perempuan. Hal ini dapat mendorong pengembangan potensi ASN perempuan, serta meningkatkan keragaman dan kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian maka penulis berpendapat bahwa, pengalaman diklat yang efektif mampu mendorong pelaksanaan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara perempuan, membantu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan motivasi ASN perempuan, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang inklusif dan merangsang pengembangan potensi ASN perempuan. Hal ini dapat memberikan manfaat yang besar bagi organisasi dan masyarakat, serta meningkatkan kesetaraan gender dalam birokrasi negara..

3.1.2 Keterampilan (*Skill*)

3.1.2.1 Penguasaan Operasional

Kepala Seksi Pengembangan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas, Bapak Rio Adrianto, S.E menyatakan bahwa:

“Sebagai ASN yang baik, kami mesti memiliki penguasaan operasional yang baik terhadap tupoksi yang dijalankan. Jadi setiap orang yang ada di Dishub ini memiliki peran, meskipun perempuan sekalian, maka mesti tetap memiliki penguasaan operasional yang baik. Karenanya kalau ada yang belum menguasai, hendaknya segera ikut diklat agar memiliki penguasaan operasional tersebut.”

Diklat teknis dapat membantu ASN perempuan untuk memahami dan menguasai pengetahuan teknis yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan pekerjaan mereka dengan baik. Selain itu, pelatihan teknis juga dapat membantu ASN perempuan untuk mengembangkan kepercayaan diri dan meningkatkan keterampilan mereka dalam mengambil keputusan, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan rekan kerja dan masyarakat.

Penerapan diklat teknis untuk ASN perempuan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas juga dapat membantu memperkuat keterlibatan perempuan dalam bidang transportasi dan mobilitas. Dengan meningkatkan kemampuan teknis dan profesional mereka, ASN perempuan dapat memainkan peran yang lebih aktif dalam pengambilan keputusan dan perencanaan transportasi yang lebih inklusif dan berkelanjutan, hal ini disampaikan oleh ibu Misrawati, S.E selaku Kepala Sub Bidang Keuangan Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas:

“Saya rasa diklat teknis ini memang perlu ada, melalui diklat teknis ini tiap ASN khususnya kami yang ASN perempuan bisa meningkatkan pengembangan kompetensi yang dimiliki, serta menguatkan keterlibatan ASN perempuan pada bidang penguasaan operasional. Jadi yang bekerja pada bidang transportasi dan mobilitas misalnya, itu jika sudah diberi diklat pasti memiliki kemampuan dalam bidang transportasi dan mobilitas yang mumpuni juga.”

Selama pelatihan teknis, ASN perempuan akan dilatih menggunakan peralatan dan sistem yang digunakan dalam pekerjaan mereka, seperti peralatan transportasi, perangkat lunak manajemen transportasi, dan lain sebagainya. Selain itu, mereka juga akan diberi kesempatan untuk mempraktekkan keterampilan teknis yang telah dipelajari, sehingga mereka dapat meningkatkan keterampilan praktis dan memahami bagaimana menerapkan pengetahuan teknis dalam situasi nyata. Ditambahkan pula oleh Kepala Dinas Perhubungan, Bapak Vitrianson, S.Sos., M.A bahwasannya:

“Jadi dalam diklat itu, dirancang bagaimana caranya ASN perempuan melaksanakan penguasaan operasional sesuai dengan bidang tugas. Sehingga diklat ini banyak tipe nya, dan bisa dipilih oleh para ASN yang ada sesuai dengan bidang yang mereka kuasai. Jangan sampai bidangnya apa, namun diklatnya tentang hal yang berbeda.”

Dengan meningkatkan penguasaan operasional ASN perempuan melalui penerapan diklat teknis, Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas dapat memastikan bahwa ASN perempuan mereka memiliki kemampuan teknis yang cukup untuk menjalankan tugas dan pekerjaan mereka dengan baik, serta memainkan peran yang lebih aktif dalam pengambilan keputusan dan perencanaan transportasi yang lebih inklusif dan berkelanjutan. Hal ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih merata dan inklusif bagi ASN perempuan, serta meningkatkan kualitas layanan publik di bidang transportasi dan mobilitas

3.1.2.2 Inisiatif

Inisiatif yang diambil untuk pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) perempuan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas melalui penerapan diklat teknis mencakup beberapa hal. Salah satu indikator yang bisa dijadikan pengukur inisiatif para ASN yakni Sasaran Kerja Pegawai. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Kepala Dinas Perhubungan bapak Vitrianson, S.Sos., M.A bahwa:

“Untuk melihat inisiatif para pegawai ASN kita Di Dinas Perhubungan, kita bisa melihatnya dari SKP yang dicapai. Kan di SKP itu ada tercatat apa saja diklat yang sudah dilaksanakan. Di SKP itu juga ada rincian apa saja yang telah dilakukan oleh ASN tersebut, jadi tidak sulit lagi untuk melihat inisiatifnya.”

Dalam SKP, terdapat beberapa unsur penilaian, salah satunya adalah penilaian terhadap tugas tambahan. Tugas tambahan ini dapat berupa inisiatif ASN perempuan dalam mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensi, seperti mengikuti pelatihan atau workshop terkait bidang pekerjaannya. Selain itu, inisiatif dapat juga terlihat melalui pencapaian target yang melebihi standar yang telah ditetapkan atau memberikan solusi kreatif dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul di lingkungan kerja.

Dalam penilaian SKP, inisiatif yang ditunjukkan oleh ASN perempuan akan memberikan nilai tambahan yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja mereka secara keseluruhan. Dengan demikian, ASN perempuan akan lebih termotivasi untuk mengambil inisiatif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, serta mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensinya, sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih besar bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas.

Dengan mengambil inisiatif untuk mengembangkan kompetensi ASN perempuan melalui penerapan diklat teknis, Dinas Perhubungan Kapuas dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih merata dan inklusif bagi ASN perempuan, serta meningkatkan kualitas layanan publik di bidang transportasi dan mobilitas. Hal ini dapat memperkuat peran perempuan dalam pembangunan nasional dan membantu menciptakan masyarakat yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

3.1.2.3 Kreatifitas

Dalam konteks ini, Dinas Perhubungan Kapuas dapat mengambil beberapa inisiatif untuk meningkatkan kreativitas ASN perempuan dalam mengembangkan kompetensi mereka melalui program diklat teknis.

Dengan diadakannya diklat teknis, Dinas Perhubungan Kapuas dapat menyediakan lingkungan yang memungkinkan ASN perempuan untuk berpikir dan berkembang secara kreatif. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan ruang kerja yang menyenangkan dan mendukung, memberikan akses ke sumber daya dan teknologi yang inovatif, dan memberikan kesempatan bagi ASN perempuan untuk berkolaborasi dan berdiskusi dengan rekan kerja dan para ahli.

Selain itu, dalam rangka meningkatkan kreativitas para ASN ini, Dinas Perhubungan Kapuas juga telah memberikan penghargaan atau insentif bagi ASN perempuan yang dapat menghasilkan ide-ide atau solusi-solusi yang inovatif dan berhasil diterapkan dalam pekerjaan mereka. Hal ini dilakukan agar membantu meningkatkan motivasi ASN perempuan dalam mengembangkan kreativitas mereka dan memberikan pengakuan atas kontribusi mereka dalam meningkatkan kualitas layanan publik. Sebagaimana disampaikan oleh Kepala Seksi Pengembangan, Bapak Rio Adrianto, S.E:

“Jadi untuk para ASN yang memiliki kreativitas ini diberikan penghargaan dalam bentuk sertifikat serta terkadang ada intensif nya juga. Nantinya piagam ini juga bisa digunakan untuk menambah nilai SKP seperti sebelumnya. Dengan pemberian penghargaan ini, diharapkan nantinya para ASN semakin termotivasi untuk meningkatkan kreativitas yang dimiliki.”

Dengan mengambil inisiatif untuk meningkatkan kreativitas ASN perempuan dalam mengembangkan kompetensi mereka melalui program diklat teknis, Dinas Perhubungan Kapuas dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif, efisien, dan efektif. Hal ini dapat meningkatkan kualitas layanan publik di bidang transportasi dan mobilitas serta membantu meningkatkan peran perempuan dalam pembangunan nasional.

3.1.3 Sikap (*Attitude*)

3.1.3.1 Perilaku

Diklat teknis dapat menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) perempuan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas. Diklat teknis dapat membantu ASN perempuan memahami tugas-tugas mereka secara lebih baik, meningkatkan keterampilan teknis, dan mengembangkan kemampuan yang dibutuhkan dalam menghadapi situasi kerja yang berbeda. Hal ini dijelaskan oleh Bapak Vitrianson, S.Sos., M.A selaku Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas bahwasannya:

“Dengan adanya diklat teknis, terbukti telah membantu para ASN untuk bisa paham akan tugas mereka masing masing, serta meningkatkan keterampilan teknis yang dimiliki. Sehingga untuk para ASN perempuan yang belum pernah mendapatkan kesempatan untuk ikut serta diklat ini mesti kita utamakan. Mengingat peningkatan perilaku yang mampu dioptimalkan melalui ikut serta dalam diklat.”

Dalam konteks ini, diklat teknis dapat membantu ASN perempuan di Dinas Perhubungan Kapuas untuk mengembangkan perilaku yang lebih profesional, produktif, dan berorientasi pada pelayanan publik. Ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas diklat teknis dalam meningkatkan perilaku ASN perempuan di Dinas Perhubungan Kapuas sebagaimana disampaikan oleh Kepala Seksi Pengembangan Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas, Bapak Rio Adrianto, S.E:

“Ada banyak hal yang dapat kita lakukan dalam rangka meningkatkan efektivitas diklat teknis sehingga bisa meningkatkan perilaku ASN yang telah mengikuti diklat. Pertama dengan memastikan bahwa diklat yang ada itu sesuai dengan tugas yang diemban. Lalu dalam diklat itu

mesti ada umpan balik, sehingga para peserta diklat serius menjalankan diklat tersebut. Selanjutnya dapat pula dilakukan dengan evaluasi ketika selesai melaksanakan diklat.”.

Dengan menerapkan diklat teknis yang tepat dan efektif, Dinas Perhubungan Kapuas dapat membantu meningkatkan perilaku ASN perempuan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka di bidang transportasi dan mobilitas. Hal ini dapat membantu meningkatkan kualitas layanan publik.

3.1.3.2 Ketertarikan

Berdasarkan wawancara dengan Sekretaris Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas, Ibu Maria Zusana.N, S.T., M.T menyampaikan:

“Saya pribadi sebagai ASN perempuan di Dishub ini sangat tertarik untuk mengikuti diklat teknis, tapi ya mau gimana lagi belum sempat untuk saat ini. Karena memang dunia perhubungan ini semakin berkembang, jadi sebagai ASN tidak bisa monoton dengan pengetahuan yang itu itu saja, masih perlu dikembangkan dengan mengikuti diklat.”

ASN perempuan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas menyadari bahwa dunia transportasi dan mobilitas terus berkembang, dan mereka ingin mengikuti tren tersebut dan memperkuat kompetensi mereka dalam menghadapi perubahan. Mereka juga menyadari bahwa mengikuti pelatihan teknis dapat membantu mereka memahami teknologi dan metode terbaru dalam bidang mereka.

Selain itu, ASN perempuan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas menyadari bahwa mengikuti pelatihan teknis dapat membantu meningkatkan karir mereka. Dalam era persaingan yang semakin ketat, ASN perempuan yang memiliki keterampilan teknis yang kuat dapat menjadi lebih berharga dan diakui di tempat kerja. Hal ini dapat membantu mereka untuk memperoleh promosi atau penugasan yang lebih menantang. Sejalan dengan hal tersebut, Kepala Sub Bidang Keuangan dan Aset pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas yakni Ibu Misrawati, S.E juga menambahkan”

“Saya juga merasa sangat ingin ikut dalam diklat teknis, karena memang di dunia persaingan kerja sekarang, masing masing individu itu harus mampu mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Jangan sampai mentang-mentang perempuan, jadi malas mengikuti diklat. Tentu saja bukan tidak ingin, melainkan belum ada kesempatan.”

Berdasarkan hasil penulisan diketahui bahwa ASN perempuan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas sangat tertarik untuk mengikuti pelatihan teknis karena mereka ingin meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, memperkuat kompetensi dalam bidang mereka, meningkatkan peluang karir, dan memperluas jaringan profesional mereka. Mereka menyadari bahwa pelatihan teknis dapat membantu mereka mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan di masa depan dan memberikan layanan publik yang lebih baik bagi masyarakat.

3.1.3.3 Kemauan

Berdasarkan wawancara dengan bapak Rio Adrianto, S.E selaku Kepala Seksi Pengembangan Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas menyatakan:

“Memang sudah banyak ASN perempuan di Dinas perhubungan ini yang menanyakan kepada saya kapan ada diklat lagi. Karena mereka sangat memiliki antusiasme yang tinggi untuk mengikuti diklat. Karena memang dalam waktu dekat ini tidak ada, jadi terpaksa memang

mereka belum bisa ikut diklat. Tapi nanti kalau sudah ada, pasti saya akan segera infokan kepada teman teman.”

Berdasarkan hasil penulisan diketahui bahwa antusiasme ASN perempuan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas untuk mengikuti pelatihan teknis disebabkan oleh keinginan untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Para ASN perempuan ini menyadari bahwa teknologi dan metode baru dalam bidangnya terus berkembang dan harus selalu melakukan pengembangan pengetahuan dan keterampilan agar tetap relevan dalam pekerjaan yang diemban.

Namun kemauan serta antusiasme saja tidak berarti jika belum diimbangi dengan keterampilan yang baik. Para ASN Perempuan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas membutuhkan berbagai keterampilan yang penting untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan efektif. Pertama, keterampilan komunikasi menjadi hal yang sangat penting. Mereka perlu mampu berkomunikasi dengan baik, baik secara lisan maupun tulisan, sehingga dapat menyampaikan informasi dengan jelas dan efektif kepada atasan, rekan kerja, dan masyarakat. Kemampuan mendengarkan dengan baik juga diperlukan agar dapat memahami kebutuhan dan masukan dari pihak lain.

Selain itu, keterampilan manajemen waktu juga sangat esensial. Para ASN perempuan seringkali memiliki tugas-tugas yang beragam, sehingga kemampuan untuk mengatur waktu dengan baik sangat diperlukan. Mereka harus dapat mengatur prioritas dengan efektif agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Keterampilan manajemen waktu yang baik akan membantu mereka dalam menghindari tumpang tindih tugas dan memastikan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Terakhir, keterampilan teknis terkait dengan bidang pekerjaan di Dinas Perhubungan juga menjadi hal yang tidak dapat diabaikan. ASN perempuan perlu menguasai pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan tugas-tugas mereka, seperti pemahaman tentang peraturan-peraturan terkait transportasi dan infrastruktur, kemampuan dalam analisis data, serta penguasaan alat dan teknologi yang digunakan dalam pekerjaan mereka.

Dengan mengembangkan keterampilan-keterampilan tersebut, para ASN Perempuan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas dapat menjadi profesional yang kompeten dan efektif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka serta memberikan kontribusi yang berarti bagi perkembangan dan kemajuan Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas.

3.2 Faktor Penghambat dan Pendorong Dalam Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Perempuan Melalui Penerapan Pengembangan Diklat di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas

3.2.1 Faktor Penghambat

3.2.1.1 Anggaran

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas Bapak Vitrianson, S.Sos., M.A, menyampaikan:

“Untuk saat ini anggaran terkait pelaksanaan diklat ini masih sangat kecil. Tahun lalu saja anggarannya hanya 80 juta, jadi memang belum bisa untuk memfasilitasi seluruh ASN mengikuti diklat, jadi terpaksa hanya beberapa saja yang diikuti, yakni yang tugas dan fungsinya memang sesuai dengan diklat yang sedang diadakan.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diketahui bahwa keterbatasan anggaran yang ada telah menghambat akses ASN perempuan ke pelatihan dan pengembangan kompetensi. bahwa anggaran yang dimiliki oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas untuk kegiatan diklat masih belum mencapai angka 50 juta. Angka ini tergolong kecil jika dibandingkan dengan biaya diklat yang semakin meningkat seiring dengan peningkatan kualitas materi dan pengalaman yang lebih baik. Hal ini menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara perempuan melalui penerapan pengembangan diklat di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas.

Keterbatasan anggaran ini mempengaruhi kemampuan Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas untuk memperbarui dan meningkatkan program diklat mereka. Seiring dengan perubahan lingkungan bisnis dan teknologi, program diklat yang digunakan harus terus diperbarui dan disesuaikan dengan perkembangan baru.

Dengan anggaran yang terbatas, Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas menghadapi keterbatasan dalam menyelenggarakan diklat secara optimal. Biaya diklat yang semakin meningkat, termasuk biaya pengadaan fasilitas, honorarium instruktur, dan bahan pelatihan, menjadi kendala dalam memperoleh diklat yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan para aparatur sipil negara perempuan.

3.2.1.2 Tuntutan Kerja yang Padat

Hasil wawancara peneliti dengan Sekretaris Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas, Ibu Maria Zusana.N, S.T., M.T menyampaikan bahwa:

“Terkadang kami yang ASN perempuan ini memang sudah sangat ingin ikut dalam diklat, tapi apa mau dikata, tuntutan pekerjaan masih sangat banyak jadi terkadang jadwalnya tidak sesuai. Tuntutan pekerjaan ini mulai dari kerja kantor yang banyak dan ditambah pekerjaan rumah yang juga masih menjadi beban kami sebagai seorang perempuan. Karena diklat ini memakan waktu yang cukup lama, paling sebentar 1 hari, jadi makanya sering tidak bisa juga.”

Berdasarkan hasil penulisan, faktor yang menghambat ASN perempuan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas untuk mengikuti diklat adalah tuntutan kerja yang padat. Penulisan menunjukkan bahwa para ASN perempuan menghadapi kendala dalam menemukan jadwal yang cocok untuk mengikuti diklat karena beban kerja yang tinggi. Faktor ini disebabkan oleh pekerjaan yang harus mereka lakukan di kantor yang melibatkan tugas-tugas yang cukup banyak, serta tanggung jawab dalam pekerjaan rumah yang tetap harus mereka penuhi sebagai perempuan.

Tuntutan kerja yang padat mencakup adanya deadline yang ketat, tugas-tugas yang kompleks, serta tuntutan untuk menjaga produktivitas di tempat kerja. Hal ini mengakibatkan para ASN perempuan kesulitan untuk mengalokasikan waktu dan tenaga yang cukup untuk mengikuti diklat yang diperlukan untuk pengembangan kompetensi mereka. Keterbatasan waktu ini menjadi hambatan nyata bagi mereka dalam mengambil bagian dalam program diklat yang diselenggarakan.

Selain itu, tanggung jawab dalam pekerjaan rumah juga menjadi faktor penghambat. Sebagai perempuan, mereka juga memiliki peran dalam menjalankan tugas domestik dan merawat keluarga. Pekerjaan rumah yang harus tetap mereka lakukan mengharuskan mereka untuk mengatur waktu dengan cermat, sehingga sulit bagi mereka untuk menemukan waktu yang memadai untuk mengikuti diklat di samping memenuhi tanggung jawab rumah tangga.

3.2.2 Faktor Pendorong

Kesempatan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensi menjadi faktor pendorong dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi. ASN perempuan yang merasa bahwa pengembangan kompetensi dapat membantu mereka dalam meningkatkan karir dan mengembangkan diri, akan lebih termotivasi untuk mengikuti diklat. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Ibu Misrawati, S.E selaku Kepala Sub Bidang Keuangan dan Aset pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas bahwa:

“Kalau saya pribadi, saya sangat ingin mengikuti diklat teknis, mengingat kesempatan yang ditawarkan oleh diklat teknis ini. Dengan mengikuti diklat teknis tentu saya dapat mengembangkan diri, mulai dari pengembangan pengetahuan hingga keterampilan kerja.”

Selain itu, lingkungan yang kondusif juga menjadi faktor pendorong dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, ASN perempuan akan merasa lebih nyaman dan terbuka untuk belajar dan mengembangkan diri. Ditambah lagi kebutuhan masyarakat yang meningkat menjadi faktor pendorong dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi. ASN perempuan yang merasa bahwa mereka harus terus meningkatkan kompetensi agar dapat memberikan layanan publik yang lebih baik.

3.3 Upaya Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Hambatan Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Perempuan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas

Untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara perempuan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas, Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas telah melakukan berbagai upaya salah satunya dengan meningkatkan komunikasi dan koordinasi antar sesama Aparatur Sipil Negara (ASN) sehingga dapat saling memberikan dukungan dan memperkuat rasa solidaritas dalam menghadapi permasalahan yang muncul. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas Bapak Vitrianson, S.Sos., M.A, menyampaikan:

“Jadi memang kita bukan Cuma memikirkan diri sendiri, ya memang sama sama semua ingin ikut dalam diklat, jadi kita memang saling bekerja sama, saling rangkul dan berkoordinasi. Jadi semisal ada diklat, itu bisa saling memberi informasi dan bertukar pengetahuan yang didapat dari diklat.”

Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas juga berupaya menyediakan fasilitas dan sarana yang memadai untuk pelatihan, seperti ruangan yang nyaman, perlengkapan yang memadai, serta tenaga pengajar yang berkualitas serta menjalin kerjasama dengan lembaga pendidikan atau pelatihan yang terpercaya dan memiliki pengalaman dalam menyelenggarakan pelatihan teknis yang sesuai dengan kebutuhan Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas.

Dengan adanya upaya peningkatan kompetensi dan koordinasi serta perbaikan fasilitas dan sarana yang memadai, diharapkan hambatan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara perempuan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas dapat diatasi dan program pengembangan kompetensi dapat berjalan dengan baik dan bermanfaat bagi perkembangan karir dan kemampuan ASN perempuan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pelaksanaan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara perempuan melalui penerapan pengembangan Diklat di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas sangat penting untuk segera

dilaksanakan, mengingat hingga saat ini belum ada satupun ASN Perempuan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas yang telah mendapatkan pengembangan diklat. Berdasarkan variabel pengetahuan, dalam pelaksanaan diklat bagi ASN perempuan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas mesti mencakup pengetahuan teknologi dan inovasi serta pengetahuan manajemen perhubungan. Adapun materi diklat ini mesti didasarkan oleh tugas dan pendidikan yang telah dilalui sehingga nantinya diklat ini mampu memberi pengalaman yang baik untuk para peserta diklat. Berdasarkan variabel keterampilan, diklat diadakan untuk mengembangkan penguasaan operasional, inisiatif serta kreatifitas. Pada indikator sikap diketahui bahwa para ASN perempuan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas sangat tertarik dan antusias untuk mengikuti diklat dalam rangka meningkatkan perilaku kerja yang lebih baik.

Peneliti juga menemukan kendala dalam Pelaksanaan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara perempuan melalui penerapan pengembangan Diklat di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas yakni keterbatasan anggaran serta tuntutan kerja yang padat. Sementara yang menjadi faktor pendorongnya yakni kesempatan untuk mengembangkan diri, lingkungan yang kondusif, serta kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat.

Selain itu peneliti mengetahui bahwa upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara perempuan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas yakni dengan meningkatkan komunikasi dan koordinasi antar sesama Aparatur Sipil Negara (ASN), berupaya menyediakan fasilitas dan sarana yang memadai untuk pelatihan, serta menjalin kerjasama dengan lembaga pendidikan atau pelatihan yang terpercaya dan memiliki pengalaman dalam menyelenggarakan pelatihan teknis yang sesuai dengan kebutuhan Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Pelaksanaan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara perempuan melalui penerapan pengembangan Diklat di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas sangat penting untuk segera dilaksanakan, mengingat hingga saat ini belum ada satupun ASN Perempuan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas yang telah mendapatkan pengembangan diklat. Berdasarkan variabel pengetahuan, dalam pelaksanaan diklat bagi ASN perempuan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas mesti mencakup pengetahuan teknologi dan inovasi serta pengetahuan manajemen perhubungan. Adapun materi diklat ini mesti didasarkan oleh tugas dan pendidikan yang telah dilalui sehingga nantinya diklat ini mampu memberi pengalaman yang baik untuk para peserta diklat. Berdasarkan variabel keterampilan, diklat diadakan untuk mengembangkan penguasaan operasional, inisiatif serta kreatifitas. Pada indikator sikap diketahui bahwa para ASN perempuan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas sangat tertarik dan antusias untuk mengikuti diklat dalam rangka meningkatkan perilaku kerja yang lebih baik.
2. Faktor penghambat dalam Pelaksanaan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara perempuan melalui penerapan pengembangan Diklat di Dinas Perhubungan Kabupaten

Kapuas yakni keterbatasan anggaran serta tuntutan kerja yang padat. Sementara yang menjadi faktor pendorongnya yakni kesempatan untuk mengembangkan diri, lingkungan yang kondusif, serta kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat.

3. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara perempuan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas yakni dengan meningkatkan komunikasi dan koordinasi antar sesama Aparatur Sipil Negara (ASN), berupaya menyediakan fasilitas dan sarana yang memadai untuk pelatihan, serta menjalin kerjasama dengan lembaga pendidikan atau pelatihan yang terpercaya dan memiliki pengalaman dalam menyelenggarakan pelatihan teknis yang sesuai dengan kebutuhan Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu lokus penelitian saja yaitu Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas Provinsi Kalimantan Tengah

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 Peningkatan Kompetensi Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas Provinsi Kalimantan Tengah.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas Provinsi Kalimantan Tengah beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta. CV. R.A.De.Rozarie
- Tampi, G. B. (2020). *Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat LanKapuasn Timur Kabupaten Minahasa*. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(92).
- Tarmana, D. (2020). *Pengembangan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan fungsional pmg ahli secara*. 2(1), 1–11.
- Wardani, dkk. (2015). *Pengembangan Kompetensi Aparatur Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur* Widia Eka Wardani 1 , Achmad Djumlani 2 , DB Paranoan 3. *Jurnal Administrasi Reform*, 3, , 37–48.