

# EFEKTIVITAS PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL MELALUI DIKLAT TEKNIS DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KOTA PALU

Andi Catherine Dwi Lestari Aggraini Amtiran  
NPP. 30.1292

Asdaf Kota Palu, Provinsi Sulawesi Tengah  
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: [catherineamtiran30@gmail.com](mailto:catherineamtiran30@gmail.com)

## ABSTRACT

**Problem Statement/Background (GAP):** *This research is entitled "Effectiveness of Competency Development for Civil Servants Through Technical Training at the Regional Staffing and HR Development Agency in Palu City". The problem of this research is the lack of competency possessed by employees. in BKPSDMD Palu City, what are the obstacles encountered in increasing employee competency through Technical Training, as well as efforts made to overcome obstacles or obstacles in implementing civil servant competency improvement through Technical Training.*

**Purpose:** *The purpose of this study is to analyze and describe the role of the Regional Personnel and Human Resources Development Agency in Palu City in increasing the competence of its employees.*

**Method:** *The research method used is a descriptive qualitative method or also called a quasi-qualitative method with a deductive approach. In collecting data the authors use data collection techniques through interviews, observation and documentation, as well as data analysis techniques through data reduction, data presentation, drawing conclusions and verification.*

**Result:** *The results of the study can be concluded that the technical education and training attended by employees of the Palu City Regional Personnel and Human Resources Development Agency organized by the center and the regions proved to be quite good even though there were still constraints in knowledge, staff discipline and costs but in general it was quite effective. This can be seen by increasing the competency of the employee concerned.*

**Conclusion:** *The researchers suggest that the Palu City BKPSDMD provide motivation to employees to increase their knowledge through outreach, improve employee discipline by imposing a reward and punishment system, increase the budget for developing employee technical competence and hopefully the Palu City BKPSDMD can continue to involve the Palu City BKPSDMD. employees in Technical Training held at the provincial and central levels.*

**Keywords:** *Effectiveness, Competence, Training.*

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Penelitian ini berjudul "Efektivitas Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Melalui Diklat Teknis Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu". Permasalahan dari penelitian ini adalah kurangnya kompetensi yang dimiliki pegawai. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana peran BKPSDMD dalam meningkatkan kompetensi pegawai khususnya di BKPSDMD Kota Palu, Apa kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kompetensi pegawai melalui Diklat Teknis, serta Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan atau kendala dalam pelaksanaan peningkatan kompetensi

pegawai negeri sipil melalui Diklat Teknis. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis dan mendeskripsikan tentang peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu dalam meningkatkan kompetensi pegawainya. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif atau disebut juga metode kuasi kualitatif dengan pendekatan induktif. Dalam pengumpulan data penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi, serta teknik analisis data melalui reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan teknis yang diikuti pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu diselenggarakan oleh pusat dan daerah terbukti cukup baik walaupun masih terdapat hambatan dalam pengetahuan, disiplin pegawai dan biaya namun secara garis besar sudah cukup efektif. Hal ini dapat dilihat dengan adanya peningkatan kompetensi pegawai yang bersangkutan. **Kesimpulan:** peneliti menyarankan agar BKPSDMD Kota Palu melakukan pemberian motivasi pegawai untuk meningkatkan pengetahuannya melalui sosialisasi, peningkatan kedisiplinan pegawai dengan memberlakukan sistem hadiah dan hukuman, penambahan anggaran untuk pengembangan kompetensi teknis pegawai serta diharapkan BKPSDMD Kota Palu untuk terus mengikutsertakan pegawainya pada Diklat Teknis yang diadakan provinsi maupun pusat.

**Kata kunci:** *Efektivitas, Kompetensi, Pelatihan.*

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Pada saat ini penulis memfokuskan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki pengertian warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) untuk menduduki jabatan pemerintahan dan digaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Diklat Teknis diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai dan bertujuan agar Pegawai Negeri Sipil memiliki persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan supaya pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan dikerjakan dengan profesional dan sesuai dengan bidang yang ditempati seperti yang ada di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah. Kota Palu merupakan salah satu kota yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan pegawai aparatur sipil negara menurut paparan di atas, dimana dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai tersebut dibebankan kepada satu diantara perangkat daerah yang ada di Kota Palu yakni Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Palu.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah yang selanjutnya disebut dengan BKPSDMD Kota Palu adalah organisasi yang bergerak dibidang penyelenggaraan pemerintah daerah khususnya dibidang kepegawaian dan pengembangan aparatur sipil negara yang dituntut untuk mampu meningkatkan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki aparatur, baik melalui pendidikan dan pelatihan maupun pemberian tugas belajar dan izin belajar. Begitu pula dengan aparatur yang bekerja di BKPSDMD Kota Palu tersebut haruslah mempunyai kompetensi dan kualitas yang memadai untuk dapat melaksanakan setiap tugas yang diberikan dengan baik.

### **1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

BKPSDMD Kota Palu telah melaksanakan pendidikan dan pelatihan dalam rangka untuk

meningkatkan keahlian dan kompetensi para pegawainya. Diklat yang telah dilaksanakan diantaranya adalah Diklat Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah, Diklat Analis Perencanaan dan Diklat Analis Sumber Daya Manusia. Namun menurut saya diklat teknis di BKPSDMD Kota Palu ini masih kurang dilaksanakan sehingga kompetensi para pegawainya masih kurang untuk menunjang pelaksanaan tugas pekerjaannya sesuai dengan bagiannya masing-masing. Selain itu kecakapan pegawai BKPSDMD Kota Palu dinilai masih cukup rendah karena tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawainya masih tergolong menengah kebawah sehingga hal tersebut dikhawatirkan akan berdampak pada tingkat pemahaman dan keterampilan serta kecakapan para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai BKPSDMD Kota Palu Yang Telah Mengikuti Diklat Teknis Tahun 2017- 2022**

Jenis Diklat	Nama Diklat	Jumlah
Diklat Teknis	Diklat Pembinaan Ideologi Pancasila	1
	Diklat Penilaian Angka Kredit	1
	Diklat Analisis Jabatan	1
	Diklat Teknis Pemberhentian dan Pensiun PNS	1
	Diklat Peningkatan Kapasitas Pengelolaan Keuangan	1
	Diklat Perencanaan dan Pengadaan PNS	1
	Diklat Pengadaan Barang dan Jasa	2
	Diklat Teknis Jabatan Fungsional Analis SDMA	1
	Diklat Manajemen of Training (MOT)	1

Sumber : BKPSDMD Kota Palu,2023

Tabel diatas diperoleh dari BKPSDMD Kota Palu,dapat dilihat bahwa jumlah pegawai BKPSDMD kota Palu yang telah mengikuti diklat teknis dari tahun 2017 - 2022 tergolong masih sedikit yakni berjumlah 10 orang jika dibandingkan dengan jumlah keseluruhan pegawai BKPSDMD Kota Palu yang berjumlah 50 orang.

### **1.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu. Penelitian dari Rifda Iklila, S.IP (2013) yang berjudul “Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) oleh Sekretariat Daerah Bagian Organisasi Kota Banjarbaru Provinsi Kalimantan Selatan”, menjelaskan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis penyusunan SOP oleh Sekretariat Daerah Bagian Organisasi Banjarbaru Provinsi Kalimantan Selatan masih belum efektif dikarenakan oleh faktor peserta, narasumber, metode pembelajaran penyelenggaraan, dan evaluasi.

Penelitian dari Muhammad Nelson Djasuco, S.Tr.IP (2022) yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Aparatur Melalui Diklat Teknis Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang” menjelaskan bahwa Hasil dalam penelitian tersebut adalah pengembangan SDA di BKPSDM Kota Palembang sudah cukup baik namun masih terkendala kurangnya motivasi, anggaran yang kurang memadai dan batasan kesempatan untuk mengikuti diklat teknis bagi pegawai.

Penelitian dari Dhita Ayu Meitaningrum, Imam Hardjanto, Siswidiyanto (2013) yang berjudul “Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang)”, menjelaskan bahwa perlunya dorongan bagi pegawai agar dapat mengikuti program pendidikan dan pelatihan sehingga mendapatkan hasil yang lebih optimal dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

### **1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan judul yang serupa akan tetapi topik penelitian yang ada mungkin berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini. Penelitian ini juga mempunyai jenis penelitian dan latar belakang yang berbeda-beda dari penelitian yang terdahulu.

### **1.5. Tujuan.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan efektivitas pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil melalui diklat teknis di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu, faktor penghambat dan pendukung serta upaya untuk mengatasi dan mengoptimalkannya.

## **II. METODE**

Dalam penyusunan skripsi yang berjudul “Efektivitas pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil melalui diklat teknis di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu”, peneliti menggunakan jenis metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode yang menekankan pemahaman yang mendalam dalam menyikapi suatu permasalahan.

Selain menggunakan metode kualitatif dalam menjelaskan data yang diperoleh, peneliti juga menggunakan metode deskriptif. Melalui metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif, peneliti berharap mampu menggambarkan deskripsi secara mendalam berdasarkan fakta dan data-data yang ditemui langsung di lapangan hingga memperoleh kesimpulan dari permasalahan tentang efektivitas pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil melalui diklat teknis di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu, termasuk masalah yang dihadapi dalam pelaksanaannya serta upaya mengatasinya. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini informan ditentukan melalui

teknik *purposive dan snowball sampling*. Teknik analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian yang dianalisis menggunakan teori Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan (Faustino Cardoso Faustino Cardoso Gomes ( 2000 ; 209 ) yang terdiri dari 5 (lima) dimensi yaitu: reaksi, pembelajaran, perilaku, hasil dan biaya.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Efektivitas Program Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Tenis Dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai**

Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Darah Kota Palu dalam menyelenggarakan Diklat Teknis bagi pegawai terkendala oleh minimnya anggaran yang diberikan oleh pemerintah, oleh karena itu untuk dapat meningkatkan kompetensi pegawainya BKPSDMD Kota Palu mengirimkan pegawainya untuk mengikuti diklat teknis yang diselenggarakan oleh Provinsi dan Kementerian Dalam Negeri. Karena keterbatasan anggaran yang diberikan pemerintah, BKPSDMD Kota Palu tidak pernah menyelenggarakan Diklat Teknis, namun jika ada Diklat Teknis yang diselenggarakan oleh Provinsi atau Kementerian Dalam Negeri maka BKPSDMD Kota Palu akan mengirim pegawainya untuk ikut serta dalam Diklat tersebut jika Diklat Teknis yang diadakan tersebut sesuai dengan kebutuhan pegawai dan sesuai dengan bidang tugasnya.

##### **3.1.1 Reaksi**

###### **A. Materi**

Materi yang diberikan pada saat diklat yang diikuti peserta Diklat dapat dikuasai dengan baik atau tidak oleh para peserta, oleh karena itu materi yang diberikan selama melaksanakan Diklat diharapkan dapat diimplementasikan dalam pelaksanaan tugas-tugas sesuai dengan bidang kerjanya. Berkaitan dengan penguasaan materi diklat, hal ini juga dipengaruhi oleh kesesuaian antara bidang tugas peserta Diklat dalam jabatan PNS dengan program Diklat Teknis yang diikuti, sebab kesesuaian ini dapat menentukan hasil yang diperoleh peserta Diklat apakah dapat bermanfaat dibidang tugas peserta Diklat.

Dalam mengirimkan pegawai untuk ikut dalam Diklat Teknis yang diadakan Provinsi atau Kementerian Dalam Negeri tentu saja BKPSDMD Kota Palu sudah pasti disesuaikan dengan jenis Diklat Teknis yang diadakan tersebut. Contohnya jika ada Diklat Teknis tentang keuangan maka kami akan mengirimkan pegawai kami dari bagian keuangan supaya nantinya pegawai tersebut mendapat manfaat yang bisa dia gunakan untuk pekerjaannya.

Tujuan utama dari dilaksanakannya Diklat adalah kompetensi yang didapat setelah mengikuti Diklat ditujukan agar pegawai yang mengikuti diklat tersebut dapat menambah kemampuannya untuk melakukan tugas-tugas pekerjaannya, sehingga upaya dari BKPSDMD Kota Palu dalam mengikutsertakan pegawainya pada Diklat Teknis merupakan langkah yang tepat dengan memperhatikan kesesuaian antara materi Diklat dengan bidang tugas pegawai yang akan diikutsertakan dalam Diklat Teknis tersebut.

###### **B. Pelatih / Instruktur**

Kalau Pelatih diklat yang diadakan oleh pemerintah provinsi atau Kementerian Dalam Negeri biasanya dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tengah, Bimtek atau dari Kementerian Dalam Negeri yang tentunya mereka itu orang-orang yang ahli dalam bidang pelatihan itu jadi tidak perlu diragukan lagi kemampuannya. pelatih atau Instruktur sangat berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh oleh para peserta Diklat Teknis, semakin bagus pelatih atau instruktur Diklat Teknis maka semakin banyak hasil yang diperoleh oleh peserta Diklat Teknis tersebut.

###### **C. Instruktur**

Lingkungan tempat berlangsungnya Diklat Teknis yang dapat berupa keadaan ruangan,waktu istirahat,makanan dan suhu udara.Lingkungan akan sangat berdampak terhadap keberhasilan pelaksanaan Diklat Teknis,semakin baik atau nyaman lingkungan pelaksanaan Diklat maka para peserta akan merasa nyaman dan dapat lebih fokus terhadap materi Diklat Teknis yang diberikan sehingga nantinya para peserta Diklat Teknis akan mendapat manfaat atau hasil yang lebih baik. Kalau untuk sarana prasaran atau lingkungan Diklat sudah baik karena kebanyakan Diklat yang diadakan oleh pemerintah provinsi atau Kementerian Dalam Negeri diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tengah dimana sarana dan prasarana disana sudah terakreditasi baik.

### **3.1.2 Pembelajaran**

#### **A. Konsep**

Waktu pegawai mengikuti diklat teknis tentu saja pegawai harus mengetahui konsep-konsep dari Diklat Teknis yang akan diikuti supaya lebih mudah memahami apakah hasil Diklat Teknis yang saya ikuti tersebut akan membantu dalam melakukan pekerjaan sebagai pegawai negeri sipil. Kalau konsep untuk mengikuti diklat tentu harus diperhatikan dan dipahami oleh seluruh peserta sebelum mengikut diklat supaya mereka memahami apa sebenarnya tujuan dari mereka mengikuti diklat tersebut. peserta Diklat Teknis perlu untuk mengetahui atau menguasai konsep-konsep dari Diklat Teknis yang akan diikuti agar lebih mempermudah dalam pemahaman materi Diklat Teknis yang akan diikuti.

#### **B. Pengetahuan**

Tujuan dari diselenggarakannya Diklat Teknis salah satunya adalah untuk menambah pengetahuan peserta Diklat Teknis tersebut. Peserta Diklat perlu untuk menguasai pengetahuan dari Diklat Teknis yang diikutinya agar dapat menggunakan pengetahuan tersebut di dunia kerja sesuai dengan bidang tugasnya. Rata-rata pegawai yang telah mengikuti diklat pasti mengalami peningkatan kompetensi salah satunya adalah pengetahuan yang mereka miliki menjadi lebih berkembang dari sebelum mengikuti diklat.Tentu saja hal ini adalah hal yang diharapkan dari pengikutsertaan pegawai pada diklat yang diadakan oleh Pemerintah Provinsi atau Kementerian Dalam Negeri. Penguasaan peserta Diklat Teknis terhadap pengetahuan tentang Diklat Teknis yang akan diikutinya adalah salah satu hal yang perlu untuk dilakukan agar hasil yang diperolehnya dari mengikuti Diklat Teknis tersebut dapat dimanfaatkan untuk membantu dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan bidang kerjanya.

#### **C. Keterampilan**

Keterampilan merupakan keahlian atau kecakapan untuk melakukan suatu pekerjaan yang diperoleh dari praktik. Tujuan dari diselenggarakannya Diklat Teknis salah satunya adalah untuk menambah atau meningkatkan keterampilan dari peserta Diklat Teknis tersebut.Keterampilan yang didapat dari program Diklat Teknis ditujukan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan dari peserta Diklat Teknis. Pegawai yang sudah pernah mengikuti diklat teknis baik yang diadakan oleh pemerintah provinsi atau Kementerian Dalam Negeri pasti memiliki peningkatan keterampilan dari sebelum mengikuti diklat,dan jika dibandingkan dengan pegawai yang tidak mengikuti diklat, keterampilan pegawai yang telah mengikuti diklat dapat dikatakan jauh lebih baik.

Keterampilan yang diperoleh setelah mengikuti Diklat Teknis akan sangat membantu untuk mengerjakan tugas-tugas pekerjaan sebagai pegawai negeri sipil. Peserta Diklat Teknis penting untuk menguasai keterampilan-keterampilan yang diberikan selama proses penyelenggaraan Diklat Teknis.

### **3.1.3 Perilaku**

#### **A. Etika**

Melalui proses Diklat diharapkan terjadi suatu perubahan perilaku pada peserta Diklat sesudah mengikuti program Diklat, dan tentunya harapan yang ingin dicapai adalah perubahan yang lebih baik dari sebelum mengikuti Diklat. Terdapat hubungan antara perubahan perilaku pegawai sebelum dengan sesudah mengikuti program Diklat. Kabid Diklat di BKPSDMD Kota Palu belum menjabat lama namun dapat mengamati pegawai yang telah mengikuti diklat rata-rata memiliki kepribadian yang lebih baik seperti cara berbicara, loyalitas kepada atasan juga lebih baik. Pada intinya hampir seluruh pegawai yang telah mengikuti diklat memiliki perubahan perilaku yang cukup baik. Suatu proses pembelajaran dalam program Diklat, selain dapat meningkatkan kompetensi peserta Diklat juga dapat memberikan dampak positif pada perilaku peserta Diklat yaitu menjadi lebih baik dari sebelumnya.

## **B. Disiplin**

Disiplin pada pegawai memang sulit jika disesuaikan dengan aturan yang ada, tapi masalah itu kembali pada masing-masing individu. Jika dikatakan bahwa pegawai yang sudah pernah mengikuti Diklat, mungkin tidak juga karena disiplin itu timbul atas kesadaran diri masing-masing. Karena disiplin menyangkut tentang tanggung jawab terhadap diri masing-masing. Intinya disini saya menyampaikan bahwa kedisiplinan antara pegawai yang sudah dan belum mengikuti Diklat relatif sama tidak jauh berbeda. Pelaksanaan Diklat tidak terlalu berpengaruh terhadap disiplin pegawai. Tingkat disiplin pegawai yang sudah mengikuti Diklat dan pegawai yang belum mengikuti diklat tidak jauh berbeda yaitu tidak terlalu idealis namun juga tidak terlalu menyimpang dari peraturan yang berlaku.

### **3.1.4 Hasil**

#### **A. Manfaat yang Diperoleh**

Banyak sekali manfaat yang didapatkan pegawai setelah mengikuti Diklat Teknis, mereka jadi memiliki pengetahuan atau wawasan serta keterampilan yang lebih yang sebelumnya belum mereka dapatkan yang tentunya hal tersebut dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Manfaat dari Diklat Teknis bagi pegawai sangatlah banyak dan sangat memberikan dampak yang positif terhadap kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maupun sikap yang ada dalam diri pegawai. Sehingga, diharapkan kedepannya agar keikutsertaan pegawai pada Diklat Teknis tetap bisa dilaksanakan guna mengembangkan sumber daya manusia yang ada di BKPSDMD Kota Palu.

#### **3.1.5 Biaya**

Efektivitas biayajuanya adalah untuk mengetahui berapa besarnya biaya yang dikeluarkan untuk program pendidikan dan pelatihan dan apakah jumlah biaya yang dikeluarkan tersebut terhitung kecil atau besar jika dibandingkan dengan kerugian biaya yang akan ditimbulkan karena permasalahan yang dialami oleh organisasi. Semua pelaksanaan kegiatan tentunya membutuhkan biaya ya, salah satunya untuk dapat mengirimkan pegawai kami untuk mengikuti program diklat yang diadakan oleh pemerintah provinsi atau oleh kementerian dibutuhkan biaya yang tidak sedikit, namun jika untuk pengembangan kompetensi pegawai maka biaya yang dikeluarkan tersebut akan sebanding dengan hasil yang nantinya kami dapatkan karena rata-rata pegawai yang telah mengikuti diklat memiliki peningkatan kompetensi.

## **3.2 Hambatan Dalam Program Pendidikan dan Pelatihan Teknis**

Hambatan yang dihadapi dalam sub indikator pengetahuan adalah kurangnya keinginan yang dimiliki oleh pegawai untuk mengembangkan kualitas diri masing-masing yang mengakibatkan minimnya pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai. Hambatan pada disiplin pegawai tentu masih ada, karena disiplin perlu kesadaran diri dari masing-masing individu dan kebanyakan pegawai memiliki

tingkat kesadaran yang bisa dikatakan masih cukup rendah.

Kalau untuk hambatan dalam pengikutsertaan pegawai pada program diklat yang diadakan oleh pemerintah provinsi atau Kementerian saya rasa terletak pada biaya atau anggaran yang masih kurang memadai karena untuk mengikuti diklat itu sendiri dibutuhkan biaya yang cukup banyak sementara dana yang kita miliki sekarang terbatas terlebih lagi beberapa tahun kemarin karena pandemi maka sebagian dana dialihkan untuk penanganan Covid-19 sehingga dana yang digunakan untuk mengikutsertakan pegawai dalam diklat yang diselenggarakan oleh pemerintah provinsi atau kementerian hanya cukup untuk 1 orang saja.

BKPSDMD Kota Palu mengalami hambatan keterbatasan biaya atau anggaran untuk mengikutsertakan pegawainya pada diklat yang diadakan oleh pemerintah provinsi atau Kementerian. Hal tersebut dikarenakan dana yang diberikan oleh pemerintah pusat untuk menjalankan kegiatan pemerintahan di daerah masih sangat terbatas, dan akibatnya masih banyak pegawai yang belum bisa untuk mengikuti diklat.

### **3.3 Upaya Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Hambatan Dalam Program Pendidikan dan Pelatihan Teknis**

BKPSDMD Kota Palu terus berupaya seperti memberikan motivasi untuk meningkatkan kesadaran diri yang dimiliki pegawai untuk dapat meningkatkan pengetahuannya, namun hal tersebut kembali lagi pada kemauan pegawai untuk mengembangkan kualitas dirinya. BKPSDMD Kota Palu mempunyai upaya untuk meningkatkan kesadaran untuk mengembangkan kualitas yang dimiliki pegawainya dengan memberikan motivasi kepada para pegawai. Upaya yang dilakukan BKPSDMD Kota Palu dalam mengatasi hambatan tentang disiplin pegawai adalah dengan mendisiplinkan pegawai yang melanggar aturan melalui pemberian hukuman.

Upaya yang dilakukan BKPSDMD Kota Palu untuk mengatasi hambatan pelaksanaan pengikutsertaan pegawai pada diklat teknis yang diadakan oleh pemerintah provinsi atau pemerintah pusat adalah dengan mengajukan penambahan dana untuk pengembangan kompetensi teknis pegawai dan meminimalisir anggaran untuk kegiatan lainnya sehingga sisa anggaran tersebut dialihkan untuk mengirimkan pegawai untuk mengikuti diklat teknis.

### **3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Efektivitas pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil melalui diklat teknis di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu perlu dilakukan sebagaimana mestinya sesuai dengan kebijakan dan ketentuan yang berlaku untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai sehingga kualitas dan kuantitas kinerja instansi dapat terus meningkat.

### **3.5 Diskusi Temuan Menarik Lainnya (opsional)**

Penulis menemukan bahwa Kurangnya pengetahuan pegawai karena kesadaran untuk mengembangkan kualitas diri masih rendah

## **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis indikator pada pembahasan, penulis menarik beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian mengenai efektivitas pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil melalui diklat teknis di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu sebagai berikut:

- a. Efektivitas pendidikan dan pelatihan teknis dalam meningkatkan kompetensi pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu dengan mengirimkan pegawai pada pendidikan dan pelatihan teknis yang diselenggarakan oleh

Kementerian Dalam Negeri atau Pemerintah Provinsi mencakup beberapa indikator opini peserta (materi, pelatih/instruktur, lingkungan), penguasaan peserta (konsep- konsep, pengetahuan, keterampilan), perilaku (etika dan disiplin) hasil (manfaat yang diperoleh) dan biaya dari sub indikator tersebut sebagian sudah berjalan dengan baik namun masih ada beberapa yang belum berjalan dengan baik yaitu pada indikator pengetahuan masih ditemukan kendala yaitu kurangnya pengetahuan peserta yang disebabkan oleh rendahnya kesadaran pegawai untuk mengembangkan kualitas diri, kemudian pada indikator disiplin terdapat kendala masih kurangnya disiplin pegawai dimana setelah dan sebelum mengikuti diklat hasilnya tidak adanya perubahan signifikan pada disiplin pegawai, pada dimensi biaya terdapat hambatan berupa keterbatasan anggaran untuk pengembangan kompetensi teknis sehingga hanya sedikit pegawai yang dikirim untuk mengikuti diklat teknis..Dari penjelasan yang telah diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa pengikutsertaan pegawai BKPSDMD Kota Palu pada Diklat Teknis yang diselenggarakan oleh provinsi maupun pusat dapat dikategorikan sudah cukup efektif untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.

- b. Hambatan dalam Efektivitas Program Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai di BKPSDMD Kota Palu antara lain:
  - Kurangnya pengetahuan pegawai karena kesadaran untuk mengembangkan kualitas diri masih rendah
  - Kurangnya disiplin pegawai
  - Keterbatasan anggaran untuk pengembangan kompetensi teknis pegawai
- c. Upaya dalam mengatasi hambatan Efektivitas Program Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai di BKPSDMD Kota Palu antara lain :
  - Peningkatan pengetahuan pegawai dengan memberikan motivasi kepada pegawai untuk terus mengembangkan kualitas diri.
  - Pendisiplinan pegawai dengan memberikan hukuman kepada pegawai yang melanggar aturan.
  - Menambah anggaran untuk pengembangan kompetensi teknis pegawai.

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

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan efektivitas program penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan teknis dalam meningkatkan kompetensi pegawai di BKPSDMD Kota Palu untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Faustino Cardoso Gomes ( 2000 ; 209 ), Faustino Cardoso. (2000). *Managemen Sumber Daya Manusia. Edisi I*. Yogyakarta. Andi Offset
2016. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Iklila, Rifda. (2013). Skripsi Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) Oleh Sekretariat Daerah Bagian Organisasi Kota Banjarbaru Provinsi Kalimantan Selatan, Jakarta : Institut Pemerintahan Dalam Negeri
- Djasuco, Muhammad Nelson . (2022). Skripsi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Melalui Diklat Teknis Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang
- Meitaningrum, Dhita Ayu. (2013). Jurnal Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaia Derah Kabupaten Malang

