

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL PEGAWAI  
NEGERI SIPIL DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA  
KABUPATEN SAROLANGUN PROVINSI JAMBI**

Femmy Rahmasari Adelia  
NPP. 31.0193

*Asdaf Kabupaten Sarolangun, Provinsi Jambi  
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: [femmyadlia912@gmail.com](mailto:femmyadlia912@gmail.com)

**ABSTRACT**

**Problem Statement/ Background (GAP):** Resources can be defined as means to achieve goals and abilities, as well as to attain success from available opportunities. The competence of civil servants needs to be improved and can be achieved through various methods. This research, titled "Development of Functional Position Competence of Civil Servants at the Community and Village Empowerment Office in Sarolangun Regency, Jambi Province," aims to identify and explain the development of functional position competence of civil servants at the Community and Village Empowerment Office in Sarolangun Regency. **Purpose:** The objective of this research is to understand, analyze, and describe the implementation, inhibiting factors, and efforts made in the competence development for Functional Position Civil Servants at the Community and Village Empowerment Office in Sarolangun Regency, Jambi Province. **Method:** This research employs a qualitative research design with a descriptive method and an inductive approach. Data collection techniques include interviews, observations, and documentation. **Results:** The research findings indicate that the implementation of competence development at the Community and Village Empowerment Office in Sarolangun Regency has been proceeding well, though there are still some obstacles. These obstacles include limited budget, low willingness or motivation of the staff, and external influences. The efforts made by the Community and Village Empowerment Office in Sarolangun Regency include collaborating with other parties and motivating the staff to develop their competencies. **Conclusion:** The competence possessed by the Functional Position Civil Servants at the Community and Village Empowerment Office in Sarolangun Regency, Jambi Province is quite good. However, the competence development through education at the Community and Village Empowerment Office in Sarolangun Regency, Jambi Province cannot yet be considered adequate, as the implementation shows that the motivation of employees to pursue further education is still relatively low. Competence development

*through training also has not met the target, considering that only a small portion of the Functional Position Civil Servants have participated in training programs.*

**Keywords:** *Development, Competence, Functional Position, Civil Servants*

## **ABSTRAK**

**Permasalahan (GAP) :** Sumber daya dapat diartikan sebagai sarana untuk mencapai tujuan dan kemampuan serta memperoleh sebuah keberhasilan dari kesempatan yang tersedia. Kompetensi seorang PNS harus ditingkatkan dan dapat dilaksanakan melalui berbagai cara. Penelitian ini berjudul “Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Sarolangun Provinsi Jambi” yang memiliki tujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil Jabatan Fungsional di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Sarolangun . **Tujuan :** Tujuan dai pelaksanakan penelitian ini yaitu untuk mengetahui, menganalisis serta mendeskripsikan pelaksanaan , faktor penghambat serta upaya yang dilakukan dalam usaha pengembangan kompetensi yang dilakukan bagi Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun povinsi Jambi. **Metode :** Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan metode deskriptif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. **Hasil/Temuan :** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Sarolangun sudah berjalan dengan baik namun pada pelaksanaannya masih terdapat beberapa hambatan. Anggaran yang minim, kemauan atau motivasi aparatur yang rendah, serta adanya pengaruh dari pihak lain. Upaya yang dilakukan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Sarolangun yaitu melakukan kerjasama dengan pihak lain dan memberikan motivasi kepada aparatur untuk mengembangkan kompetensi yang ada pada dirinya masing masing. **Kesimpulan :** Kompetensi yang dimiliki oleh Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil yang ada di Dinas Pembedayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun Provinsi Jambi sudah cukup baik namun Pengembangan Kompetensi melalui pendidikan di Dinas Pembedayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun Provinsi Jambi belum dapat dikatakan cukup baik karena dalam pelaksanaannya motivasi yang dimiliki pegawai untuk melanjutkan jenjang pendidikannya tergolong masih rendah Pengembangan kompetensi melalui pelatihan juga belum memenuhi target mengingat hanya sebagian kecil dari Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil yang telah melaksanakan diklat.

**Kata Kunci:** **Pengembangan, Kompetensi, Jabatan, Fungsional, Pegawai**

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**



Indonesia merupakan negara dengan jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang cukup besar. Berdasarkan data Badan Kepegawaian Negara (BKN) per semester II - 2023 jumlah Aparatur Sipil Negara di Indonesia sejumlah 3,73 juta pegawai dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia sejumlah 3,79 juta pegawai atau sebesar 88% dan jumlah PPPK Sejumlah 733,34 ribu atau sebesar 16% dari jumlah keseluruhan Aparatur Sipil Negara di Indonesia.

Sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya berfungsi sebagai fokus dalam bidang administrasi, melainkan pada bagaimana mengembangkan kompetensi sumber daya manusia tersebut agar lebih inovatif dan kreatif serta berkualitas. Pemerintah harus menyediakan sumber daya manusia yang berkompeten untuk mengelola dan mengembangkan pemerintahan yang lebih baik. Dalam upaya untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten maka dibutuhkan program yang mampu meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai melalui pengembangan kompetensi.

Pengembangan kompetensi bagi Pegawai Negeri Sipil, khususnya dalam Jabatan Fungsional, memiliki peranan yang sangat penting dalam memastikan efisiensi, efektivitas, dan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Kompetensi yang terus-menerus diperbarui dan ditingkatkan membantu memastikan bahwa PNS dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, teknologi, dan kebutuhan masyarakat.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa setiap pegawai ASN wajib memberlakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bertujuan agar pembinaan PNS sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, sehingga tercipta seorang pegawai yang mampu bersaing dan memahami dan mengikuti perkembangan zaman serta menciptakan pegawai negeri sipil yang berkualitas.

**Tabel 1. 1**  
**Distribusi PNS di DPMD Kabupaten Sarolangun**

<b>NO.</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>
1.	Pasca Sarjana (S2)	4
2.	Sarjana (S1)	15
3.	Diploma IV	-
4.	Diploma III	-
5.	Diploma II	-
6.	SMA	3
	<b>JUMLAH</b>	<b>22</b>

Berdasarkan Tabel 1.1 Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD)

Kabupaten Sarolangun yang merupakan suatu Organisasi Perangkat daerah yang menjalankan tugas dan fungsinya pada saat ini didukung oleh pegawai yang memiliki tingkat pendidikan pada mayoritas berada di tingkat Sarjana Strata (S1) yang berjumlah 15 orang, pada tingkat Pasca Sarjana berjumlah 4 orang sedangkan pada tingkat SMA/SLTA berjumlah 3 orang. Dari jumlah tersebut pegawai yang telah menduduki jabatan fungsional sejumlah 9 dari total 22 pegawai atau 40% dari total jumlah PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun Provinsi Jambi. Jabatan Fungsional di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Sarolangun yang telah melaksanakan diklat teknis sejumlah 3 orang dari total 9 orang pejabat fungsional atau hanya 33% dari jumlah keseluruhan pejabat fungsional.

Kompetensi dalam Jabatan Fungsional merujuk pada kombinasi keterampilan teknis, pengetahuan mendalam, dan kemampuan praktis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang spesifik dalam suatu bidang tertentu. Kompetensi ini juga mencakup keterampilan analitis untuk menganalisis informasi, kemampuan komunikasi yang baik untuk berinteraksi dengan berbagai pihak, dan kemampuan untuk terus belajar dan berkembang mengikuti perkembangan dalam bidang pekerjaan. Untuk mencapai kompetensi tersebut maka perlu dilaksanakan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai dengan jabatan fungsional. Pengembangan kompetensi yang belum dilaksanakan secara maksimal dan belum konsisten dalam upaya peningkatan kompetensi Jabatan Fungsional PNS untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menunjukkan keahliannya masih harus terus dievaluasi dan diperbaiki.

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

Pengembangan kompetensi Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun dilaksanakan melalui program pendidikan dan pelatihan dan dalam pelaksanaannya hanya terdapat 3 orang dari total 9 orang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil yang telah melaksanakan pelatihan dan satu orang yang telah melaksanakan pendidikan formal. Jumlah ini dapat dikategorikan cukup minim, berdasarkan wawancara secara daring via aplikasi whatsapp tanggal 30 November 2023 dengan bapak Drs. Mulyadi, S.Sos selaku Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun beberapa faktor penyebab beberapa pegawai belum melaksanakan pendidikan dan pelatihan adalah minimnya anggaran dan kesempatan yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan diklat teknis dikarenakan banyaknya jumlah pegawai di Kabupaten Sarolangun yang akan melaksanakan diklat untuk meningkatkan kemampuan teknis yang berkaitan dengan tugas pokok dalam pelaksanaan tanggungjawabnya.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun dalam penempatan Jabatan Fungsional belum sepenuhnya menerapkan prinsip “the right men on the right place”, hal tersebut dapat dilihat dari data yang terdapat dalam tabel bahwa masih adanya pejabat fungsional yang belum melaksanakan pendidikan dan pelatihan.



Keaadan ini menimbulkan pertanyaan apakah kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut sudah memenuhi syarat untuk menduduki jabatan fungsional. Faktor lain yang menjadi penghambat adalah minimnya anggaran dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sehingga mempengaruhi motivasi pegawai untuk mengembangkan kompetensinya.

### **1.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi dari beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengembangan Kompetensi. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Manurung (2022) yang berjudul Pengembangan kompetensi ASN dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara sudah cukup baik dengan memberikan tugas belajar dan izin belajar, mengarahkan Aparatur Sipil Negara untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, mengikuti pemanfaatan sumber daya, karakteristik organisasi, sikap para pelaksana dan lingkungan, namun masih memiliki kekurangan pada sarana dan prasarana serta komunikasi antar organisasi terkait.. Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Sartika dan Sartika & Kusumaningrum (2018) yang berjudul Pengembangan Kompetensi ASN Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kondisi postur kepegawaian pemerintah Provinsi Kalimantan Timur masih rendah. Jumlah pimpinan tinggi dengan rasio perempuan dan putera daerah masih tergolong minim. Namun, inovasi dalam pelayanan publik lebih baik ditandai dengan reformasi sistem pelayanan publik. Penerapan pengembangan kompetensi ASN sudah diterapkan tetapi untuk pengembangan kompetensi masih dianggap menjadi ranah institusi BKD dan belum menjadi prioritas kebutuhan daerah berbasis regional content. Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Wirasandi, A. (2018) berjudul Implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Kota Makassar. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara cukup baik dari pemahaman terhadap sasaran kebijakan, pemanfaatan sumber daya, karakteristik organisasi, sikap para pelaksana dan lingkungan, namun masih memiliki kekurangan pada sarana dan prasarana serta komunikasi antar organisasi terkait. Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Sanusi (2021) yang berjudul Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Di Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Hasil penelitian ini Pembinaan Jabatan Fungsional oleh Direktorat Jenderal Pembina Jabatan Fungsional Pembimbing Masyarakat; Analisis Keimigrasian; Penyuluh Hukum; dan Analisis Hukum, berdasarkan tolok ukur 17 indikator setelah dihitung dengan menggunakan skala guttman (untuk mendapatkan jawaban tegas responden) menunjukkan persepsi sebagian besar responden menyatakan “sudah sangat baik” dilaksanakan direktorat pembinaannya, baik melalui regulasi; kode etik; maupun pelatihan bagi jabatan fungsional. Meskipun demikian, masih diperlukan peningkatan pengembangan

kompetensi bagi jabatan fungsional melalui pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan guna mendukung tugas dan fungsi jabatan fungsional dalam memberikan pelayanan publik pemerintahan, sehingga dalam penyusunan modul atau kurikulum Diklat harus mengacu pada standar kompetensi jabatan. Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Linawati & Noviayanti (2023) berjudul Analisis Kondisi Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Pada Jabatan Fungsional Widyaiswara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang dibutuhkan dapat berbeda dengan kompetensi yang diminati oleh widyaiswara. Pada kompetensi manajerial, pengambilan keputusan merupakan kompetensi yang paling sedikit dimiliki oleh widyaiswara, tetapi para responden lebih berminat terhadap kompetensi mengelola perubahan sebagai kompetensi yang perlu dikembangkan. Sementara pada kompetensi teknis, responden sepakat bahwa kompetensi penjaminan mutu pelatihan merupakan kompetensi yang dibutuhkan dan diminati untuk dikembangkan. Program pengembangan kompetensi dimaksudkan untuk membuat pekerja menjadi lebih berpengalaman, dan membantu mereka mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan program pengembangan kompetensi akan tergantung dari berbagai hal, yang salah satunya adalah perencanaan kompetensi. Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Sumanti (2018) yang berjudul Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Daerah: Tantangan Dan Peluang. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Ada beberapa tantangan yang dihadapi dalam rangka pengembangan kompetensi PNS yaitu gap antara standar kompetensi untuk melaksanakan tugas suatu jabatan dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan. Selain itu juga tidak adanya dokumen rencana pengembangan kompetensi di tiap instansi pemerintah daerah serta terbatasnya alokasi anggaran di daerah untuk membiayai kegiatan pengembangan kompetensi yang telah direncanakan. Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Wirata et al. (2021) yang berjudul Peran Kepemimpinan Dalam Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Bali. Hasil penelitian ini adalah Peran Kepemimpinan dalam Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bali belum maksimal dalam menggerakkan, mengarahkan dan mengevaluasi bawahan untuk memenuhi hak dan kesempatan pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil 20 JP/tahun sesuai peraturan pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil terlihat dari sikap pemimpin yang kurang transparan, kurangnya motivasi pimpinan, kurangnya komunikasi yang intensif, belum adanya komitmen dalam pemenuhan pengembangan kompetensi yang dapat dilaksanakan dengan pengembangan kompetensi non klasikal, belum memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan pendapat, belum memberikan dukungan penuh dalam bentuk pengembangan pengetahuan, menyediakan sarana dan prasarana yang baik, belum terlaksananya dialog atasan dengan bawahan yang terfokus pada kebutuhan lembaga dan pegawai. Kedelapan, penelitian yang dilaksanakan oleh Hamzah et al. (2023) yang berjudul Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya



Manusia Kabupaten Takalar. Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar bisa dikatakan cukup baik. Karena telah memenuhi indikator yang dapat menunjang pengembangan kompetensi pegawai dilihat dari indikator Pendidikan formal, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Kursus, Penataran, Seminar, Lokakarya dan Pelatihan ditempat kerja, akan tetapi dalam pelaksanaannya masih kurang maksimal dikarenakan anggaran yang dikeluarkan dalam melaksanakan pengembangan kompetensi pegawai cukup besar sedangkan dana yang digunakan masih dibebankan ke APBD. Kesembilan, penelitian yang dilakukan oleh Tanjung (2022) yang berjudul Pengembangan Kompetensi Pelayanan Publik ASN melalui Jalur Magang di Kabupaten Karawang. Hasil dari penelitian ini yaitu pelayanan publik merupakan salah satu hal yang banyak disorot oleh masyarakat, karena sering ada imej bahwa pelayanan publik yang dikelola oleh PNS ribet, berbelit-belit dan tidak efisien, oleh karena itu, agar pelayanan publik dapat ditingkatkan, maka pegawai yang memberikan pelayanan tersebut perlu dibekali kompetensi yang cukup khususnya di bidang pelayanan publik. Pada dasarnya seorang ASN harus memiliki kompetensi yang cukup diamanatkan dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 dan UU Nomor 23 Tahun 2014. Pelayanan public merupakan salah satu unsur yang ada dalam kompetensi manajerial yang harus dimiliki oleh seorang PNS, bahkan salah satu slogan atau employer branding ASN yang telah ditetapkan oleh pemerintah adalah "Bangga Melayani Bangsa", dimana ASN atau PNS dituntut untuk dapat memberikan pelayanan publik yang terbaik kepada masyarakat. Kesepuluh penelitian yang dilakukan oleh Toni & Deswanti (2024) yang berjudul Strategi Pengembangan Kompetensi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kupang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi menjadi tantangan dalam pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia di Pemerintah Kabupaten Kupang. Pengembangan kompetensi di Pemerintah Kabupaten Kupang belum sepenuhnya berbasis pada perencanaan yang baik. Upaya peningkatan kualitas pengembangan kompetensi ASN di Pemerintah Kabupaten Kupang mengalami banyak tantangan. Tantangan tersebut dikarenakan adanya perbedaan pemahaman dan kemampuan dalam merancang perencanaan pengembangan kompetensi tersebut. Belum semua instansi di Pemerintah Kabupaten Kupang mempunyai dokumen standar kompetensi jabatan dan kamus kompetensi jabatan. Pemerintah Kabupaten Kupang telah melaksanakan pengembangan kompetensi pegawai setiap tahun, akan tetapi belum semua pengembangan pegawai terencana dengan baik. Pengembangan kompetensi pegawai dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan yang mendesak tanpa berpatokan pada pedoman perencanaan tahunan yang jelas.

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

Peneliti melakukan penelitian yang berbeda dengan sebelumnya dan belum dilakukan oleh peneliti terdahulu, dengan fokus permasalahan pada Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil dan berlokus di Kabupaten Sarolangun.

Metode yang digunakan merupakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian yang disajikan berdasarkan wawancara, dokumentasi, dan observasi yang dilakukan peneliti dengan menggunakan teori pengembangan dari Hasibuan (2017), yang memiliki dua indikator yaitu, pendidikan dan pelatihan.

### **1.5 Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui dan menganalisis serta mendeskripsikan bagaimana pengembangan kompetensi Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun, kemudian untuk Untuk mengetahui dan menganalisis serta mendeskripsikan faktor penghambat pengembangan kompetensi Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun. Serta untuk mengetahui dan menganalisis serta mendeskripsikan upaya mengatasi faktor penghambat dalam pengembangan kompetensi Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun.

## **II. Metode**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, Menurut Simangunsong (2016) penelitian kualitatif dapat dipandang sebagai penelitian partisipatif yang desain penelitiannya memiliki sifat fleksibel atau dimungkinkan untuk diubah guna menyesuaikan dari rencana yang telah dibuat, dengan gejala yang ada pada tempat penelitian yang sebenarnya. Dalam penelitian ini peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam pengumpulan data melalui wawancara dilakukan terhadap 12 orang informan. Menurut Moelong (2018) Informan merupakan orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Informan dalam penelitian ini dipilih dengan teknik *Purposive Sampling* yang kemudian dilanjutkan dengan metode *Snowball Sampling*, terdiri dari Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun, Sekretaris Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun, Kepala Sub bagian Keuangan Aset dan Program Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun, 3 orang Jabatan Fungsional yang sudah mengikuti Diklat pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun, 3 orang Jabatan Fungsional yang belum mengikuti Diklat di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun.

## **III. Hasil dan Pembahasan**

Dalam hasil penelitian dan pembahasan skripsi ini, peneliti berupaya menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan pada bab 1, yakni mengenai bagaimana pengembangan kompetensi Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun. Hal ini melibatkan



identifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi kebijakan tersebut, serta menganalisis bagaimana upaya Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut.

### 3.1 Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun Provinsi Jambi

Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun Provinsi Jambi dengan menggunakan teori Hasibuan (2017) yang terdiri dari dua indikator, yaitu pendidikan dan pelatihan, yang dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Pendidikan

Pengembangan kompetensi menurut pendapat Soetrisno (2017) adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana kinerja dan untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia. Pengembangan kompetensi melalui pendidikan bertujuan untuk mengurangi kesenjangan antara standar kompetensi dan atau persyaratan jabatan kompetensi PNS yang akan mengisi jabatan, memenuhi kebutuhan tenaga yang memiliki keahlian atau kompetensi tertentu dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi, pengembangan organisasi, peningkatan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sikap dan kepribadian professional PNS dalam pengembangan karier. Pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan bagi PNS salah satunya diberikan melalui pelaksanaan tugas belajar dan izin belajar. Berikut merupakan data Jabatan Fungsional PNS yang telah melaksanakan tugas belajar dan izin belajar.

**Tabel 3. 1**  
**Daftar JF PNS yang telah melaksanakan tugas belajar**

<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jalur Pendidikan</b>	<b>Tahun pelaksanaan</b>
Riyan Budi Utama, SE., ME	Penggerak Swadaya Muda Ahli	Izin Belajar	2010-2012

Berdasarkan tabel 3.1 dapat diketahui bahwa pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan masih sangat minim pelaksanaannya ditandai dengan tidak adanya Jabatan Fungsional dalam 11 tahun terakhir yang melaksanakan pendidikan lanjutan ke tingkat pasca sarjana. Meskipun demikian pelaksanaan tugas belajar maupun izin belajar harus tetap disosialisasikan untuk terus dilaksanakan setiap tahunnya

terkhusus untuk Jabatan Fungsional dalam rangka pengembangan pengetahuan yang dimiliki pegawai.

Peningkatan kompetensi pegawai negeri sipil dalam bidang pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan karena pendidikan merupakan pondasi dasar untuk menjalankan semua tugas, peningkatan pendidikan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan teoritis yang dimiliki pegawai negeri sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun. Pelaksanaan pendidikan diwujudkan melalui penguasaan konseptual, keahlian teoritis dan peningkatan moral pegawai.

## 2. Pelatihan

Menurut Simangunsong (2017) terdapat perbedaan antara pendidikan dan pengembangan. Pengembangan dianggap memiliki cakupan yang lebih luas dalam lingkup dan fokusnya pada pencapaian pengetahuan baru. *Development* (pengembangan) dianggap hanya fokus terhadap keterampilan yang berguna bagi individu dalam pelaksanaan pekerjaan saat ini maupun di masa yang akan datang. Sementara pendidikan adalah poses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau sekelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.

Program pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil khususnya Jabatan Fungsional dapat dilakukan melalui pelaksanaan pelatihan. Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dengan tujuan tertentu. pengembangan kompetensi melalui pelatihan yang dilakukan itu sangat berguna dalam menunjang tugas dan meningkatkan keterampilan pegawai khususnya pegawai fungsional untuk melaksanakan tugas dibidangnya masing-masing.

**Tabel 3. 2**  
**JF PNS yang telah melaksanakan pelatihan**

No	Nama	Jabatan	Jenis Diklat	Tahun Pelaksanaan
1.	Fathurrahman	JF Penggerak Swadaya Ahli Muda	<i>Training of trainer</i> Badan Pemusyawaratan Desa	2021
2.	Riyan Budi Utama, SE, ME	JF Penggerak Swadaya Ahli Muda	<i>Training of trainer</i> penerapan aplikasi pengelolaan keuangan desa	2023
3.	Nazarudin, SE	JF Penggerak Swadaya Ahli Muda	<i>Training of trainer</i> Badan Pemusyawaratan Desa	2021

Berdasarkan Tabel 3.2 Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun, bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui pelatihan selama beberapa tahun terakhir dilaksanakan sangat minim adapun diklat teknis yang diikuti



oleh pegawai dengan JF PNS terakhir dilaksanakan pada tahun 2023 dan diikuti oleh 1 (satu) orang JF PNS sedangkan diklat terdahulunya dilaksanakan pada tahun 2021 dan diikuti oleh 2 (dua) orang JF PNS dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun Provinsi Jambi.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa selama kurun waktu 2021-2023 hanya terlaksana 2 (dua) diklat yang diikuti oleh 3 (tiga) orang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil. pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui pelatihan masih belum berjalan secara optimal karena terbatasnya anggaran untuk melaksanakan pelatihan. Namun hal ini harus dilaksanakan mengingat pelatihan merupakan pengembangan kompetensi yang bertujuan meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang bersifat teknis dan keterampilan teknis tersebut tidak akan meningkat jika kegiatan pelatihan tidak dilaksanakan.

Adapun jenis diklat yang diikuti antara lain:

**a. Training of Trainer Penerapan Aplikasi Pengelolaan Keuangan Desa**

Kegiatan pendidikan dan pelatihan ini ditujukan untuk membekali pegawai mengenai pengelolaan keuangan desa meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, dan pertanggungjawaban keuangan desa.

**b. Training of Trainer Badan Permusyawaratan Desa**

Kegiatan pendidikan dan pelatihan ini bertujuan untuk menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan desa dan untuk mengetahui tugas pokok dan fungsi Badan Permusyawaratan Desa itu sendiri sesuai dengan hukum dan perundang-undangan dan dengan tujuan agar mampu mengawasi kinerja perangkat desa.

Kesesuaian antara pelaksanaan diklat dengan tugas pokok fungsi dan tanggung jawab yang diemban oleh masing-masing jabatan sudah sesuai mengingat materi dalam pelaksanaan diklat dan implementasi hasil pelaksanaan diklat tersebut sudah sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan tugas JF penggerak Swadaya Masyarakat yaitu sebagai pejabat yang melaksanakan kegiatan pemberdayaan masyarakat dalam rangka mencapai kemandirian yang berkelanjutan desa.

### **3.2 Faktor Penghambat**

Dalam upaya pengembangan kompetensi Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil tentunya terdapat beberapa faktor penghambat yang menjadikan hal tersebut menjadi kendala dalam pelaksanaannya. Hal tersebut juga terjadi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun Provinsi Jambi. Adapun beberapa faktor penghambat dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa adalah ketersediaan anggaran, motivasi kerja dan pengaruh pihak lain.

**1. Ketersediaan Anggaran**

Ketersediaan anggaran merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi pengembangan Pegawai Negeri Sipil, dimana ketersediaan anggaran untuk mendukung program pendidikan dan pelatihan yang disediakan Dinas Pemberdayaan

Masyarakat dan Desa masih sangat terbatas. Hal ini dikarenakan program yang dilaksanakan dinilai kurang mendesak pada organisasi tersebut.

## **2. Motivasi Pegawai**

Motivasi pegawai memiliki pengaruh yang besar terhadap pengembangan kompetensi yang berdampak pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun yang relatif rendah menjadi salah satu faktor penghambat dalam pelaksanaan program pengembangan kompetensi. Motivasi aparatur dalam kegiatan pengembangan kompetensi masih sangat minim selain itu juga banyak aparatur yang sudah merasa nyaman dan cukup dengan posisi saat ini serta faktor keluarga juga mempengaruhi motivasi aparatur dalam melaksanakan pengembangan kompetensi.

## **3. Pengaruh Pihak Lain**

Pengaruh pihak lain masih menjadi salah satu faktor penghambat dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi. bahwa pengaruh pihak lain masih menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun. Adanya unsur kedekatan atau hal lainnya menyebabkan proses pengembangan tidak berjalan secara efektif dan efisien sehingga berdampak pada kualitas kinerja pegawai itu sendiri dan secara tidak langsung menghambat tercapainya tujuan organisasi.

### **3.5 Upaya Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun**

Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi tentunya harus ada upaya yang dilaksanakan untuk mengatasi kendala dan hambatan yang dilakukan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Saolangun. Dalam pelaksanaan dilapangan, penulis menemukan berbagai upaya yang dilakukan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Saolangun diantaranya yaitu kerja sama dengan pihak lain serta membeikan kesempatan pelatihan kepada pegawai.

#### **1. Kerja sama Dengan Pihak Lain**

Dalam menunjang keberhasilan dalam pelaksanaan peningkatan kompetensi pegawai negeri sipil khususnya Jabatan Fungsional PNS diperlukan kerja sama dengan berbagai pihak dalam pelaksanaannya. Kerja sama dengan pihak lain ini mencakup kerja sama dengan lembaga pendidikan yang melaksanakan diklat khususnya yang terkait dengan pengembangan desa contohnya seperti Program Penguatan Pemerintahan dan Pembangunan Desa (P3PD) yang dijalankan oleh Central Project Management Unit (CPMU), Direktorat Jendael Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri.

Kerja sama ini dilaksanakan dalam upaya mendukung pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kerja sama seperti ini juga terus diupayakan untuk mendukung pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun



## **2. Memberikan Kesempatan Pelatihan kepada pegawai**

Kompetensi yang mumpuni merupakan hal yang sangat diperlukan bagi setiap Pegawai Negeri Sipil agar mampu menghasilkan kinerja yang baik dan professional. Provinsi Jambi telah memberikan kesempatan bagi Pegawai Negeri Sipil yang ingin mengembangkan kompetensinya dan kebijakan ini juga ditindaklanjuti oleh Dinas Pembedayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melaksanakan pelatihan demi meningkatkan kompetensinya. proses penyelenggaraan kegiatan pelatihan yang sudah dibuka oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang berminat untuk melaksanakan kegiatan tersebut. Pihak penyelenggara juga tidak memberikan batasan kepada Pegawai Negeri Sipil yang hendak mengembangkan kompetensinya.

### **3.4 Diskusi Temuan Hasil Penelitian**

Diskusi temuan utama penelitian mengenai Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun Provinsi Jambi memiliki hasil penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi belum berjalan dengan optimal dijelaskan secara deskriptif melalui dua indikator, berupa pendidikan dan pelatihan. Kesempatan yang diberikan kepada JF PNS sudah terbuka lebar namun motivasi yang dimiliki pegawai serta anggaran yang terbatas menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi.

## **IV. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian penulis menyimpulkan bahwa Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun sudah terlaksana cukup baik melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Kompetensi yang dimiliki oleh Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil yang ada di Dinas Pembedayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun Provinsi Jambi sudah cukup Pengembangan Kompetensi melalui pendidikan di Dinas Pembedayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun Provinsi Jambi belum dapat dikatakan cukup baik karena dalam pelaksanaannya motivasi yang dimiliki pegawai untuk melanjutkan jenjang pendidikannya tergolong masih rendah. Pengembangan kompetensi melalui pelatihan juga belum memenuhi target mengingat hanya sebagian kecil dari Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil yang telah melaksanakan diklat dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir. Hal yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi ini antara lain ketersediaan anggaran yang masih cukup minim, kurangnya kemauan dan motivasi yang dimiliki pegawai serta adanya pengaruh dari pihak lain. Dinas Pembedayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun Provinsi Jambi melakukan berbagai upaya untuk mengatasi kendala dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi yaitu dengan berupaya memberikan kesempatan pendidikan dan pelatihan kepada Jabatan Fungsional Pegawai Negeri

Sipil seluas luasnya dengan bekerja sama dengan pihak lain ataupun pihak ketiga.

**Keterbatasan penelitian:** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yaitu terkait dengan waktu pelaksanaan penelitian yang cukup singkat.

**Arah Masa Depan:** Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih terbatas yakni mengenai pengembangan kompetensi Jabatan Fungsional, untuk itu dibutuhkan penelitian lain yang dapat mendalami mengenai pengembangan kompetensi pada Jabatan Fungsional PNS untuk menambah rekomendasi, mengatasi permasalahan yang ada serta mencegah permasalahan krusial baru muncul.

## V. Ucapan Terimakasih

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Dinas Pembedayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sarolangun Provinsi Jambi dan seluruh pihak terkait atas bimbingan dan dukungan penuh, serta memberikan pengetahuan dan pengalaman berharga dalam mendukung kelancaran penelitian ini.

## VI. Daftar Pustaka

- Hamzah, I., Burhanudin, & Wahid, N. (2023). Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar. *Journal Unismuh*, 4(2), 256–269. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cet 21). Jakarta : Bumi Aksara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, Kemensesneg RI (2023).
- Linawati, D., & Noviayanti, P. (2023). Analisis Kondisi Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Pada Jabatan Fungsional Widyaiswara. *Jurnal Kewidyaiswaraan*, 8(1), 1–8. <https://doi.org/10.56971/jwi.v8i1.267>
- Manurung, A. G. (2022). *Pengembangan Kompetensi Asn Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara*. Institut Pemerintahan Dalam Negeri.
- Moelong, L. J. (2018). *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF* (cet. 38). Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Sanusi, A. (2021). Competency Development Of Functional Positions In The Ministry Of Law. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 15(3), 431–446.
- Sartika, D., & Kusumaningrum, M. (2018). Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Borneo Administrator*, 13(2), 131–150. <https://doi.org/10.24258/jba.v13i2.310>



- Simangunsong, Fernandes. (2016). *Metode Penelitian Pemerintahan*. Bandung : Alfabeta CV.
- Simangunsong, Fernandes. (2017). *Kapita Selekta Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur* (kesatu). Bandung : Alfabeta CV.
- Soetrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (kesembilan). Jakarta: Kencana.
- Sumanti, R. (2018). Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Daerah: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 08(02), 115–129.
- Tanjung, R. (2022). Pengembangan Kompetensi Pelayanan Publik ASN melalui Jalur Magang di Kabupaten Karawang. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(3), 793–799. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i3.489>
- Toni, T., & Deswanti. (2024). Strategi pengembangan kompetensi PNS di lingkungan pemerintah kabupaten kupang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen (JREM)*, 35–43.
- Wirasandi, A., A. (2018). Implementasi undang-undang nomor 5 tahun 2014 dalam pengembangan kompetensi aparatur sipil negara di dinas pendidikan kota makassar. *Laporan Kajian, Tim Peneliti Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara (KKIAN) Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur II LAN Makassar.*, hal. 2.
- Wirata, G., Widiyanti, N. L., & Sulandari, S. (2021). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Bali. 1*, 2017–2022.