

PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)=
MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DI DINAS SOSIAL
KABUPATEN OKU TIMUR PROVINSI SUMATERA SELATAN

Nurul Khoiriah Putri

NPP. 31.0238

*Asdaf Kabupaten OKU Timur, Provinsi Sumatera Selatan
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Fakultas Manajemen Pemerintahan

Email: nurulputriiii30@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr.Dra. Wangsih, M.Pd

ABSTRACT

Background/(GAP): *This study is motivated by several problems related to developing civil servant competencies through education and training. **purpose:** to develop civil servant competency through education and training at the East OKU Regency Social Service, South Sumatra Province. Background This study is motivated by several problems related to developing civil servant competency through education and training. Training means improving civil servant skills, the program implemented in education and training programs, use of infrastructure, performance of civil servants after carrying out education and training. **Method:** This research uses descriptive research methods with a qualitative approach. **Research results:** This shows that the implementation of education and training at the East OKU Province Social Service, South Sumatra Province has not been optimal. **Conclusion:** The research suggestion is that the East OKU Social Service is expected to continue to develop competence in order to improve the quality and motivation of work within the agency. The East OKU Social Service is expected to provide more innovation in dealing with obstacles that arise in the implementation of education and training and the lack of attention from staff, infrastructure and budget. towards the implementation of education and training. Efforts to overcome these obstacles include providing motivation to civil servants, providing and facilitating infrastructure, and optimizing allocated resources. The budget is available according to the skills development needs of civil servants.*

Keywords: Development, Competency, Education and Training

ABSTRAK

Latar Belakang/(GAP): Kajian ini dilatar belakangi oleh beberapa permasalahan terkait pengembangan Kompetensi PNS melalui pendidikan dan pelatihan. Penelitian ini **Tujuan:** pada pengembangan Kompetensi PNS melalui pendidikan dan pelatihan pada Dinas Sosial Kabupaten OKU Timur, Provinsi Sumatera Selatan. Latar Belakang Kajian ini dilatarbelakangi oleh beberapa permasalahan terkait pengembangan Kompetensi PNS melalui pendidikan dan pelatihan. Pelatihan berarti peningkatan keterampilan PNS, program yang diterapkan dalam program pendidikan dan pelatihan, penggunaan sarana prasarana, kinerja PNS setelah melaksanakan pendidikan dan pelatihan **Metode:** penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif **Hasil penelitian:**

ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada Dinas Sosial Provinsi OKU Timur Provinsi Sumatera Selatan belum maksimal. **Kesimpulan:** saran penelitian yaitu dinas social okutimur diharapkan terus seslalu mengembangkan kompetensi guna untuk meningkatkan kualitas dan motivasi kerja di dalam instansi, Dinas Sosial OKU Timur diharapkan lebih memberikan inovasi dalam menghadapi Kendala yang muncul dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dan masih kurangnya perhatian dari staf, sarana prasarana dan anggaran terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Upaya untuk mengatasi kendala tersebut antara lain dengan memberikan motivasi kepada pegawai negeri sipil, menyediakan dan memfasilitasi infrastruktur, serta mengoptimalkan sumber daya yang dialokasikan. Anggaran tersedia sesuai kebutuhan pengembangan keterampilan PNS.

Kata Kunci : Pengembangan, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan

I. PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Otonomi daerah memberikan kebebasan bagi daerah untuk mengatur urusan pemerintahannya sendiri, dan SDM dianggap sebagai aset penting dalam mengelola Organisasi Pemerintah. Pemerintah daerah menghadapi berbagai tantangan, terutama akibat perubahan politik di tingkat nasional. Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi krusial untuk mencapai tujuan Organisasi Pemerintah Kompetensi dianggap sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya secara efektif. Terdapat kesenjangan antara kompetensi yang dipersyaratkan dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai di Dinas Sosial Kab. OKU Timur, serta beberapa kendala disiplin dan motivasi.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Ada beberapa permasalahan terkait motivasi dan kedisiplinan dalam mengembangkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil Melalui Pendidikan dan Pelatihan masalah tidak terlepas dari upaya pengembangan pegawai negeri sipil (PNS) melalui program pendidikan, pelatihan, serta rotasi jabatan. Oleh karena itu, peneliti merinci masalah akan dibahas sebagai berikut: 1) Bagaimana Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten OKU Timur Provinsi Sumatera Selatan dalam mengembangkan Pegawai 2) Hambatan apa yang dihadapi Dinas Sosial Kabupaten OKU Timur dalam mengembangkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten OKU Timur Provinsi Sumatera Selatan 3) Upaya apa yang dilakukan Dinas Sosial Kabupaten OKU Timur dalam mengembangkan kompetensi Pegawai Negeri sipil di Dinas Sosial Kabupaten OKU Timur Provinsi Sumatera Selatan dapat disimpulkan kurangnya kesadaran pegawai dalam mengembangkan kompetensi dan kurangnya anggaran sarana dan prasarana dalam mencukupi kebutuhan peserta pendidikan dan pelatihan dan adanya kesenjangan yang di persyaratkan dan kompetensi ya g di miliki Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten OKU Timur Provinsi Sumatera Selatan berjumlah 26 Pegawai Negeri Sipil termasuk staf. Selain itu terdapat tabel yang dulunya pada tahun 2018 menduduki posisi puncak 16 peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dan menduduki posisi terendah yakni 6 peserta dalam mengikutipendidikan dan pelatihan hal ini menunjukkan kurangnya ketertarikan Pegawai dalam mengembangkan Kompetensi karna terjadinya covid-19 yang semakin memuncak.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam konteks pemberdayaan pemuda maupun konteks kegiatan membudayakan literasi masyarakat. Penelitian Eunike Awalia Femmy M.G Tulusan serta Alden Laloma (2018), menemukan bahwa literasi ini Sebagian besar Kondisi pegawai belum melakukan penataran PIM, penataran fungsional maupun penataran teknis. Adapun kiat nan dilakukan adalah dengan melakukan beberapa cara seperti : mengirim pegawai untuk tetap mengikuti Pendidikan structural serta teknis fungsional, Penelitian Raden Yudhy Pradipto Setiadiputra (2017), menemukan bahwa literasi ini Keperluan agenda peningkatan kapabilitas SDM dilaksanakan secara berkesinambungan sangat dibutuhkan oleh tiap-tiap instansi pemerintah supaya mempermudah serta mewujudkan keluaran dari hasil peningkatan kompetensi SDM. Dengan demikian diharapkan akan menambah performa pekerja serta performa organisasi sehingga melonjaknya mutu pelayanan publik oleh instansi pemerintah, Penelitian Putra Ariandy Skripsi institut pemerintahan dalam negeri (2021), menemukan bahwa literasi ini pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur dinas pariwisata dan ekonomi eksklusif kabupaten muara enim belum berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan adanya hambatan pada pegawai kurang motivasi aparatur, adanya struktur organisasi yang belum terpenuhi serta faktor kedekatan dengan pimpinan organisasi yang memiliki politis untuk mempengaruhi suatu kebijakan, Penelitian Mikha Christin yunitasari Institut pemerintahan dalam negeri (2017), menemukan bahwa literasi ini Pelaksanaan pengembangan kompetensi belum terlaksana dengan optimal. Meskipun pemerintah daerah telah memberikan kesempatan yang sama terhadap pegawai khususnya Pegawai Dalam mengikuti berbagai kegiatan pengembangan kompetensi, tetapi pelaksanaannya harus bertahap karena disesuaikan dengan anggaran. Penelitian Roosje Kalangi, Institut Pemerintahan Dalam Negeri (Ipdn) Kampus Sulawesi Utara, 2015, menemukan bahwa literasi ini Beberapa unsur dari pengembangan sumber daya manusia meliputi perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, manfaat, promosi, mutasi, pelatihan khusus struktural dan teknis yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga terwujud pemerintahan yang baik di Kabupaten Kepulauan Sangihe Sulawesi Utara. Penelitian Rizki apridasri, pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir, 2022, menemukan bahwa literasi ini variabel kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dengan presentase 53,4%, 46,6% sisanya tidak di pengaruhi oleh faktor dalam penelitian ini. Penelitian marito suyetno, pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) pemanfaatan teknologi serta kompetensi sumber daya manusia di bidang akuntansi laporan keuangan pemerintah kota medan, 2020, menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) memeberikan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah koya medan) pemanfaatan teknologi memberikan pengaruh negatif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah kota medan laporan keuangan pemerintah kota medan dan pendidikan dan pelatihan (diklat), pemerintahan teknologi. Penelitian melinda Ramadani 2019, pengaruh kompetensi pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai di sekretariat DPRD provinsi jawa Barat, menemukan bahwa hasil penelitian di sekretariat DPRD provinsi jawa barat ditemukannya hambatan yaitu, kurangnya pengetahuan dalam penguasaan teknologi oleh pegawai serta efektivitas pemanfaatan waktu tergolong rendah. Upaya untuk mengatasi hambatan tersebut melalui pemberian diklat ataupun bimbingan teknis, serta meningkatkan instansi pendikatan dengan bawahan. Penelitian Skripsi Erwin 2019, kompetensi Aparatur sipil negara pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber

daya manusia kabupaten bantaeng, menemukan hasil indikator kompetensi sudah dapat dikategorikan baik. Penelitian jurnal lia fitrianingrum dkk 2020, pengembangan karier jabatan fungsional dari hasil penyetaraan jabatan administrasi analisis implementasi dan tantangan, menemukan faktor komunikasi dan struktur birokrasi yang mempengaruhi implementasi kebijakan ini masih belum optimal dan perubahan pola pikir juga menjadi faktor lain yang penting.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil melalui pendidikan dan pelatihan di dinas sosial kabupaten okutimur, metode yang digunakan yakni campuran *mix methods* juga berbeda dengan penelitian Eunike, raden, mikha, putra dkk, Selain itu pengukuran/indikator yang digunakan juga berbeda dari penelitian sebelumnya yakni sedarmayanti (2017) yakni pengetahuan ketampilan dan perilaku.

1.5 Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil melalui pendidikan dan pelatihan di dinas sosial kabupaten OKU Timur

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dan menganalisis data melalui *joint display* yakni menyajikan kedua kelompok data baik itu kualitatif ataupun kuantitatif (Sedarmayanti, 2017). Dalam tipe Eunike Awalia Femmy M.GTulusan serta Alden Laloma (2018) menjelaskan bahwa peneliti dalam waktu yang sama mengumpulkan data kualitatif, menganalisis secara terpisah, dan membandingkan hasilnya untuk mengetahui apakah temuannya itu saling melengkapi atau tidak (Eunike Awalia Femmy M.GTulusan serta Alden Laloma (2018). Penulis mengumpulkan data melalui wawancara, dan dokumentasi, observasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 7 orang informan yang terdiri dari kepala dinas, sekretaris dinas, kasubag umum dan kepegawaian, kasubag laporan dan evaluasi dan staf (3orang), kasubag program, kasubag keuangan. Handayani, Ririn. (2020). Metodologi Penelitian Sosial. Penelitian ini merancang untuk menambahkan ilmu pengetahuan sosial hubungan antara 2 atau lebih gejala sosial Creswell W. John. (2013). Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, serta Mixed. Penelitian menggunakan pendekatan gabungan metode. Hardani, dkk. (2020). Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Grup. Penelitian ini menggunakan penelitian gabungan atau mixed.

Adapun pengumpulan data Kualitatif dilaksanakan dengan wawancara setiap bidang yang akan diteliti. Adapun analisisnya menggunakan teori sedarmayanti (2017) yang

menyatakan bahwa kompetensi dapat terjadi pada tiga tahap, yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil melalui pendidikan dan pelatihan di dinas sosial kabupaten okutimur, menggunakan pendapat dari sedarmayanti (2017) bahwa kompetensi dapat terjadi pada tiga tahap yakni, pengetahuan, keterampilan, perilaku Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

3.1 Pengetahuan

Nuroh (2017) serta Yuliana (2017) memaparkan pandangan berbeda mengenai pengetahuan. Bagi Nuroh, pengetahuan adalah hasil kolaborasi antara subjek mengetahui serta objek diketahui, mencakup pemahaman menyeluruh mengenai suatu objek tertentu. Sementara menurut Yuliana, pengetahuan adalah hasil dari rasa ingin tahu manusia terhadap suatu objek, diperoleh melalui berbagai metode guna meningkatkan kemampuan berpikir Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Luts, M. Nasir serta Yusria. (2013). Membangun Otoritas Keilmuan: Analisis Distribusi Tugas Dosen ditinjau dari Perspektif Manajemen Pendidikan Penulis menetapkan beberapa indikator guna menilai pengetahuan dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil, membentuk landasan bagi pengembangan kompetensi dalam memenuhi amanah di lembaga pemerintahan, ialah: Pendidikan dan nonformal dan latar belakang.

**Tabel 4.5 Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil
Dinas Sosial Kabupaten OKU Timur Sumatera
Selatan**

N O	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	Pasca sarjana (S2)	8
2	Sarjana (S1)	10
3	Diploma III	4
4	SMA	3
	Jumlah	25

Sumber: Diolah oleh peneliti 2024

3.2 Keterampilan

Menurut Siswoyo (2017), keterampilan adalah kemampuan dimiliki oleh individu guna mengembangkan pengetahuan mereka miliki. Keterampilan tidak hanya merupakan aspek intrinsik dalam diri seseorang, tetapi juga dapat diasah serta dianggap sebagai nilai tambah bagi seorang Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugasnya di sebuah lembaga pemerintahan. Pengembangan keterampilan seseorang dipengaruhi oleh kemauan serta kemampuan individu guna meningkatkan diri, didukung oleh kondisi fisik baik, kesehatan mental stabil, serta pengalaman kerja telah dimiliki. Keterampilan mencakup berbagai aspek seperti kecakapan, keahlian, serta

potensi memungkinkan seorang pegawai guna melakukan tugas serta kegiatan dengan efektif. Dalam konteks ini, penulis menetapkan tiga indikator keterampilan mencakup penguasaan operasional, inisiatif, serta kreativitas.

3.3 Perilaku

Perilaku merupakan cerminan dari perbuatan serta respons seseorang terhadap berbagai situasi serta kebiasaan terbentuk dalam lingkup pekerjaannya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Dalam konteks ini, perilaku PNS dapat dibagi menjadi dua kategori utama: perilaku baik serta perilaku buruk, tercermin dalam pelaksanaan kegiatan serta tanggung jawab mereka di instansi pemerintahan. Pentingnya perilaku ini terletak pada dampaknya terhadap hubungan interpersonal di lingkungan kerja, di mana cara seorang PNS berkomunikasi dengan atasan, bawahan, serta rekan kerja menjadi indikator penting dalam menilai kualitas perilaku mereka. Perilaku bukan hanya sekadar tindakan, melainkan juga mencerminkan aspek-aspek kepribadian dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil. Dalam konteks pendidikan serta pelatihan, aspek perilaku serta tindakan menjadi sangat penting serta selalu hadir. Perilaku serta tindakan seseorang seringkali dipengaruhi oleh pendidikan serta pelatihan mereka terima. Dessler, L. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resource. Jilid 2*. PT Prehenlindo. Sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institut maupun perusahaan. Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10 Jilid 1*. Erlangga, Jakarta Pangastuti, Sartika Dyah., Santosa, Sigit., Hamidi, Nurhasan. (2013). *Pengaruh Pendelegasian. Terdapat perbedaan signifikan antara individu memiliki pendidikan formal serta tidak dalam perilaku mereka, terutama dalam hal berkomunikasi dengan lingkungan sekitarnya. Pendidikan membentuk landasan kuat bagi pengembangan perilaku profesional, etis, serta efektif dalam interaksi interpersonal, sehingga menjadi kunci guna menciptakan lingkungan kerja harmonis serta produktif dalam berbagai konteks organisasi. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil memiliki indikator berasal dari dimensi perilaku yaitu sikap, ketertarikan serta kemauan.*

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pelaksanaan Program pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan literasi memberikan banyak dampak positif di berbagai lapisan masyarakat dalam rangka membangun pegawai yang lebih berpendidikan dan literat. Lorong Literasi kompetensi juga merupakan salah satu sarana pengembangan diri bagi para pemuda di Kelurahan Paccinongang. Penulis menemukan temuan penting yakni generasi muda berpartisipasi dengan cukup baik dikarenakan adanya kolaborasi yang baik dari pemerintah setempat dan komunitas pemudanya, serta adanya dukungan dari pihak honorer dan pegawai. Sama halnya dengan temuan Astuti bahwa komunitas pemuda berperan sentral mendorong anak-anak muda untuk belajar melek huruf, memfasilitasi kaum muda untuk memahami potensi dan masalah yang dihadapi masyarakat, melakukan jejaring dan mengadvokasi diri mereka sendiri (sedarmayanti, 2017), pegawai negeri sipil oku timur merupakan kunci berjalannya program pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan di dinas sosial kabupaten oku timur. Layaknya program lainnya, lorong literasi oku timur ini juga masih memiliki beberapa kekurangan, diantaranya adalah pemanfaatan media fasilitas dalam pengembangan kompetensi di Kabupaten oku timur diakui belum maksimal, salah satunya dikarenakan oleh faktor pendidikan dan kesempatan, layaknya temuan erwin, (2019). Selanjutnya karakteristik dari program ini yakni program yang diselenggarakan

oleh pemerintah daerah, jadi yang membuatnya lebih menarik lagi adalah alokasi anggaran dan dukungan oleh pihak pimpinan dan atau pihak berkepentingan, serta adanya dorongan motivasi imbalan yang diberikan pemerintah daerah bagi yang mampu menyelenggarakan program dengan baik. Hal ini yang membuat generasi muda berlomba untuk berpartisipasi mensukseskan program pengembangan Literasi OKU Timur dengan berbagai kreasi dan saling mendukung memanfaatkan sumber daya yang dimiliki masing-masing kabupaten untuk menampilkan perkembangan literasi terbaik. Artinya pemerintah setempat berhasil menumbuhkan kesadaran atau sukarelawan pemuda sebagai salah satu prinsip pengembangan pegawai yang berbasis literasi (*voluntarism* dan *independence*) sesuai dengan hasil penelitian (Rizki Apridasri, 2022). Adanya program ini juga diharapkan secara jangka panjang mampu meningkatkan kualitas pegawai di kabupaten iku timur, meningkatnya SDM secara masif, sehingga mampu menumbuhkan pengembangan kompetensi secara tidak langsung layaknya penelitian marito suyetno, dkk2020 yang menemukan peran pegawai literasi di instansi membuat para pegawai mampu mengembangkan kompetensi, filterisasi informasi, menyimpan dan menemu dan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dengan persentase 53,4%, 46,6% sisanya tidak dipengaruhi oleh faktor dalam penelitian ini (Rizki Apridasri 2022).

3.5. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan faktor penghambat partisipasi pemuda dalam program lorong literasi di kelurahan Paccinongang ini yakni kesibukan para pemudanya, tingkat kesadaran yang masih rendah, dan kurangnya sarana dan prasarana pendukung.

IV. KESIMPULAN

Dilihat dari pembahasan diatas terkait pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil Melalui Pendidikan serta Pelatihan Di Dinas Sosial Kabupaten OKU Timur, dapat ditarik kesimpulan diantaranya:

1. Pengembangan, Kurangnya standar kompetensi untuk setiap jabatan di Dinas Sosial, kembangkan program pelatihan dan pengembangan yang di rancang untuk membantu pegawai mencapai standar kompetensi yang telah di tetapkan, lakukan penilaian kompetensi pegawai secara berkala untuk mengetahui kemajuan mereka.

2. Hambatan, Penyebab utama terhambatnya pendidikan serta pelatihan guna Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten OKU Timur adalah rendahnya minat pegawai, kurangnya sarana prasarana, serta pengurangan anggaran akibat pandemi COVID-19. Dalam menanggulangi hal ini, Dinas Sosial Kabupaten OKU Timur menerapkan kebijakan anggaran memprioritaskan program pengembangan kompetensi sesuai kebutuhan, khususnya bagi pegawai belum pernah mengikuti pendidikan serta pelatihan, sehingga program tepat sasaran sesuai dengan anggaran tersedia. Dalam mengatasi hambatan pendidikan serta pelatihan, Dinas Sosial Kabupaten OKU Timur memberikan penghargaan kepada peserta guna kenaikan kepangkatan, menyesuaikan kurikulum dengan minat serta bakat, serta melakukan kerjasama guna pembangunan gedung serta pengadaan barang pendukung seperti laptop, layar proyektor, jaringan wifi, serta pengeras suara.

3. Upaya Melaksanakan Program Pengembangan Kompetensi Dinas Sosial melaksanakan program pengembangan kompetensi sesuai dengan rencana yang telah disusun. Program-program yang dapat dilaksanakan, antara lain:

a. Pelatihan: Pelatihan teknis, pelatihan kepemimpinan, dan pelatihan soft skill. b. Seminar dan Workshop: Mengundang narasumber ahli untuk memberikan pengetahuan dan

wawasan baru kepada pegawai.c.Pendidikan dan Pelatihan Formal: Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan formal,seperti S1, S2, dan diklatpim. d.Pembinaan dan Mentoring: Memberikan pembinaan dan mentoring kepada pegawai oleh atasan atau pegawai senior. e.Rotasi dan Mutasi: Melakukan rotasi dan mutasi pegawai untuk memberikan mereka kesempatan belajar dan berkembang di berbagai bidang.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu kelurahan saja sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan pendapat Creswell.

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 program kampung literasi di Kabupaten Gowa untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Lurah Paccinongang beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Creswell W. John. (2013). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, serta Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, L. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resource*.Jilid 2. PT Prehenlindo, Jakarta.
- Erwin, (2019). *Kompetensi Aparatur Sipil Negara pada Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten bantaeng*
- Eunike awalia femmy M.G Tulusan serta Alden laloma (2018).*Kondidi pegawai belum melakukan PIM, penataran fungsional maupun penataran teknis.*
- Fitria ningrum dkk(2020). *Pengembangan karier jabatan fungsional dari hasil penyertaan jabatan administrasi analisis implementasi dan tantangan, menemukan faktor komunikasi dan struktur birokrasi yang mempengaruhi implementasikebijakan ini belum optimal dan perubahan pola pikir juga menjadi faktro lain yang penting.*
- Handayani, Ririn. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hardani, dkk. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif&Kuantitatif*.Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Grup.
- Luts, M. Nasir serta Yusria. (2013). *Membangun Otoritas Keilmuan: AnalisisDistribusi Tugas Dosen ditinjau dari Perspektif Manajemen Pendidikan*.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10 Jilid 1*. Erlangga, Jakarta Pangastuti, Sartika Dyah., Santosa, Sigit., Hamidi, Nurhasan. (2013). *Pengaruh Pendelegasian*.
- Mikha Cristin Yunitasari(2017). *Penegembangan kompetensi belum optimal*.

Melinda Ramadani (2019). Pengaruh kompetensi pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai sekretariat DPRD provinsi jawa barat.

Putra Ariandy (2021). Pengembangan kompetensi aparatur dinas pariwisata ekonomi eksklusif kabupaten muara enim.

Raden Yudhy Pradipto (2017). Peningkatan kapabilitas SDM dilaksanakan secara berkesinambungan sangat dibutuhkan oleh tiap-tiap instansi pemerintah supaya mempermudah serta mewujudkan keluaran dari hasil pebningkatan kompetensi SDM.

Roosje Kalangi (2015). Penegembangan sumber daya manusia meliputi perekrutan, pelatihan pengembangan karir, manfaat, promosi, mutasi dan pelatiahn khusus struktural dan teknis.

Rizki apriadasri (2022). Variabel kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dengan persentase 53,4%, 46,6% sisanya tidak di pengaruhi oleh faktor dalam penelitian.





