

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL MELALUI
DIKLAT FUNGSIONAL PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN
KABUPATEN BELU**

Nuno Novensis Halima Laku Leto
NPP. 31. 0799

*Asdaf Kabupaten Belu, Provinsi Nusa Tenggara Timur
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: nunoletto69@gmail.com

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

ABSTRACT

The Problem (GAP): *Employee competency development has not been implemented optimally by the Belu Regency Trade and Industry Service, this is indicated by the fact that only a small number of employees have participated in functional training. This has an impact on the competency that employees have in carrying out the work they are given, which is still lacking. Purpose:* This research aims to describe and analyze and determine the competency development of Civil Servants through functional training at the Belu Regency Trade and Industry Service, the factors that hinder the implementation of these activities and the efforts taken by the Belu Regency Trade and Industry Service. **Method:** This research uses descriptive qualitative methods. The data collection method is carried out through observation, interviews and documentation. The data that has been collected is processed in three stages, namely data reduction, data presentation, and drawing conclusions. As a grand theory in this research, the competency development theory according to Sedarmayanti (2017) is used which identifies three dimensions of competency development, namely: Knowledge, Skills and behavior. **Result:** It is important to implement competency development for Civil Servants through functional training at the Belu Regency Trade and Industry Service. **Conclusion:** The results of the research show that developing the competency of Civil Servants through functional training at the Belu Regency Trade and Industry Service is very important to implement. The functional training implemented is quite good but not optimal and must be improved, considering that currently there are only a few employees who carry out training functional. Inhibiting factors are budget limitations and lack of employee motivation. Efforts made to overcome obstacles include efforts to allocate and increase the budget for training and continuing to motivate employees to develop competence through the implementation of training.

Keywords: *Competency, Development, Functional Training*

ABSTRAK

Permasalahan (GAP): Pengembangan kompetensi pegawai belum diterapkan secara optimal oleh Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Belu hal ini ditandai dengan masih sedikit pegawai yang mengikuti diklat fungsional. Hal ini berdampak pada kompetensi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan masih kurang. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis serta mengetahui Pengembangan kompetensi Pegawai Negeri

Sipil melalui diklat fungsional pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Belu, faktor yang menghambat pelaksanaan kegiatan tersebut dan upaya yang diambil oleh Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Belu. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Adapun metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang telah terkumpul diolah dalam tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Sebagai *grand theory* dalam penelitian ini, digunakan teori pengembangan kompetensi menurut Sedarmayanti (2017) yang mengidentifikasi tiga dimensi pengembangan kompetensi yaitu: Pengetahuan, Keterampilan dan Perilaku. **Hasil/Temuan:** Pelaksanaan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil melalui diklat fungsional pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Belu penting untuk dilaksanakan. **Kesimpulan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil melalui diklat fungsional pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Belu sangat penting untuk dilaksanakan, Diklat fungsional yang dilaksanakan sudah cukup baik namun belum optimal serta harus ditingkatkan, mengingat pada saat ini masih sedikit pegawai yang melaksanakan diklat fungsional. Faktor penghambat yakni keterbatasan anggaran serta kurangnya motivasi pegawai. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan yakni dengan berupaya mengalokasikan dan menambah anggaran untuk diadakan diklat dan terus memberikan motivasi kepada pegawai agar mau mengembangkan kompetensi melalui pelaksanaan diklat.

Kata Kunci: Pengembangan, Kompetensi, Diklat Fungsional

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia menjadi faktor yang penting dalam keberhasilan sebuah organisasi harus dikelola dengan sebaik-baiknya melalui manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2017:244) mengatakan bahwa, “Sumber daya manusia adalah keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang”. Peranan yang cukup dominan dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia dimiliki oleh sumber daya manusia yang tentunya harus siap menghadapi derasnya arus globalisasi.

Pegawai Negeri Sipil memiliki peran yang strategis dan cukup sentral dalam proses penyelenggaraan organisasi pemerintahan karena Pegawai Negeri Sipil merupakan poros penggerak utama roda organisasi pemerintahan itu sehingga tujuan utama mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih (*good governance*) dapat terwujud. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya mewujudkan pegawai yang berkualitas, profesional, berintegritas dan berkompeten ialah melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai. Pegawai yang berkualitas, profesional, berintegritas dan berkompeten mendorong kinerja individu maupun organisasi akan semakin baik. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai dapat terampil dan ahli dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Penyelenggaraan pemerintahan telah menghasilkan berbagai kebijakan terkait aparatur sipil negara, yang kemudian diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Salah satu aspek yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu tentang

pengembangan karier aparatur sipil negara yang dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan Kebutuhan Instansi Pemerintahan. Kompetensi adalah hal penting dan utama yang harus dimiliki oleh setiap Aparatur Sipil Negara dalam penyelenggaraan pemerintahan sehingga Aparatur Sipil Negara dapat mendukung pemerintah dalam memberikan pelayanan yang baik kepada publik. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, Pengembangan kompetensi merupakan faktor penting yang perlu ditingkatkan guna perbaikan sumber daya Pegawai Negeri Sipil melalui Pendidikan dan pelatihan atau kegiatan yang berbasis peningkatan kompetensi pegawai. Pengembangan kompetensi pegawai pada dasarnya bertujuan untuk menjaga dan memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan yang sesuai dengan persyaratan dan dapat memberikan kontribusi yang optimal untuk organisasi dan masyarakat. Pengembangan kompetensi pegawai sebaiknya didasarkan pada metode ilmiah dan memperhatikan keahlian yang dibutuhkan oleh instansi atau organisasi saat ini maupun di masa depan. Dengan demikian, pengembangan kompetensi pegawai akan menjadi lebih terfokus dan terstruktur.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil

Pengembangan kompetensi yang belum diterapkan secara optimal dan masih kurangnya tingkat pendidikan serta kurangnya minat aparatur untuk meningkatkan inovasi dan keterampilannya harus menjadi perhatian untuk dapat diperbaiki kedepannya. diklat fungsional yang diikuti oleh pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Belu masih sedikit dari jumlah pegawai fungsional PNS yang ada. Diklat fungsional merupakan diklat yang menunjang tugas dan fungsi jabatan pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Belu. Dalam hal pendidikan, masih terdapat beberapa pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian yang memiliki latar belakang yang tidak sesuai dengan syarat jabatan pegawai tersebut sehingga mempengaruhi kompetensi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, Pengembangan kompetensi merupakan faktor penting yang perlu ditingkatkan guna perbaikan sumber daya Pegawai Negeri Sipil melalui Pendidikan dan pelatihan atau kegiatan yang berbasis peningkatan kompetensi pegawai. Pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil melalui pendidikan dan pelatihan merupakan hal penting yang dilakukan oleh pemerintah, terutama pada saat ini telah dilaksanakan kebijakan penyetaraan jabatan struktural menjadi jabatan fungsional. Oleh karena itu, harus dilaksanakan banyak diklat fungsional sebab banyak pegawai yang beralih dari struktural menjadi pegawai fungsional. Permasalahan ini harus segera ditindak lanjuti oleh pemerintah mengingat kebutuhan pengembangan pegawai harus terus disiapkan untuk menunjang kinerja Pegawai Negeri Sipil .

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, adapun penelitian terdahulu tersebut di antaranya adalah Jurnal Administrative Reform oleh Eva Ningsih Tahun 2018 berjudul “PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KABUPATEN KUTAI BARAT”(Ningsih, 2018), bahwa pengembangan kompetensi di

bidang intelektual yang dapat dilakukan melalui peningkatan pendidikan formal setingkat lebih tinggi, pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, pendidikan dan pelatihan dibidang kepemimpinan, dan promosi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi sumberdaya manusia yang dilakukan di lingkungan BPKAD Kabupaten Kutai Barat, belum mencapai hasil yang maksimal khususnya pada pengembangan diklat yang masih sangat minim. Namun kontribusi dari pengembangan kompetensi yang telah dilakukan telah membawa perubahan yang lebih baik dari sebelumnya. Jurnal oleh Irwan Fathurrochman Tahun 2017 berjudul “PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) CURUP MELALUI METODE PENDIDIKAN DAN PELATIHAN”(Fathurrochman, I. 2017), bahwa dalam menghadapi era digitalisasi dokumen dan dalam rangka mencapai Visi dan Misi STAIN Curup adalah menyangkut dua hal, yakni pengembangan kualitas pegawai dan pengembangan karir pegawai. Terkait dengan beberapa permasalahan yang muncul pada pengembangan kualitas pegawai maupun pengembang karir pegawai, maka perlu dilakukan suatu stretegi yang sesuai dan tepat. Jurnal Pallangga Praja oleh Muhammad Faisal, Burhanuddi dan Suaib Ibrahim Tahun 2020 berjudul “ANALISIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DI KOTA MAKASSAR”(Faisal et al., 2020), bahwa pengembangan keterampilan pegawai berupa diklat kepemimpinan, fungsional dan teknis. Pengembangan kompetensi pegawai ditinjau dari segi pengembangan pengetahuan dapat dilihat dari pendidikan formal, pendidikan non formal, kesesuaian disiplin ilmu, dan pengalaman kerja. Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah oleh Wahyu Saputra Basri dan Ayu Widowati Johannes Tahun 2022 berjudul “PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM PENERAPAN PELATIHAN NONKLASIKAL PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SULAWESI SELATAN”(Saputra Basri et al., 2022), pengembangan kompetensi PNS dalam penerapan pelatihan nonklasikal dalam hal ini e-learning masih belum baik dan masih perlu dikembangkan dari program yang digunakan pada proses pelatihan maupun pada proses pelaksanaan kegiatan seperti pengawasan pelaksanaan kegiatan. Hal yang mendorong kegiatan pelatihan dengan e-learning yaitu adanya perubahan zaman menuju era revolusi industri 4.0 yang mengedepankan teknologi dalam hidup masyarakat termasuk dalam pemerintahan khususnya pada proses pengembangan kompetensi PNS serta pandemi covid-19 yang membatasi dilakukannya pelatihan secara klasikal atau tatap muka sehingga pelatihan dengan model nonklasikal dalam hal ini e-learning harus dilakukan demi untuk memenuhi hak PNS dalam melakukan pengembangan kompetensi berupa pelatihan. Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa oleh Jenerson Patonengan Tahun 2021 berjudul “PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PENINGKATAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KEPULAUAN SIAU TAGULANDANG BIARO PROVINSI SULAWESI UTARA”(Patonengan, J. 2021), bahwa pengembangan SDM melalui peningkatan kompetensi tergolong belum efektif, disebabkan oleh faktor yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap/Perilaku PNS. Perlunya komitmen serta keinginan yang kuat dari BKPSDM Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro Provinsi Sulawesi Utara untuk memperhatikan pengembangan SDM melalui peningkatan kompetensi PNS, untuk memenuhi standar kualitas PNS yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang professional. Jurnal oleh Dewi Sartika dan Mayahayati Kusumaningrum Tahun 2017 berjudul “PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR”(Sartika et al. 2017.), bahwa Pengembangan

kompetensi masih dianggap menjadi ranah BKD dan belum menjadi prioritas kebutuhan pemerintah daerah berbasis *regional content*, pengembangan kompetensi masih terkendala dengan minimnya anggaran dan tenaga pengelola, adanya kebijakan pusat yang inkonsisten yang tidak mampu diikuti oleh daerah. Jurnal Perspektif Ilmu Administrasi oleh Komarudin dan Asep Duddy Budiharta Tahun 2021 berjudul “PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) PROVINSI BANTEN”(Komarudin et al., 2021), bahwa terdapat pengaruh signifikan akan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada BKD Provinsi Banten sehingga dibutuhkan program pengembangan kompetensi yang sesuai. Jurnal SAWALA oleh Raden Yudhy Pradityo Setiadiputra Tahun 2017 berjudul “URGENSI PROGRAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM SECARA BERKESINAMBUNGAN DI LINGKUNGAN INSTANSI PEMERINTAH”(Setiadiputra. 2017), bahwa urgensi program pengembangan kompetensi SDM yang dilakukan secara berkesinambungan sangat diperlukan oleh setiap instansi pemerintah. Seluruh instansi pemerintah harus ikut berpartisipasi secara aktif dalam penyusunan program pengembangan kompetensi SDM. Hal tersebut guna memudahkan dan menghasilkan output atas hasil pengembangan kompetensi SDM. Dengan pelaksanaan pengembangan kompetensi SDM yang dilakukan secara berkesinambungan diharapkan akan menciptakan kinerja pegawai serta kinerja organisasi yang meningkat sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik oleh instansi pemerintah. Jurnal Widyaiswara Indonesia oleh Urkanus Sihombing Tahun 2023 berjudul “ANALISIS KEBUTUHAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM RANGKA Mendukung REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN DALAM NEGERI”(Sihombing., 2023) bahwa capaian program pengembangan kompetensi PNS Kementerian Dalam Negeri Tahun 2021 sangat rendah dipengaruhi faktor belum efektifnya penerapan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi dalam perencanaan pengembangan kompetensi; belum terintegrasinya sistem pengelolaan program pengembangan kompetensi dengan kebutuhan unit kerja eselon I, sumber daya internal BPSDM, hasil dan evaluasi program pengembangan kompetensi. Untuk meningkatkannya telah ditetapkan Keputusan Menteri Dalam Negeri tentang Rencana Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Dalam Negeri Tahun 2022-2026 sebagai acuan bagi BPSDM dalam pengelolaan pengembangan SDM. Jurnal oleh Alfiah Pra Mundiarsih Tahun 2018 berjudul “STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI WIDY AISWARA MELALUI KNOWLEDGE SHARING”(Mundiarsih ., 2018), bahwa peningkatan kompetensi Widyaiswara melalui knowledge sharing dapat dikembangkan dengan tiga hal, yaitu pertama melalui pertemuan baik formal maupun informal, kedua melalui dukungan pimpinan dalam hal fasilitas ruangan dan teknologi untuk berbagi pengetahuan serta membangun kepercayaan dan ketiga melalui penghargaan baik materi maupun non materi.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Peneliti melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan adalah pengembangan kompetensi melalui diklat fungsional terkhususnya bagi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Belu, peneliti akan meneliti kendala dari pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi dan upaya untuk mengatasi kendala tersebut. Selain itu, ada perbedaan teori yang digunakan yang mana penulis dalam penelitian ini menggunakan teori pengembangan kompetensi menurut

Sedarmayanti (2017). Adapun persamaan dari kesepuluh penelitian sebelumnya dan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah sama-sama membahas terkait pengembangan kompetensi.

1.5 Tujuan

Tujuan dari peneliti melakukan penelitian ini adalah: untuk mendeskripsikan dan menganalisis serta mengetahui Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Melalui Diklat Fungsional di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Belu, Untuk mendeskripsikan dan menganalisis serta mengetahui faktor-faktor penghambat Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Melalui Diklat Fungsional di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Belu, Untuk mendeskripsikan dan menganalisis serta mengetahui upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor-faktor penghambat Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Melalui Diklat Fungsional pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Belu.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan analisis data yang bersifat induktif. Adapun peneliti mengumpulkan data dengan teknik triangulasi dimana triangulasi sendiri diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang sama (Sugiyono, 2019:241). Peneliti menggabungkan wawancara, dokumentasi, dan observasi sebagai teknik pengumpulan data dimana peneliti melakukan wawancara yang mendalam terhadap 11 orang informan yang terdiri atas Kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Belu, Sekretaris Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Belu, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Kepala Bidang Sarana Distribusi dan Stabilisasi Perdagangan, Kepala Bidang Kemetrolagian dan Pengawasan Perdagangan, Kepala Bidang Perindustrian serta 5 (tiga) orang pegawai yang mengikuti diklat fungsional. Dalam pelaksanaan penelitian, peneliti menganalisis data melalui reduksi data, penyajian data, lalu penarikan kesimpulan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Melalui Diklat Fungsional pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Belu

Gambaran pengembangan kompetensi pada penelitian ini mengacu pada penggabungan antara pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017). Analisis tentang dimensi pengembangan kompetensi tersebut adalah sebagai berikut :

3.1.1 Pengetahuan

Pengetahuan merupakan salah satu aspek penting dalam proses pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil. Berhasil atau tidaknya suatu pengembangan kompetensi terutama melalui pendidikan dan pelatihan bergantung pada pengetahuan yang di peroleh pada saat melaksanakan diklat. Salah satu kriteria dari aspek nilai yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil yaitu dari segi pengetahuan yaitu bagaimana ilmu dan wawasan dimana keduanya ini sangat dominan menunjang keberhasilan dalam bekerja. Dalam hal ini diharapkan banyak peningkatan penguasaan

ilmu pengetahuan yang dialami setelah melaksanakan Diklat Fungsional. Pada dimensi pengetahuan terdapat tiga indikator meliputi: pengetahuan yang dimiliki, latar belakang tugas dan pendidikan serta kemampuan dan karakteristik pegawai.

Berkaitan dengan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai setelah mengikuti diklat dapat ditentukan melalui materi diklat yang diterima pada saat diklat fungsional artinya bahwa pasca mengikuti diklat penera mereka harus mampu melakukan pengukuran dengan baik dan benar sedangkan pasca mengikuti diklat pengamat tera alumni diharapkan dapat memiliki pengetahuan manajerial pengawasan terhadap pelaksanaan pengukuran /peneraan. Pada umumnya materi yang diberikan sudah sesuai dan memberikan peningkatan pengetahuan bagi pegawai yang mengikuti diklat sehingga membantu peningkatan penguasaan pengetahuan yang pada akhirnya bermanfaat bagi para pegawai dalam proses penyelesaian tugas baik itu di kantor maupun pada saat turun ke lapangan.

Berkaitan dengan latar belakang tugas dan pendidikan yang lebih spesifiknya berkaitan dengan kesesuaian antara pelaksanaan diklat dengan tugas pokok dan fungsi pegawai serta pendidikan pegawai, latar belakang pemilihan materi diklat telah disesuaikan dengan tupoksi pegawai sehingga materi diklat yang diberikan sesuai dengan bidang tugas pegawai yang mengikuti diklat.

Berkaitan kemampuan dan karakteristik pegawai dengan adanya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil, sangat diharapkan adanya perubahan yang terjadi pada diri pegawai dari sebelum melaksanakan Diklat sampai dengan sesudah mengikuti Diklat, baik itu dari segi pengetahuan, keterampilan, serta karakter pegawai sehingga para pegawai yang telah mengikuti Diklat tersebut dapat menjalankan tugas sesuai tupoksi masing-masing.

3.1.2 Keterampilan

Keterampilan adalah salah satu aspek penting dalam proses pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil. Berhasil atau tidaknya suatu pengembangan kompetensi terutama melalui pendidikan dan pelatihan bergantung pada pengetahuan dan keterampilan yang di peroleh pada saat melaksanakan diklat. Salah satu kriteria dari aspek nilai yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dari segi keterampilan yaitu bagaimana kecakapan seorang pegawai menguasai keterampilan yang menunjang keberhasilan dalam bekerja. Dalam hal ini diharapkan banyak peningkatan penguasaan keterampilan yang dialami setelah melaksanakan Diklat Fungsional. Pada dimensi keterampilan terdapat dua indikator meliputi: penguasaan operasional dan konsep diri yang dimiliki pegawai

Penguasaan operasional menjadi sangat penting dalam pelaksanaan tupoksi pegawai. Dengan meningkatkan penguasaan operasional PNS melalui penerapan diklat Fungsional, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Belu dapat memastikan bahwa Pegawai mereka memiliki kemampuan dan keterampilan teknis yang cukup untuk menjalankan tugas dan pekerjaan mereka dengan baik, serta memainkan peran yang lebih aktif dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dilapangan yang lebih inklusif dan berkelanjutan. Selain itu, penguasaan operasional perlu dijalankan berdampingan dengan keterampilan yang dimiliki pegawai setelah melaksanakan diklat. Keterampilan yang dimiliki pegawai dalam hal ini berkaitan dengan cara mempraktekkan teori yang telah dipelajari terutama mengenai bidang metrologi dan pengawasan perdagangan perlu untuk terus ditingkatkan secara terus menerus melalui pelaksanaan diklat berkelanjutan. Dengan keterampilan yang dimiliki pegawai meningkat setelah mengikuti diklat akan sangat membantu pelaksanaan tugas

dilapangan secara langsung terutama tugas pada bidang metrologi dan pengawasan perdagangan yang sangat berkaitan langsung dengan aktifitas-aktifitas dilapangan secara langsung.

Berkaitan dengan keterampilan konsep diri berupa sikap dan perilaku pegawai adalah salah bagian penting yang membentuk seseorang pegawai. Sikap dan perilaku pada dasarnya merupakan salah satu unsur penting dalam pengembangan sumber daya aparatur, dapat disadari atau tidak bahwa penempatan pegawai pada suatu bidang kerja tidak dapat menjamin bahwa secara otomatis dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Adanya pelaksanaan diklat tentunya akan mengarahkan pegawai pada konsep diri yang baru dalam diri pegawai yang lebih positif dan percaya diri dengan kemampuan baru yang dimiliki serta memperkuat konsep diri sebagai individu yang profesional dan disiplin serta siap menghadapi tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Setelah mengikuti diklat, konsep diri yang dimiliki pegawai umumnya mengalami peningkatan dari sebelumnya. Pegawai akan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas-tugasnya karena telah memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang baru. Selain itu, dengan diklat ini sendiri akan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperluas jaringan profesionalitas mereka, meningkatkan rasa percaya diri dalam berinteraksi dengan rekan kerja, dan meningkatkan motivasi untuk mencapai tujuan karir mereka.

3.1.3 Perilaku

Perubahan perilaku setelah diklat adalah hal baik yang perlu diperoleh oleh pegawai yang mengikuti diklat. Perubahan perilaku yang diharapkan tentunya adalah perubahan perilaku kearah yang lebih positif. Pada dimensi perilaku terdapat tiga indikator meliputi: perubahan perilaku, pencapaian kinerja dan prosedur diklat fungsional.

Berkaitan dengan perubahan perilaku setelah pelaksanaan diklat fungsional adalah tuntutan utama dari instansi tempat bekerja kepada pegawai yang mengikuti diklat tersebut. dalam konteks ini pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Belu dituntut untuk membawa perubahan perilaku mereka ke arah yang lebih positif dan lebih baik. Sejalan dengan hal tersebut, berdasarkan kejadian di lapangan pegawai yang sudah mengikuti diklat telah menunjukkan perubahan perilaku berupa adanya sikap positif dalam diri, adanya peningkatan kepercayaan diri serta peningkatan kerja sama untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tugas dan tanggung yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik.

Berkaitan dengan kinerja yang menjadi hasil dari pelaksanaan Diklat fungsional adalah realisasi dan pekerjaan yang baik, yaitu seorang pegawai dengan kreatifitas, kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama, mutu serta sikap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, dengan target atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya sehingga menunjukkan kualitas kerja pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan dan jabatannya masing-masing, serta pekerjaan yang telah selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Profesionalitas atau penguasaan terhadap tupoksi menjadi kunci dari pelaksanaan dan pencapaian kinerja yang baik.

Berkaitan dengan prosedur diklat fungsional tentunya dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ada. Pelaksanaan diklat fungsional ini sendiri tentunya memiliki prosedur pelaksanaan mulai dari perencanaan sampai pada terselenggaranya diklat.

3.2 Faktor penghambat Pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil melalui diklat fungsional pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Belu

3.2.1 Anggaran

Salah satu faktor penghambat dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Belu adalah keterbatasan anggaran. Pengembangan kompetensi membutuhkan biaya yang cukup besar, sehingga jika anggaran terbatas, hal ini dapat menjadi penghambat untuk pelaksanaan pengembangan kompetensi. Keterbatasan anggaran ini juga mempengaruhi kemampuan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Belu untuk memperbarui dan meningkatkan kompetensi pegawai melalui diklat fungsional. Sebagai Dinas pencari PAD perlu adanya prioritas dari daerah untuk pengembangan kompetensi terutama melalui diklat fungsional. Diklat yang berkualitas dan relevan dengan bidang pekerjaan khususnya bidang pelayanan perdagangan dan perindustrian sangat diperlukan guna mendukung peningkatan kinerja dan pelayanan yang lebih baik.

3.2.2 Motivasi

Motivasi pegawai dalam bekerja akan berpengaruh besar terhadap kinerja dan pelayanan yang dihasilkan. Namun, fakta dilapangan tidak semua pegawai ingin mengikuti diklat. Fakta yang didapat di lapangan ada beberapa pegawai yang kurang berminat dalam mengikuti pelaksanaan diklat. Salah satu penyebab kurang berminatnya pegawai dalam mengikuti diklat dikarenakan pegawai tersebut telah senior dan merasa bahwa tidak perlu lagi mengikuti diklat untuk meningkatkan kinerjanya.

3.3 Upaya yang dilakukan untuk menghadapi faktor-faktor yang menghambat Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Melalui Diklat Fungsional pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Belu

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam Pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil Melalui Diklat Fungsional Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Belu yakni dengan berupaya mengalokasikan dan menambah anggaran untuk diadakan diklat serta terus memberikan motivasi kepada pegawai agar mau mengembangkan kompetensi melalui pelaksanaan diklat.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil melalui diklat fungsional di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Belu mengalami beberapa kendala, salah satunya dari faktor anggaran. Pengembangan kompetensi membutuhkan biaya yang cukup besar, sehingga jika anggaran terbatas, hal ini dapat menjadi penghambat untuk pelaksanaan pengembangan kompetensi. Keterbatasan anggaran ini juga mempengaruhi kemampuan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Belu untuk memperbarui dan meningkatkan kompetensi pegawai melalui diklat fungsional hal ini sejalan dengan temuan oleh Dewi Sartika dan Mayahayati Kusumaningrum bahwa pengembangan kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur masih terkendala dengan minimnya anggaran dan tenaga pengelola (Sartika et al., 2017). Kendala selanjutnya adalah motivasi pegawai. Dari segi motivasi pegawai yang didasari berbagai alasan seperti mayoritas pegawai merasa sudah senior dan tidak perlu lagi mengikuti diklat untuk

meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya adanya pola pikir di kalangan pegawai bahwa kegiatan pengembangan kompetensi sebaiknya diberikan kepada pegawai yang lebih muda karena dianggap memiliki banyak kesempatan untuk berkarir yang sejalan dengan temuan oleh Jenerson Patonengan bahwa peningkatan kompetensi yang belum efektif disebabkan oleh faktor yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap/Perilaku PNS (Patonengan, J. 2021.)

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan terhadap pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil melalui diklat fungsional pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Belu, maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil melalui diklat fungsional pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Belu sangat penting untuk dilaksanakan, Diklat fungsional yang dilaksanakan sudah cukup baik namun belum optimal serta harus ditingkatkan, mengingat pada saat ini masih sedikit pegawai yang melaksanakan diklat fungsional. Berdasarkan dimensi pengetahuan, dalam pelaksanaan diklat fungsional mencakup kesesuaian antara materi diklat dengan pelaksanaan tugas pegawai serta kemanfaatannya bagi pegawai. Adapun materi diklat ini mesti didasarkan oleh tugas dan pendidikan yang telah dilalui sehingga nantinya diklat ini mampu memberi pengalaman yang baik untuk para peserta diklat serta menambah kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai setelah mengikuti diklat. Berdasarkan dimensi keterampilan, diklat diadakan untuk mengembangkan penguasaan operasional dan keterampilan pegawai serta untuk mengubah dan memperbaharui konsep diri pegawai. Pada dimensi perilaku diketahui bahwa para PNS yang mengikuti diklat fungsional setelah mengikuti diklat telah terjadi perubahan perilaku kearah yang lebih baik dari sebelumnya serta adanya peningkatan kinerja yang cukup baik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai.
2. Faktor penghambat dalam Pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil Melalui Diklat Fungsional Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Belu yakni adanya keterbatasan anggaran serta kurangnya motivasi pegawai untuk mengikuti diklat.
3. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam Pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil Melalui Diklat Fungsional Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Belu yakni dengan berupaya mengalokasikan dan menambah anggaran untuk diadakan diklat. dan terus memberikan motivasi kepada pegawai agar mau mengembangkan kompetensi melalui pelaksanaan diklat.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Adapun waktu yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian terbilang cepat sehingga pelaksanaan penelitian memerlukan manajemen waktu yang baik.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Peneliti menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa atau bahkan dengan lingkup yang lebih luas berkaitan dengan pengembangan kompetensi khususnya melalui diklat fungsional di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Belu untuk menemukan

hasil yang lebih mendalam. Harapan besar dari peneliti bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan evaluasi dalam pengembangan kompetensi pegawai dilingkungan pemerintahan daerah.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ditujukan kepada Pemerintah Kabupaten Belu, khususnya Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Belu yang telah memberikan kesempatan untuk meneliti bagaimana pengembangan kompetensi pegawai melalui diklat fungsional di organisasi terkait. Terima kasih juga diucapkan kepada seluruh pihak lain yang mendukung mulai dari keluarga hingga teman-teman yang membantu penyelesaian penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

B. Jurnal

- Faisal et al., 2020. “*Analisis Pengembangan Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pendidikan di Kota Makassar*”. Jurnal Pallangga Praja. <https://ejournal.ipdn.ac.id/jpp/article/view/1650>
- Fathurrochman, I. 2017. “*Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup Melalui Metode Pendidikan Dan Pelatihan*”. Jurnal Manajer Pendidikan. <https://ejournal.unib.ac.id/manajerpendidikan/article/view/3210>
- Komarudin et al., 2021. “*Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten*”. Jurnal Perspektif Ilmu Administrasi. <https://ejournal.unis.ac.id/index.php/perspektif/article/view/568/451>
- Mundiarsih, A. P. 2018. “*Strategi Pengembangan Kompetensi Widyaiswara Melalui Knowledge Sharing*”. Jurnal Civil Service. <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/19>
- Ningsih, 2018. “*Pengembangan Kompetensi Pegawai Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Kutai Barat*”. Jurnal Administrative Reform. <https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JAR/article/view/1902>
- Patonengan, J. 2021. “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro Provinsi Sulawesi Utara*”. Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa. <https://ejournal.ipdn.ac.id/khatulistiwa/article/view/1797>
- Saputra Basri et al., 2022. “*Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dalam Penerapan Pelatihan Nonklasikal Pada Era Revolusi Industri 4.0 Di Badan Pengembangan Sumber Daya*

Manusia Provinsi Sulawesi Selatan". Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah. <https://ejournal.ipdn.ac.id/JAPD/article/view/2704>

Sartika et al., 2017. "*Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur*". Jurnal Borneo Administrator. <http://samarinda.lan.go.id/jba/index.php/jba/article/view/310>

Setiadiputra. 2017. "*Urgensi Program Pengembangan Kompetensi SDM Secara Berkesinambungan Di Lingkungan Instansi Pemerintah*". Jurnal SAWALA. <https://ejournal.lppmunsera.org/index.php/Sawala/article/view/465>

Sihombing. 2023. "*Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dalam Rangka Mendukung Reformasi Birokrasi Kementerian Dalam Negeri*". Jurnal Widya Swara Indonesia. <https://ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/iwi/article/view/161>

C. Peraturan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

