**PENGEMBANGAN KOMPETENSI PNS MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN UNTUK JABATAN FUNGSIONAL DALAM MEWUJUDKAN GOOD GOVERNANCE PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KEMENTERIAN DALAM NEGERI**

Milenira Nurahma

NPP. 29.0274

*Asdaf Kota Pekanbaru Provinsi Riau*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia*

Email: mileniranurahma@gmail.com

**ABSTRACT**

This research was conducted to analyze the development of civil servant competencies through education and training for functional positions in realizing good governance at the Human Resources Development Agency of the Ministry of Home Affairs. With the aim to find out the development of competency-based education and training systems by the Human Resources Development Agency of the Ministry of Home Affairs for Functional positions to develop competency-based education and training systems also efforts in its development and strategies in overcoming existing obstacles. This research uses descriptive methods with qualitative approaches, data collection techniques with interviews, observations and documentation studies. Competency development basically aims to ensure and maintain the ability of employees so that they meet the required qualifications so that they can provide optimal contributions for the organization. One form of employee development is education and training. The results of this research are related to the development of competencies for functional positions that have been running optimally. However, education and training organized by the Human Resources Development Agency of the Ministry of Home Affairs is still not appropriate with the needs of competency development in the Regional Government. The obstacles are that the Human Resources Development Agency of the Ministry of Home Affairs has not been able to meet the needs of Education and Training for Functional Positions in the area. The effort made is by approaching the Needs to Local Government related to Education and Training needed in accordance with the existing Functional Position. The advice proposed in this study is that the Human Resources Development Agency of the Ministry of Home Affairs should conduct an analysis of education and training needs to local governments in accordance with applicable needs.

**Keywords : Competency, Education and Training, Good Governance**

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengembangan kompetensi PNS melalui pendidikan dan pelatihan untuk jabatan fungsional dalam mewujudkan good governance pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri. Tujuan untuk mengetahui pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan berbasisis kompetensi oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri untuk jabatan Fungsional. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif, teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Pengembangan kompetensi pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyaratkan sehingga dapat memberi konstribusi optimal bagi organisasi. Hasil dari penelitian ini terkait pengembangan kompetensi untuk jabatan Fungsional sudah berjalan dengan maksimal. Namun demikian Pendidikan dan Pelatihan yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri masih kurang tepat dengan kebutuhan pengembangan kompetensi di Pemerintah Daerah. Hambatannya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri belum bisa memenuhi kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan untuk Jabatan Fungsional yang ada di daerah. Upaya yang dilakukan yaitu dengan cara pendekatan Kebutuhan kepada Pemerintah Daerah terkait Pendidikan dan Pelatihan yang dibutuhkan sesuai dengan Jabatan Fungsional yang ada. Saran yang diusulkan dalam penelitian ini yaitu, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri harus melakukan analisis kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan kepada Pemerintah Daerah sesuai dengan kebutuhan yang berlaku.

**Kata Kunci: Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan, Good Governance**

1. **PENDAHULUAN**
   1. **Latar Belakang**

Reformasi birokrasi sering dikaitkan dengan pembaharuan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan, terutama ketatalaksanaan, sumber daya manusia aparatur, dan aspek-aspek kelembagaan (organisasi). Keberhasilan pelaksanaan program reformasi birokrasi di cerminkan dalam 3 (tiga) indikator yaitu bersih dari KKN (Korupsi, Kolusi Dan Nepotisme), meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas, pelayanan publik yang baik. Terwujudnya ketiga indikator tersebut menjadi faktor penentu dalam mencapai kesejahteraan masyarakat yang merupakan tugas utama Pemerintah sebagaimana dalam alinea keempat pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2013, seharusnya menjadi pedoman Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri dan Badan Diklat lainnya di lingkungan 10 Pemerintah Daerah dalam mengembangkan program kediklatan yang berbasis pada kompetensi. Namun, berdasarkan data yang penulis peroleh dari kalender diklat Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri tahun 2020, belum seluruh program diklat yang dilaksanakan berbasis pada kompetensi contoh nya untuk kompetensi teknis Satuan Polisi Pamong Praja, belum terdapat Diklat yang mengacu kompetensi Pegawai Negeri Sipil melalui Pendidikan dan Pelatihan untuk Jabatan Fungsional Satuan Polisi Pamong Praja fungsional yang telah mengacu pada pedoman Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil melalui Pendidikan Dan Pelatihan Untuk Jabatan Fungsional dalam Mewujudkan Good Governance sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2013, berikut adalah Diklat untuk Jabatan Fungsional yang sudah diselenggarakan oleh Badan Pengenbangan Sumber Daya Manusia diantaranya ialah Diklat Penyelenggara Ket. 1. Diklat Asesor Kompetensi Bidang Standardisasi dan Kerjasama Luar Negeri 3 Akt 2. Diklat Master Asesor Bidang Standardisasi dan Kerjasama Luar Negeri 1 Akt 3 Diklat Perumus Standar Bidang Standardisasi dan Kerjasama Luar Negeri 2 Akt 4. Diklat Pembentukan Pengawas Pemerintaha (P2UPD) Bidang Diklat Fungsional 10 Akt 5. Diklat Berjenjang Pengawas Pemerintaha (P2UPD) Bidang Diklat Fungsional 2 Akt.

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa pentingnya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Satuan Polisi Pamong Praja dikarenakan perencanaan anggaran Diklat belum sepenuhnya mengarahkan pada pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi, dapat dilihat bahwa dari program Diklat yang dilaksanakan belum secara keseluruhan berbasis kompetensi dimana hal ini juga disebabkan oleh para penyelenggra diklatnya pun belum mau mengajukan program Diklat yang berbasis pada kompetensi karena masih mengusulkan program Diklat seperti yang biasa mereka laksanakan ke bagian perencanaan. 12 Berdasarkan uraian di atas, komponen sistem pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi merupakan hal yang menarik dan perlu dikaji mendalam karena sangat berperan dalam proses meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara, maka peneliti mencoba menulis penelitian dengan judul: **“PENGEMBANGAN KOMPETENSI PNS MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN UNTUK JABATAN FUNGSIONAL DALAM MEWUJUDKAN GOOD GOVERNANCE DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN DALAM NEGERI”.**

* 1. **Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Adanya ketidaksiapan beberapa Pemerintah Daerah dalam mendukung sistem pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi sehingga salah satu komponen sistem pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi belum dapat dilaksanakan di daerahdaerah yang belum membentuk Lembaga Sertifikasi Profesi Pemerintahan Daerah cabang Provinsi masing-masing.

1. **Penelitian Terdahulu**

Penelitian (tesis) mengenai pengembangan program diklat berbasis kompetensi, telah dilakukan oleh beberapa mahasiswa program pasca sarjana Universitas Indonesia, diantaranya ialah:

1. Tesis Vina G. Pendit tahun 2012 dengan judul “Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (Competency Based Human Resource Management) di Komisi Pemberantasan Korupsi” Penelitian ini mengacu pada paradigma postpositivism serta menggunakan pendekatan dan desain kualitatif. Melalui paradigma postpositivism ini sehingga dapat mengkaji variable dan hubungan antar variable melalui pendekatan grounded theory melaui proses konfirmasi, validasi dan spesifikasi hipotesis model penelitian.
2. Tesis tahun 2012, dengan judul “Rencana Pengembangan Program Diklat Keperawatan Berbasis Kompetensi di RSIA Hermina Bekasi” oleh Meidy Maulia Rakhmi. Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif dengan analisis induktif. Hasil penelitian ini menggambarkan analisis penyelenggaraan diklat keperawatan berbasis kompetensi di RSIA Hermina Bekasi yang dengan menggunakan Teori Dubois tentang model sistem 16 strategis untuk menciptakan dan mengelola program peningkatan kinerja berbasis kompetensi. Dari segi penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihannya sudah cukup baik dari segi teknis namun perlu ada perbaikan pada analisis kebutuhan pelatihan serta tahap pengembangan model kompetensi dan pengembangan intervensi pembelajaran. Peneliti mengambil sampel penelitian terdahulu dan mengambil contoh yang memiliki masalah, variabel dan indikator, sampel, instrumen dan temuan yang berbeda – beda guna meringankan peneliti untuk menggali serta menjelaskan lebih detail mengenai perbedaan yang ada pada penelitian terdahulu serta lebih fokus terhadap titik permasalahan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.
   1. **Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dam merupakan masalah khusus yang terjadi di Lokus Penulis.

* 1. **Tujuan.**

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan ini meliputi:

* + - 1. Untuk mengetahui serta menganalisis pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi.
      2. Untuk mengetahui serta menganalisis upaya apa saja yang dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri guna mengembangkan sistem pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi.
      3. Untuk mengetahui serta menganalisis strategi guna menyelesaikan hambatan yang dialami dalam pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi

1. **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif*.* Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif agar peneliti dapat menganalisis dan menggambarkan fenomena penelitian peneliti dengan lengkap dan runtut berdasarkan fakta-fakta yang didapatkan sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian yang bermakna. Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan melakukan wawancara (*interview*), observasi (*observation*), dan dokumentasi (*taking notes*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Peneliti menganalisis pengembangan dengan menggunakan teori pengelolaan dari Flippo. Dimana indikator pengukuran pengelolaan terbagi menjadi dua, yaitu pendidikan dan pelatihan.

1. **PENDIDIKAN**

* Pendidikan dan Pelatihan sangat menunjang / membantu Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan dalam melakukan pekerjaan masing, terutama Pemerintah Daerah yang saat ini sedang berlomba – lomba untuk meningkatkan potensi daerahnya masing – masing. peneliti mengamati kalau UPT Samsat Binjai serta Kasi Pendataan & Penetapan merasa guna pendidikan aparatur di UPT Samsat Binjai sudah sangat cukup serta memadai, hendak tetapi guna pelatihan-pelatihan dalam meingkatkan skill serta kemampuan dalam pelayanan masih dirasa kurang seperti adanya seminar-seminar maupaun bimbingan teknis.
* Kurikulum yang disususn oleh BPSDM sudah sesuai dengan kebutuhan penyelenggara Diklat juga mendukun untuk Jabatan Fungsional.
* Sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam pengembangan kompetensi khususnya kepada pegawai yang akan melaksanakan diklat, maka tenaga pengajar atau pelatih harus sesuai ketentuan.
* pengaturan dari sarana prasarana dan fasilitas sudah ditentukan berdasarkan jenis pendidikan pelatihan yang diselenggarakan seperti tempat duduk juga sudah ditentukan tingkat keformalan sebuah pelatihan dan dipengaruhi juga dengan komunikasi dua arah sehingga kegiatan Diklat bisa berjalan dengan optimal

1. **PELATIHAN**

* Terkait pengembangan kompetensi masih tetap di perhatikan walaupun setelah ikut diklat. Pendidikan yang di lakukan subbagian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) adalah dasar dari diklat yaitu menjadikan para peserta menjadi inovatif dan aktif dalam mencari pekerjaanya.
* Disiplin merupakan suatu sikap yang dibuahi dari yang disadari oleh individu. Sikap disiplin sendiri pastilah ada karena ada sebab, seperti Pelatihan dan Pendidikan yang dilakukan secara terus menerus pastilah membuat peserta menjadi terbiasa dan menjadikan hal tersebut sebagai kebiasaan dimana berdasarkan hasil penelitian banyak pegawai yang merasakan dampak menjadi lebih disiplin.
* kegiatan diklat ini sangat mempengaruhi perilaku seseorang menjadi lebih optimal dan lebih baik lagi Masalah etika dalam Pemerintahan menjadi keprihatinan yang sangat besar, karena perilaku yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil bukan hanya mempengaruhi dirinya, tetapi juga mempengaruhi masyarakat banyak. Di samping itu perlunya untuk bekerja atas dasar kepercayaan, karena seorang Pegawai Negeri Sipil bekerja untuk negara dan berarti juga untuk rakyat .

Dari pembahasan ini dapat diketahui bahwa Penulis juga berfokus pada uraian di atas dapat di simpulkan bahwa terkait pengembangan 76 kompetensi sudah berjalan dengan maksimal. Pendidikan dan Pelatihan yang di lakukan bagian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) adalah melakukan diklat teknis dan diklat dasar serta menjadikan para peserta menjadi lebih kreatifan dan aktif dalam mengerjakan pekerjaan yang mengarah kepada pengembangan kompetensi untuk mencapai Good Governance.

1. **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dan pemnbahasan dari indikator yang dibahas didalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

* + - 1. Pegawai Negeri Sipil yang telah melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan memiliki kompetensi yang lebih ketimbang yang belum melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan. Kinerja serta kompetensi pegawai semakin meningkat baik dari kualitas kerja pegawai maupun kuantitas kerja pegawai
      2. Pendidikan dan Pelatihan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia masih belum bisa secara maksimal menyelenggarakan sepenuhnya terhadap program Diklat yang mendukung Jabatan Fungsional. Serta adanya minim komunikasi dan kerjasama antara Pemerntah Daerah dan juga pemerintah untuk mengetahui apa saja yang dibutuhkan pegawai dalam mengembani tugas sehingga pelaksanaan Diklat tertunda di beberapa Daerah.
      3. Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan telah memudahkan penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan sehingga dapat terlaksana dengan cepat dan tepat.

1. **UCAPAN** **TERIMA** **KASIH**

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar- besarnya kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri serta jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini.

1. **DAFTAR PUSTAKA**

**Buku - Buku**

Aviv, M., & Putra, A. (2021). Manajemen Pengembangan Kompetensi Dalam Mencapai Pencapaian Kinerja Yang Sukses ( Studi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BPSDM Provinsi. 3(September), 37–51. Penerbit : ALFABETA, cv.

Cahyono, A. D., Wijaya, A. F., & Domai, T. (2015). Pengaruh kompetensi, independensi, obyektivitas, kompleksitas tugas, dan integritas auditor terhadap kualitas hasil audit.Reformasi, 5(1), 1-12.

Flippo, Edwin B.2002. Manajemen Personalia, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Jakarta, Erlangga.

Hasibuan, S,P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.

Ismail, I., Hasan, H., & Musdalifah, M. (2018). Pengembangan Kompetensi Mahasiswa Melalui Efektivitas Program Magang Kependidikan. Edumaspul - Jurnal Pendidikan, 2(1), 124– 132.

Priansa, Donni Juni, S.Pd., SE,S.S.,M.M.,QWP,MOS., 2014, Perencanaan DAN Pengembangan Sumber Daya Manusia, cetakan ketiga, Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Yudhy, R., & Setiadiputra, P. (2017). Urgensi Program Pengembangan Kompetensi Sdm Secara. 5(1), 16– 22.

**Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2013 Tentang Pedoman Pengembangan Sistem Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah.

**Jurnal Ilmiah**

Aviv, M., & Putra, A. (2021). Manajemen Pengembangan Kompetensi Dalam Mencapai Pencapaian Kinerja Yang Sukses ( Studi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BPSDM Provinsi. 3(September), 37–51.

Ashari, Z. (2021). Perilaku Alumni Pelatihan Pengembangan Diri Aparatur di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat: Evaluasi Hasil Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural. Diklat Review: Jurnal manajemen pendidikan dan pelatihan, 5(1), 13-19.

Ismail, I., Hasan, H., & Musdalifah, M. (2018). Pengembangan Kompetensi Mahasiswa Melalui Efektivitas Program Magang Kependidikan. Edumaspul - Jurnal Pendidikan, 2(1), 124–132. https://doi.org/10.33487/edumaspul.v2i1.48 Hartono, Tommy, and Mauli Siagian. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera BATAM." JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi). 7.1 (2020).

Johan, G.,No, I, & Telp, P. (2019). Perilaku Alumni Pelatihan Pengembangan Diri Aparatur di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat : Evaluasi Hasil Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural. 2016.

Yudhy, R., & Setiadiputra, P. (2017). Urgensi Program Pengembangan Kompetensi Sdm Secara. 5(1), 16–22.

**Sumber Lainnya**

http://repository.uki.ac.id/id/eprint/1308 https://lp3mp.unsri.ac.id/wp-content/uploads/2017/10/PaparanPLP\_PLM\_OKT-2017\_AWisnu-S.-Soenarso.pdf https://journal.binus.ac.id/index.php/BBR/article/view/971