

Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan

Thiara Kurniati
NPP. 29.0441

*Asdaf Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email : 29.0441@praja.ipdn.ac.id

Abstract

Problem Statement/Background (GAP): The author focuses on the problem about the Competence Development of the State Civil Cervants in the Office of Cooperatives, Small Medium Enterprises and Industry, Ogan Komering Ilir Regency. Background from 30 employees, 15 employees are not yet competent (50%), because of the less motivated to participate in education or training, if unchecked it will services not being optimal because employees are less skilled in their duties. Other reason that placement of employees has not implemented the right man on the right place. **Purpose:** This research aim to identify and analyze how the development in the Office of Cooperatives, Small Medium Enterprises and Industry, Ogan Komering Ilir Regency to increase their civil servant's competence, knowing the obstacle factors and the efforts to resolve the obstacles. **Method:** This is qualitative research using observations consisting :(1). Education and training;(2).Study assignments;(3).Mutations. **Result:** The results show:(1). In sub training, although the opportunity for joining a study assignment has been given with the limited quota, but the employe's problem is less motivation to increase their competences; (2).in the sub-mutations still politically influenced and had not used the merit system optimally. **Conclusion:** The competence development of the State Civil Cervants in the Office of Cooperatives, Small Medium Enterprises and Industry, Ogan Komering Ilir Regency has been running well, but in their implementation researcher found some obstacles such as the low motivation of employees to increase their competence because of the age factors and the other problems such as political factors.

Keywords : Development, Competency, Civil Servant, meryt system.

Abstrak

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penelitian ini tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir. Latar belakang penelitian ini adalah dari jumlah 30 orang pegawai terdapat pegawai yang belum kompeten sebanyak 15 orang (50%), mereka kurang termotivasi mengikuti pendidikan maupun pelatihan, jika dibiarkan mengakibatkan pelayanan dinas tidak optimal karena pegawai kurang terampil dalam tugas. Pada sisi lain penempatan pegawai belum menerapkan *the right man on the right place*. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir, memahami faktor penghambat serta upaya yang dilakukan dalam mengatasi faktor penghambat tersebut. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kualitatif menggunakan observasi pada Pengembangan pegawai untuk merubah perilaku kerja terdiri dari (1) Pendidikan dan pelatihan; (2) Tugas belajar; dan (3) Mutasi. **Hasil/Temuan :** Hasil penelitian menunjukkan: (1) Pada sub pendidikan dan pelatihan, meskipun pegawai telah diberikan kesempatan dalam mengikuti tugas belajar dan izin belajar dengan kuota yang terbatas, akan tetapi kurangnya motivasi pegawai dan faktor usia yang mengakibatkan banyak pegawai belum melaksanakan pengembangan kompetensi serta ditemukan pejabat yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan klasifikasi jabatan;(2) Pada sub mutasi masih dipengaruhi secara politis dan belum menggunakan *merit system* secara optimal. **Kesimpulan:** Pengembangan Kompetensi PNS di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan sudah berjalan dengan cukup baik, akan tetapi masih ditemukan beberapa hambatan pada kurangnya motivasi pegawai dalam mengembangkan kemampuan dikarenakan faktor usia dan pengaruh lain seperti faktor politis.

Kata Kunci: Pengembangan, Kompetensi, Pegawai Negeri Sipil, *Merit System*.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan Kompetensi merupakan salah satu upaya reformasi birokrasi demi tercapainya tujuan organisasi pemerintahan. Menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten merupakan salah satu peran penting pemerintah untuk menciptakan Aparatur Sipil Negara yang mempunyai kompetensi dinilai dari pengetahuan, kemampuan, profesionalitas serta keterampilan dalam menghadapi tantangan persaingan secara universal.

Setiap Aparatur Sipil Negara memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengembangkan kompetensi, hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi pegawai menjadi suatu kewajiban bagi setiap organisasi, badan dan instansi pemerintah untuk memenuhi hak tersebut. Selain diperlukannya sistem pelaksana pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang berkesinambungan dibutuhkan pula komitmen yang tinggi agar terwujudnya pegawai yang mempunyai nilai dasar, memiliki etika profesi dan perilaku, bersih

dari urusan partai politik, bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) serta profesional mampu dilakukan dengan maksimal.

1.2 Kesenjangan Masalah

Permasalahan terkait pengembangan kompetensi pegawai merupakan tantangan yang sering dihadapi oleh seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Salah satunya Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir dimana masih banyak ditemukan adanya kesenjangan kompetensi yang menjadi salah satu persyaratan untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi pada suatu jabatan dengan kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai. Masih ditemukan beberapa pegawai yang belum melaksanakan pelatihan dalam jabatan sesuai dengan jabatan yang sedang diduduki. Hal ini tentunya dapat mengganggu kualitas kerja dari pegawai tersebut.

Latar belakang pendidikan formal pegawai juga dapat mempengaruhi tingkat kompetensi individu, karena pada dasarnya ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta perubahan sikap sesuai dengan tuntutan profesi yaitu sebagai pelayan dan pengayom masyarakat. Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir berjumlah 30 (tiga puluh) orang, yang terdiri dari 15 (lima belas) orang laki-laki dan 15 (lima belas) orang perempuan. Pegawai yang berpendidikan S2 (Strata II) berjumlah 4 (empat) orang, S1 (Strata I) sejumlah 16 (enam belas) orang, Diploma III terdiri dari 1 (dua) orang, SLTA 8 (delapan) orang dan SMP 1 (satu) orang. Artinya masih ditemukan beberapa pegawai yang harus melanjutkan pendidikan formalnya ke jenjang yang lebih tinggi guna mewujudkan pegawai yang berwawasan luas dan berkemampuan tinggi.

Pentingnya melakukan pengembangan kompetensi pegawai disetiap organisasi dikarenakan manfaat yang didapat bukan hanya dirasakan pegawai itu sendiri, akan tetapi juga bagi organisasi dan masyarakat. Memiliki pegawai yang kompeten menjadi investasi dalam jangka panjang bagi organisasi. Dengan demikian pokok permasalahan penelitian ini adalah Bagaimana pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir dan apa hambatan yang dihadapi dalam pengembangan kompetensinya?

1.3 Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini penulis mendeskripsikan penelitian-penelitian sebelumnya yang mempunyai tema dan topik yang sama serta akan dijadikan sebagai acuan dalam pelaksanaan penelitian ini. Penelitian pertama yaitu bersumber dari jurnal penelitian oleh Muhammad Faisal, Burhanuddin, dan Suaib Ibrahim tahun 2020 dengan judul “Analisis Pengembangan Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Makassar”. Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan fokus penelitian mengukur pengembangan kompetensi pegawai melalui pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai.

Penelitian yang kedua merupakan Jurnal penelitian yang dilakukan Nasfi, Rahmad dan Sabri tahun 2020 yang berjudul “Pengaruh Diklat Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Umkm Provinsi Sumatera Barat”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berfokus pada pengaruh diklat kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian ketiga yaitu Tesis penelitian oleh Afriandy Haryowijaya, Agus Suharsono, Dina Suryawati Tahun 2017 dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Daerah Istimewa Yogyakarta”. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif. Dalam penelitian tersebut menggunakan teknik analisis SWOT (*Strengths, Weakness, Opportunities, Threats*).

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Berbeda dengan penulis sebelumnya, penulis melakukan penelitian yang belum dilakukan yaitu dengan melihat pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan, pelatihan dan mutasi. Perbedaan terletak pada penulis mempunyai fokus penelitian tidak hanya pada pendidikan dan pelatihan saja melainkan juga melalui mutasi. Pada penelitian sebelumnya tidak meneliti tentang faktor penghambat dari pengembangan pegawai, tidak seperti penulis yang akan

mendeskripsikan secara jelas mengenai faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pengembangan pegawai.

1.5 Tujuan

Tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengembangan kompetensi PNS di Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan faktor yang menghambat pengembangan kompetensi PNS di Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir.
3. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan upaya yang dilakukan Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir dalam pengembangan kompetensi PNS.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan pendekatan induktif.

Sumber data penelitian berupa data primer dan sekunder dengan menggunakan informan yaitu Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian, Kepala Seksi, Bendahara dan beberapa PNS di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan.. Teknik pengumpulan data diperoleh dari hasil wawancara, observasi, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain yang diperoleh dilapangan, sedangkan dalam menganalisis data menggunakan teori Simangunsong (2016:226) melalui reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Untuk menguji keabsahan data dilakukan triangulasi baik triangulasi sumber maupun teknik.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan

3.1.1 Pengembangan Kompetensi Melalui Pendidikan

Pengembangan pegawai melalui pendidikan dibutuhkan untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral seorang pegawai yang akan dijadikan sebagai modal utama dalam sebuah pekerjaan seorang pegawai (Hasibuan (2017:69). Artinya semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai di Dinas Koperasi dan UKM OKI, maka kemampuan secara teoritis, konseptual dan moralnya akan semakin baik pula.

Pada saat ini Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir berjumlah sebanyak 30 orang. Dengan latar belakang pendidikan formal yang disajikan kedalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Data Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir Menurut Tingkat Pendidikan Formal Tahun 2021

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	2	3
1	Pasca sarjana (S2)	4
2	Sarjana (S1)	16
3	Diploma III	1
4	SMA/Sederajat	8
5	SMP	1
Jumlah		30

Sumber : Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian Kabupaten OKI, 2021

Dari data tersebut menunjukkan jumlah pegawai yang berpendidikan sarjana paling banyak yakni 16 orang (53%). Artinya secara kualitas untuk kondisi saat ini relatif memadai, namun demikian menghadapi perkembangan dan perubahan teknologi informasi yang begitu cepat pada era Revolusi Industri 4.0

serta kompleksitas dinamika sosial masyarakat, maka S1 tidaklah cukup, perlu ditingkatkan ke jenjang S2 bahkan S3.

Upaya peningkatan jenjang pendidikan pegawai dapat dilakukan secara mandiri melalui mekanisme izin belajar maupun tugas belajar dari pemerintah daerah. Kesempatan pendidikan melalui tugas belajar memang sudah ada sesuai dengan Surat Edaran Menteri PAN-RB Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar, baik dari pusat maupun dari provinsi dan sudah di disampaikan kepada semua pegawai, akan tetapi formasi untuk melanjutkan pendidikan khususnya Tugas Belajar yang sangat sedikit ditambah persyaratan tugas belajar yang sulit dan persaingan yang ketat membuat tidak banyak pegawai yang bisa memperoleh kesempatan.

Pada prinsipnya pimpinan mendukung penuh pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan, karena dengan pendidikan kemampuan akan meningkat sehingga memberikan manfaat yang besar bagi Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah OKI dalam mencapai tujuan. Formasi Tugas Belajar ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Ogan Komering Ilir, untuk tahun 2021 tercatat hanya 1 orang PNS Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian yang berkesempatan Tugas Belajar.

3.1.2 Pengembangan Kompetensi Melalui Pelatihan

Pegawai Negeri Sipil merupakan penopang jalannya roda pemerintahan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pasal 203 dinyatakan bahwa, setiap PNS berhak untuk mendapatkan pengembangan kompetensi sebanyak 20 Jam Pelajaran. Peraturan ini dibuat dengan tujuan agar tiap pegawai mendapatkan hak mengembangkan keterampilan berdasarkan klasifikasi pekerjaan.

Pelatihan dibutuhkan untuk mengasah keterampilan (*skill*) pegawai. Untuk mengetahui bagaimana pengembangan kompetensi pegawai pada bidang pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Daftar Pegawai Negeri Sipil yang Mengikuti Diklat Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir Tahun 2021

NO	KOMPETENSI	GOL	JABATAN	JUMLAH	DIKLAT YANG DIIKUTI
1	2	3	4	5	6
1	Kepemimpinan Struktural Eselon III	IV	Struktural Eselon II dan III	4 Orang	DIKPIM III
2	Kepemimpinan Struktural Eselon IV	IV	Struktural Eselon III	4 Orang	DIKPIM IV
3	Kepemimpinan Struktural Eselon IV	III	Struktural Eselon IV	6 orang	DIKPIM IV
4	Kompetensi Teknis	III	JFU	1 orang	Diklat Teknis

Dari data tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa persentase Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir yang telah melaksanakan Diklat PIM IV sebesar 33.33%, pegawai yang mengikuti Diklat PIM III berjumlah 13.33% dan pegawai yang mengikuti Diklat JFU sebesar 3.33%. Hal ini menunjukkan bahwa dari 30 orang Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi Kabupaten OKI, baru 15 orang (50%) yang sudah mengikuti diklat baik Diklat Kepemimpinan Struktural maupun Kompetensi Teknis. Hal ini tentu belum mencukupi untuk mendukung pelaksanaan tugas dinas. Hal ini terbukti dari masih ada pegawai yang belum menguasai tugasnya dengan secara baik dikarenakan rendahnya penguasaan manajerial maupun teknis akibat minimnya Diklat yang diikuti.

Belum meratanya kemampuan teknis, teoretis maupun manajerial pegawai mengakibatkan cara yang digunakan dalam penyelesaian tugas berbeda pula. Namun demikian pegawai Dinas Koperasi dan UKM OKI tetap berupaya melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan yang berlaku.

3.1.3 Pengembangan Kompetensi Melalui Mutasi

Mutasi merupakan bagian penting dalam pengembangan pegawai. Mutasi pegawai jarang dilakukan di Dinas Koperasi Kabupaten OKI. Tercatat dalam tahun

2020-2021 mutasi hanya dilaksanakan sebanyak satu kali. Padahal mutasi jika dilakukan dengan maksimal dapat meningkatkan kompetensi para pegawai karena ada suasana baru pada lingkungan kerja yang baru. Hal ini dapat mengurangi bahkan menghilangkan kejenuhan karena terlalu lama di satu tempat kerja. Berikut merupakan data mutasi pegawai Dinas Koperasi Kabupaten Ogan Komering Ilir:

Tabel 4.3
Data Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir Tahun 2020-2021

No	Nama	Keterangan
1	Didi Iswardi, ST	Staff Dinas PUPR Kabupaten OKI selanjutnya ditugaskan/ditempatkan sebagai Kepala Seksi Restrukturisasi Usaha Koperasi di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten OKI

3.2 Faktor Penghambat Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir

Pengembangan kompetensi pegawai pada Dinas Koperasi UKM OKI tidak luput dari berbagai hambatan. Hambatan yang muncul antara lain disebabkan adanya pegawai yang masih berasumsi bahwa pengembangan bukan untuk meningkatkan kualitas pegawai dalam bekerja melainkan hanyalah sebuah formalitas untuk menduduki suatu posisi jabatan. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya pegawai yang melakukan pengembangan kompetensi baik pendidikan maupun pelatihan yang tergambar pada Tabel 4.1 dan 4.2, meskipun Dinas Koperasi Kabupaten Ogan Komering Ilir setiap tahunnya telah memberi kesempatan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil yang akan mengikuti pengembangan kompetensi.

Hambatan lain dalam pengembangan kompetensi pendidikan dan pelatihan yakni rendahnya motivasi pegawai untuk mengembangkan kemampuan dirinya karena sudah merasa nyaman dengan tempat kerja dan posisi jabatan yang dijalani

pada saat ini (*Comfort Zone*) dan alasan faktor usia yang sudah mendekati masa pensiun.

Berikut merupakan data Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir berdasarkan usia:

Tabel 4.4
Data PNS Berdasarkan Usia di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Tahun 2021

No	Usia Pegawai	Jumlah
1	30-35 Tahun	2 Orang
2	36-40 Tahun	8 Orang
3	41-45 Tahun	7 Orang
4	46-50 Tahun	2 Orang
5	51-59 Tahun	11 Orang
	Total	30 Orang

Sumber : Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian Kabupaten OKI, 2021

Berdasarkan data yang disajikan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat 11 orang (37 %) Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Kabupaten Ogan Komering Ilir yang sudah berusia antara 50-59 tahun. Faktor usia yang hampir memasuki masa pensiun ternyata mempengaruhi motivasi pegawai dalam mengembangkan kompetensi dirinya.

Sementara pengembangan kompetensi dari aspek mutasi, mengalami hambatan masih kentalnya unsur nepotisme dalam pelaksanaan mutasi pegawai. Walaupun Dinas Koperasi Kabupaten Ogan Komering Ilir sudah menerapkan sistem lelang jabatan (*merit system*), namun faktor “kedekatan” dan ada unsur politis dalam penempatan pada posisi jabatan masih ditemukan. Adanya pengaruh politis dalam mutasi di lingkup pemerintahan daerah merupakan hal yang tidak mudah untuk dihapuskan, dibutuhkan komitmen yang kuat dari semua pihak terutama pimpinan serta waktu yang tidak sebentar.

Minimnya pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan turut menjadi kendala pengembangan kompetensi pegawai. Hal ini disebabkan kurangnya alokasi

anggaran. Anggaran yang sudah dialokasikan untuk pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai terdampak kasus pandemi Covid-19 sehingga mengalami alih fungsi (*refocusing*).

3.3 Upaya Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir

Upaya yang dilakukan Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir yaitu :

a. Memberikan Kesempatan Pendidikan dan Pelatihan kepada Pegawai

Setiap Pegawai Negeri Sipil tentu saja membutuhkan kompetensi teknis sesuai dengan bidang pekerjaannya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara optimal. Bukan hanya kompetensi melainkan Pegawai Negeri Sipil juga harus mempunyai kesempatan dalam meningkatkan pendidikan formal mereka dengan tujuan memperluas wawasan dan pengetahuan pegawai guna menunjang karir pekerjaan mereka ke jenjang yang lebih tinggi. Dinas Koperasi Kabupaten OKI memberikan kesempatan yang sebesar-besarnya bagi seluruh Pegawai Negeri Sipil untuk dapat mengembangkan kemampuan diri masing-masing.

b. Memberikan Motivasi Kepada Pegawai

Aspek yang dapat mendorong dan memberikan semangat bagi para pegawai dalam bekerja yaitu dengan memberikan motivasi. Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir telah melaksanakan berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran pegawai terkait pentingnya dalam melakukan pengembangan kompetensi pegawai dalam mengikuti pendidikan, pelatihan dan mutasi yang telah diprogramkan.

Pada hakikatnya semangat kerja setiap pegawai tentu saja berbeda-beda tergantung dari pribadi masing-masing pegawai. Dengan diberikannya pemahaman dan motivasi secara rutin dan tegas terkait pentingnya melakukan pengembangan kompetensi kepada setiap pegawai, diharapkan program yang telah disediakan oleh

pemerintah dapat bermanfaat bagi pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai sehingga kinerja yang akan dihasilkan juga menjadi semakin optimal.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penelitian ini memberikan dampak positif kepada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir dalam rangka meningkatkan kualitas pegawai dalam bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang lebih berpendidikan dan berkemampuan. Penulis menemukan temuan penting bahwa sudah seharusnya Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir lebih memperhatikan lagi latar belakang pendidikan pegawai yang masih harus ditingkatkan, meningkatkan keahlian pegawai berdasarkan dengan klasifikasi pekerjaan masing-masing serta melakukan evaluasi kerja pegawai dan melakukan rotasi pegawai secara rutin sesuai dengan kemampuan individu pegawai. Hal ini dilakukan dengan tujuan terwujudnya pegawai yang mampu bekerja secara efektif, efisien dan produktif dalam mencapai tujuan sebuah organisasi.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir melalui pendidikan sudah terlaksana cukup baik, namun masih terdapat kendala kuota yang terbatas dan kurangnya kesadaran dan motivasi pegawai untuk meningkatkan kemampuan diri. Pengembangan kompetensi melalui pelatihan sudah dilaksanakan dengan pembaharuan materi yang diperlukan, namun masih banyak pegawai yang belum mengikuti Diklat struktural dan teknis sebagai syarat pemenuhan jabatan yang sedang di duduki. Pengembangan

kompetensi melalui mutasi pegawai yang dilaksanakan dengan cara *merit system* belum berjalan dengan optimal, karena belum sesuai dengan prinsip *the right man on the right place* dan nuansa politis dan nepotisme masih terasa.

2. Faktor penghambat pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir yakni:
 - a. Adanya asumsi pegawai bahwa pengembangan bukan untuk meningkatkan kualitas pegawai dalam bekerja melainkan hanyalah sebuah formalitas untuk menduduki suatu posisi jabatan. Hal ini mengakibatkan rendahnya minat pegawai untuk mengikuti pendidikan maupun pelatihan.
 - b. Rendahnya motivasi pegawai dalam mengembangkan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan dikarenakan rasa nyaman di tempat kerja dan jabatan yang saat ini (*Confort Zone*) serta faktor usia yang mendekati pensiun.
 - c. Adanya unsur nepotisme dalam pelaksanaan mutasi sehingga mengakibatkan pelaksanaan sistem merit belum berjalan optimal.
 - d. Belum diterapkan sistem merit dalam mutasi pegawai sehingga nuansa politis dan nepotisme masih terasa.
 - e. Terbatasnya alokasi anggaran pengembangan kompetensi pegawai yang *dire-focusing* akibat pandemi covid-19.
3. Upaya yang dilakukan Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir yaitu :
 - a. Meningkatkan motivasi Pegawai Negeri Sipil melalui pertemuan secara rutin guna meningkatkan rasa tanggung jawab mengenai pentingnya melakukan pengembangan kompetensi PNS.
 - b. Memberikan Kesempatan Pendidikan dan Pelatihan Kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil untuk mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi serta mengikuti diklat struktural dan

teknis berdasarkan dengan kualifikasi bidang pekerjaan serta sebagai syarat pemenuhan jabatan yang sedang di duduki.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini tentunya mempunyai keterbatasan utama yaitu mengenai waktu dan biaya penelitian. Penelitian yang mempunyai keterbatasan ini tetap mempunyai harapan agar dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya untuk melaksanakan penelitian dengan lebih baik lagi dikarenakan penulis menyadari bahwa masih awalnya temuan penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian. Oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan guna menemukan hasil yang lebih rinci serta mendalam terkait Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Ogan Komering Ilir.

V. SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah disampaikan diatas, maka saran yang dapat diberikan kepada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir sebagai berikut:

1. Perlunya melakukan kerjasama dengan mitra pendidikan guna memberikan kesempatan belajar yang luas bagi para Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir dalam mengembangkan pengetahuan dan wawasan pegawai dengan cara melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi.
2. Untuk mengantisipasi belum terselenggaranya Diklat Pengembangan Kompetensi yang diselenggarakan oleh Pemda OKI, Dinas Koperasi Kabupaten OKI dapat melakukan model pembelajaran seusia (*peer learning*) dan sistem pembelajaran oleh Kepala Bidang (*Coaching System*).
3. Perlunya mengoptimalkan pelaksanaan sistem merit serta melakukan rotasi pegawai internal secara rutin minimal 1 (satu) tahun sekali dengan tujuan untuk menyegarkan suasana lingkungan pekerjaan serta meningkatkan kualitas bekerja setiap Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir.

4. Perlunya alokasi anggaran pengembangan kompetensi pegawai yang memadai.

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih khususnya ditujukan kepada seluruh Civitas Akademika Institut Pemerintahan Dalam Negeri yang telah mendidik dan membina penulis selama 4 tahun dengan penuh rasa tanggung jawab dalam mencetak Kader Aparatur Sipil Negara yang berakhlak dan berintegritas. Selanjutnya rasa terima kasih penulis berikan kepada Kepala Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir beserta seluruh jajarannya yang telah memberikan kesempatan dan waktunya dalam pelaksanaan penelitian, serta seluruh pihak yang sudah banyak membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VII. DAFTAR PUSTAKA

1. BUKU

- Ahmad, Gatot Nazir. 2019. *Manajemen Operasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Echdar, Saban dan Maryadi. 2019. *Etika Bisnis dan Kewirausahaan*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Handoko, T.Hani. 2021. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Nurdin, Ismail dan Hartati, Sri. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Reifika Aditama.
- Simangunsong, Fernandes. 2016. *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

-----, 2019. *Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development*. Bandung: Alfabeta.

Uskara, Amir. 2015. *UMKM adalah Kunci*. Jakarta: RmBooks.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

2. JURNAL ILMIAH

Aristo, 4(2), 119–128. Daniarsyah, D. (2017). *Penerapan Sistem Merit Dalam Rekrutmen Terbuka Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi Asn (Suatu Pemikiran Kritis Analisis)*. *Civil Service Journal*, 11(2), 39–48.

Ashari, E. T. (2010). *Reformasi Pengelolaan SDM Aparatur, Prasyarat Tata Kelola Birokrasi Yang Baik*. *Jurnal Borneo Administrator*, 6(2)

Bernadin, H. J. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Pendekatan Eksponensial*. Ed-4. NewYork: McGraw-Hill Irwin, 253-277. Byrne, D. 1995. Reformasi Sektor Publik dalam Konteks. *Administrasi*, 43 (2), 5 -15.

Daryanto, A. (2015). *Merit System Dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. *Civil Service Journal*, 20-25.

Delaney, J. T. & Huselid, M. A. 1996. *Dampak dari Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia pada Persepsi dari Kinerja Organisasi*. *Akademi Manajemen Journal*, 39, 949- 69.

Eviva Nur Khobiburrohma, Priska Septiana Margareta, MS. Habbie Hasbullah, *Penerapan sistem merit dalam birokrasi indonesia untuk mewujudkan good governance*. *Jurnal ilmiah ilmu administrasi*, Volume 3 Nomor 2

Fenti Prihatini Tui. 2019. “*Pengembangan Kompetensi Aparatur di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Bone Bolango*”. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, Volume 6, No.1.

Garavan, TN, Morley, M., Gunnigle, P. & Collins, E. 2001. *Akumulasi Human Capital: Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia*. *Journal of European Pelatihan Industri*, 25 (2/3/4), 48-68.

- Muhammad Faisal, Burhanuddin, Suaib Ibrahim. 2020. *Analisis Pengembangan Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Makassar*. Jurnal Palangga Praja (JPP), Volume 1, No.2.
- Nasfi, Rahmad, Sabri. 2020. *Pengaruh Diklat Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sumatera Barat*. Jurnal al-Fikrah, Volume 8, No.1.
- Nurintan Madduppa, Juharni, Syamsuddin Maldun. 2020. *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Pelaku Usaha Di Kabupaten Bulukumba*. Jurnal Paradigma Administrasi Negara. Volume 3. No.1.
- Rr. Susana Andi Meyrina, *Implementasi peningkatan kinerja melalui Merit Sistem guna melaksanakan Undang-undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 di kementerian hukum dan ham (performance improvement by merit system under the act of civil state apparatus number 5 year 2014 of the ministry of law and human rights)*, jurnal ilmiah kebijakan hukum vol 10 tahun 2016.
- Samsul Bahri. 2016. *“Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pu Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan”*. *Journal Ecoment Global* 51. Volume 1 No.1.
- Widia Eka Wardani, Achmad Djumlani, Dan Buntu Paranoan .2015. *“Pengembangan Kompetensi Aparatur Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur”*. Jurnal Administrative Reform, Volume 3, No.1.
- Yunila, Sri Widati, Milyan Milyan. 2021. *“Pengembangan Kompetensi Sumberdaya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Konawe”*. *Cakrawala Management Business Journal*. Volume 4 No 2.
- Yuningsih Nining, *“Penerapan Manajemen Keinerja Pegawai di Instansi Pemerintah”*, Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 19, tahun, 2017 nomor 2.

3. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2013 tentang Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar

Peraturan Bupati Ogan Komering Ilir Nomor 42 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian

4. SKRIPSI

Suambri Hasanuddin. 2018. *“Pengembangan Kompetensi Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan.”* Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Makassar.

5. SUMBER LAINNYA

<https://www.radarsriwijaya.com>. *Jajaran Dinas Koperasi dan UKM OKI dituding Tak Bisa Kerja.* Minggu, 29 Agustus 2021

