

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Pengembangan kompetensi teknis pada Jabatan Fungsional di Biro Kepegawaian dan Organisasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Organisasi dianalisis oleh peneliti dengan mengacu pada Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil bahwa pengembangannya bisa melalui pendidikan dan pelatihan dan Teori *Distinctive Competence* menurut Day and Wensley (1988) mengenai keahlian khas tenaga kerja, dan kemampuan khas sumber daya. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan yang bisa diambil yaitu analisis jabatan belum dikatakan sempurna karena kurang adanya *link and match* antara kebutuhan kompetensi untuk melaksanakan tugas. Pada pengembangan kompetensi melalui pendidikan, masih terdapat 9 (sembilan) Jabatan Fungsional yang memiliki kesenjangan dengan kualifikasi pendidikan pada jabatannya dan kurangnya informasi dari penyedia beasiswa. Lalu kurangnya program pelatihan dan pengembangan bagi pegawai. Pelatihan nonklasikal belum terlalu diimplementasikan dengan baik dan hanya memiliki 4 (empat) jenis pelatihan yang petunjuk teknisnya sudah jelas. Dalam pelaksanaannya juga belum ada SOP atau pencatatan yang rapi terkait hal itu. Anggaran masih menjadi kendala utama dalam pelaksanaan pelatihan dikarenakan anggaran terbatas tetapi kebutuhan pengembangan kompetensinya sangat banyak. Strategi yang bisa dilakukan yaitu dengan mengikuti pelatihan nonklasikal belajar mandiri juga mengutamakan jatah pelatihan utama untuk kebutuhan urgensi pegawai dalam jabatannya. Lalu pegawai juga harus giat mencari informasi pelatihan gratis dari luar demi pemenuhan pengembangan kompetensi dan peningkatan kompetensi pegawai.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan di atas, analisis pengembangan kompetensi teknis Jabatan Fungsional di Biro Kepegawaian dan Organisasi bisa melakukan beberapa peningkatan atau usaha strategik untuk memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis yang strategis dan sesuai dengan jabatannya. Di bawah ini merupakan saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut.

1. Bagi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi bisa mengkaji kembali Analisis Jabatan yang ada pada Jabatan Fungsional yang melibatkan berbagai pihak, termasuk pejabat yang menduduki jabatan tersebut, atasannya, dan para pemangku kepentingan lainnya dan melakukan pemetaan kompetensi yang dibutuhkan untuk setiap jabatan. Pemetaan ini harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti pendidikan, pengalaman, dan keterampilan karena jika masih belum sesuai bisa berpengaruh kepada standar kompetensi jabatan pegawai.
2. Bagi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi membuat membuat tim pengelola beasiswa untuk saraana dan media penyebaran informasi mengenai pengembangan kompetensi melalui pendidikan.
3. Bagi pegawai yang sudah mengembangkan kompetensi melalui pendidikan bisa bergabung dalam grup belajar bersama di kantor untuk transfer ilmu bisa dijadikan sebagai salah satu upaya pemenuhan kompetensi yang harus dimiliki. Kegiatan ini bisa dilakukan dari pegawai lain yang sudah cakap dalam pekerjaan tersebut sehingga mampu meningkatkan kompetensi atau mengatasi kesulitan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Selain itu juga bisa bergabung dengan komunitas profesional yang terkait dengan bidang pekerjaan jabatan tersebut untuk membantu tetap *up to date* dan mendapatkan pembelajaran dari ahlinya atau orang yang

berpengalaman dalam bidangnya. Komunitas seperti ini bisa dijadikan salah satu pilihan yang mudah dan cukup murah, bahkan bisa dilakukan secara lebih santai dalam proses bimbingan atau pembelajarannya, tetapi tetap memenuhi tujuan peningkatan kompetensinya.

4. Bagi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi bisa membuat strategi dan pengembangan kompetensi secara khusus bagi Jabatan Fungsional dengan bekerja sama dengan instansi pembina masing-masing guna memaksimalkan kompetensi teknisnya masing-masing agar ciri khas Jabatan Fungsional bisa dikembangkan secara maksimal dan mampu mencapai tujuan organisasi.
5. Menjadikan pelatihan utama yang harus diikuti adalah pelatihan yang bisa memenuhi kompetensi teknisnya yang masih belum sesuai agar lebih tepat sasaran. Melakukan pelatihan nonklasikal dengan metode belajar mandiri sehingga lebih murah anggarannya. Pegawai juga bisa lebih giat untuk mengikuti pelatihan di luar sana yang menyediakan pelatihan gratis untuk memenuhi pengembangan kompetensi teknisnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdullah, Edi, 2021. ASN Berakhlak Bangsa Melayani Bangsa. Deepublish.
- Anggito Albi, Setiawan Djohan, 2018. Metodologi penelitian kualitatif. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Budi, Yohanes A. 2019. Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Chaerudin, Ali, 2018. Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Hamali, Arif Yusuf, 2017. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Caps.
- Haris, Abdu, 2021. IPerencanaan Dan Pengembangan SDM. Penerbit Qiara Media.
- Hatta, Herman, dkk, 2023. Model-Model Pelatihan Dan Pengembangan SDM. Penerbit Widina.
- Kadarisman, M. 2018. Manajemen Aparatur Sipil Negara. Rajawali Pers.
- Nugraha, Firman, 2020. Pendidikan dan Pelatihan: Konsep dan Implementasi dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia. (2020). Litbangdiklat Press.
- Ramadian, Afzil, 2021. Manajemen Strategi Pengembangan Aparatur Negara. Ahlimedia Book.
- Sumardjo, M & Priansa, DJ. 2018. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-konsep Kunci. Alfabeta.
- Wakhinuddin, 2020. Perkembangan Karir Konsep Dan Implikasinya. UNP PRESS.
- Yusuf, A. Muri, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan. Prenada Media.

Artikel Jurnal

- Ana Fitriani & Pratiwi Halik. (2023). Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Manajerial Melalui Penilaian Kompetensi Pada Jabatan Fungsional Tertentu Provinsi Sulawesi Selatan. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*.
<https://doi.org/10.56799/peshum.v2i2.1395>
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi. *FORUM EKONOMI*,
<https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Day, G. S., & Wensley, R. (1988). Assessing organizational capabilities. *Strategic Management Journal*, <http://growingscience.com/beta/ijds/4955-the-role-of-organizational-capabilities-on-e-business-successful-implementation.html>
- Fathurrochman, I. *Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (Asn) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup Melalui Metode Pendidikan Dan Pelatihan*.
- Hasibuan, A. A. *Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Melalui Pendidikan dan Pelatihan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara*.
- Indarti, Y., & Sos, S. *Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Pembimbing Kesehatan Kerja Melalui Pelatihan P3K di Provinsi Jawa Tengah*.
- Kafiar, C. G. *Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Melalui*

Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua.

Maulana, I., & Tumanggor, B. F. *Analisis Kompetensi Pegawai Pada Kelurahan Karet Semanggi Kota Administrasi Jakarta Selatan.*

Naufal, A. *Analisis Kompetensi Aparatur Pada Jabatan Struktural dan Fungsional di Badan Penelitian Pengembangan dan Perencanaan Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat.*

Nirmala, N. (2023). Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Analis Pertahanan Negara di Lingkungan Kementerian Pertahanan. (*FENOMENA*). <https://doi.org/10.30996/fn.v32i2.10040>

Nurmadiyah, N. (2016). Hubungan Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Al-Afkar: Jurnal Keislaman & Peradaban*. <https://doi.org/10.28944/afkar.v3i2>.

Pulungan, Z. M. (2021). *Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Manajerial Melalui Penilaian Kompetensi.*

Sanusi, A. *Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional di Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.*

Supardi, S. (2019). *Pengembangan Pegawai Melalui Pendidikan Dan Pelatihan di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Kota Bandung.*

Widjaja, D. C., & Melinda, L. *Pengaruh Knowledge, Skill, Ability, Attitude Terhadap Kinerja Pegawai Jw Marriott Hotel Surabaya.*

Peraturan Perundangan-undangan:

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2018 Tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2022 Tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional Aparatur Sipil Negara

Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 Tentang Pengelolaan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Unggul Bidang Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi

Keputusan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 159 Tahun 2023 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil

Negara di Lingkungan Kementerian Desa, pembangunan Daerah tertinggal, dan Transmigrasi.

Keputusan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 263 Tahun 2023 Tentang Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai di Lingkungan Kementerian Desa, pembangunan Daerah tertinggal, dan Transmigrasi

Keputusan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 112 Tahun 2021 Tentang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A