

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan uraian diatas, maka diperoleh kesimpulan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh personil PNS di Polda metro Jaya belum optimal. Hal ini dapat diketahui dari hasil wawancara dan oleh data yang dilaksanakan penulis dengan key informasi dan juga olah data yang diperoleh dari satker Biro SDM sebagai Pembina fungsi. Berikut ini hasil kesimpulannya:

1. Belum optimalnya pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai PNS Polda Metro Jaya terlihat dari jumlah peserta yang mengikuti pengembangan masih sedikit, pegawai PNS yang mengikuti pelatihan baru sedikit dan kuota pelatihan yang terbatas dikarenakan anggaran pelatihan ada di Mabes dan dipergunakan tidak hanya untuk pelatihan dengan peserta dari Polda Metro Jaya saja namun juga untuk peserta di mabes Polri dan Polda-Polda di seluruh Indonesia. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mempengaruhi proses pengembangan kompetensi pegawai PNS. Berikut ini analisis dari faktor mempengaruhi pengembangan kompetensi yaitu

- a) Faktor dukungan Manajemen Puncak

Pimpinan tertinggi menjadi faktor pendukung dari pengembangan kompetensi pegawai PNS. Komitmen dukungan manajemen puncak dalam hal ini Mabes Polri dengan menyelenggarakan pengembangan bagi PNS merupakan upaya Instansi untuk meningkatkan kompetensi dari Pegawai PNS. Namun faktor pendukung dari pimpinan tertinggi ini masih belum dimanfaatkan secara maksimal oleh pegawai PNS yaitu terlihat hanya sedikit pegawai yang mengikuti pengembangan yang ada.

b) Faktor komitmen dari para spesialis dan generative

Para spesialis dan generative yang dimaksud disini pimpinan yang berada dibawah pimpinan pusat yaitu berupa pimpinan satker atau pejabat yang di satker-satker. Untuk komitmen dari para spesialis dan generate ini menjadi faktor pendukung. Ini dikarenakan seluruh pejabat di tingkat satker mengijinkan pegawainya untuk mengikuti pengembangan kompetensi. Informasi terkait pengembangan dari Biro SDM di informasikan kembali kepada seluruh pegawai yang masih belum mengikuti pengembangan dan membuat usulan bagi pegawai yang berminat untuk mengikuti pengembangan kompetensi yang ada

c) Faktor Kemajuan teknologi

Teknologi yang ada di kepolisian berupa aplikasi SIPP belum dipergunakan dalam pelaksanaan pengembangan. Data dari aplikasi SIPP yang terdiri dari data diri, kompetensi yang dimiliki dan pengembangan yang telah diikuti pegawai belum update sehingga aplikasi SIPP tidak dipergunakan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi. Pemetaan yang seharusnya dilakukan dan dipergunakan untuk pelaksanaan pengembangan belum ada di Polda Metro Jaya. Padahal pemetaan bisa diperoleh dari aplikasi SIPP apabila data dari SIPP valid. Selain itu juga belum dipergunakannya Aplikasi MYASN sebagai aplikasi yang dapat memberikan nilai profesionalitas dan kompetensi pegawai. Baik Aplikasi SIPP maupun aplikasi MYASN seharusnya dapat mempermudah Pembina fungsi untuk memetakan personil mana yang seharusnya mengikuti pengembangan dan mengoptimalkan pengembangan kompetensi PNS di Polda Metro Jaya.

d) Faktor kompleksitas organisasi

Struktur organisasi telah disusun sesuai dengan wewenang, jabatan dan DSP pegawai yang menjadi pelaksana tugas. Jabatan kosong dan

pegawai yang riil masih jauh dibawah DSP mengakibatkan adanya pelaksanaan tugas ganda dari pegawai yang ada. Akibatnya kompetensi yang dimiliki pegawai menjadi tidak jelas dan pengembangan tidak dilakukan dengan alasan pekerjaan tidak dapat ditinggal.

e) Faktor Gaya Belajar

Gaya belajar yang dipergunakan dalam Pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan kompetensi di Polda Metro Jaya mengikuti gaya off job. Namun alasan pekerjaan yang tidak dapat ditinggal, keluarga dan lain-lain menjadi penyebab masih banyak pegawai yang tidak mengikuti pelatihan yang ada. Belum adanya pengembangan yang menggunakan gaya belajar yang memanfaatkan teknologi, on job atau gabungan dari on job dan off job menjadi faktor kurang motivasi dari pegawai mengikuti pengembangan sehingga pengembangan kompetensi yang ada menjadi belum optimal.

f) Faktor fungsi-fungsi Sumber Daya Manusia Lainnya

Untuk fungsi-fungsi sumber daya lainnya menjadi pendukung dalam pengembangan kompetensi. Hal ini terlihat untuk fungsi sumber daya manusia lainnya yaitu bagian jabatan akan memproses usulan jabatan yang diperoleh dari satker pengirim terkait permintaan jabatan untuk pegawai yang memiliki kompetensi sebagai penghargaan kepada pegawai tersebut. Selain itu juga fungsi yang berkaitan pangkat juga akan memproses kenaikan pangkat lebih cepat waktunya untuk pegawai yang dinilai memiliki kompetensi atas dasar usulan dari satker jajaran. Selain itu juga penyebaran untuk informasi terkait pengembangan dan reward yang dapat diperoleh juga dilaksanakan oleh fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya dalam upaya meningkatkan motivasi dan semangat pegawai untuk mengikuti pengembangan yang ada.

Dari faktor-faktor diatas yang mempengaruhi pengembangan diatas dapat terbagi menjadi dua (2) faktor. yaitu faktor pendukung dan faktor

penghambat. Faktor pendukung merupakan faktor yang dapat mengoptimalkan pengembangan kompetensi. Namun dalam pelaksanaan di Polda Metro Jaya faktor pendukung masih belum digunakan secara maksimal sehingga pengembangan kompetensi masih belum optimal. Yang termasuk faktor pendukung yaitu faktor manajemen puncak, faktor komitmen dari para spesialis dan generative, dan faktor fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Sedangkan yang menjadi faktor yang mempengaruhi dan membuat pengembangan menjadi tidak optimal merupakan faktor penghambat. Yang termasuk ke faktor penghambat yaitu faktor kemajuan teknologi, faktor kompleksitas organisasi, dan faktor gaya belajar.

2. Dari uraian diatas berdasarkan analisis dari faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan kompetensi maka dapat direkomendasikan strategi untuk pengembangan kompetensi pegawai PNS sebagai berikut ini
 - a. Melakukan perencanaan dengan penentuan identifikasi kebutuhan pengembangan yang diperoleh dari data hasil pemetaan kompetensi yang dimiliki masing-masing pegawai. Pemaksimalan penggunaan teknologi dengan melakukan update data pada aplikasi SIPP dan penggunaan aplikasi MY ASN sebagai dasar pemetaan data kompetensi yang dimiliki pegawai. Apabila data di aplikasi SIPP telah valid dan penilaian profesionalitas dan kompetensi pada aplikasi MY ASN maka dapat dipergunakan oleh pejabat terkait sebagai dasar membuat kebijakan untuk pengoptimalan pengembangan kompetensi pegawai PNS.
 - b. Tahap selanjutnya adalah pelaksanaan pengembangan kompetensi. Dalam tahap ini dilakukan koordinasi dengan pejabat Pembina SDM ditingkat satker sosialisasi terkait data pegawai hasil pemetaan yang masih belum memiliki kompetensi dan mengikuti pengembangan agar mau mengikuti pengembangan dan mengirimkan surat usulan pelaksanaan pengembangan pegawai ke Biro SDM.

c. Tahap selanjutnya adalah evaluasi

Dalam tahap ini dilakukan atas pelaksanaan pengembangan kompetensi yang telah dijalankan dan evaluasi kompetensi dari pelaksanaan serta evaluasi jabatan yang dimiliki oleh pegawai PNS yang bertugas di Polda Metro Jaya, membuat daftar pegawai yang masih perlu mengikuti pelatihan sesuai dengan jabatan dan mengusulkan jabatan juga kenaikan pangkat kepada pegawai yang telah memiliki kecukupan kompetensi. Melalui evaluasi akan diperoleh juga kebutuhan kuota yang sebenarnya dibutuhkan oleh Polda Metro Jaya untuk proses pengembangan. Terkait dengan kekurangan kuota pengembangan dapat diambil langkah-langkah untuk mengatasi kekurangan tersebut.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Memberikan perhatian lebih untuk faktor-faktor penghambat dalam pengembangan kompetensi yaitu penggunaan teknologi, kompleksitas organisasi dan gaya belajar dalam pengembangan kompetensi pegawai. Bekerja sama dengan instansi lain untuk mengurangi faktor penghambat yang ada dan mengimplementasikan pengembangan kompetensi dari instansi lain yang dinilai cukup berhasil melaksanakan pengembangan kompetensi yang disesuaikan dengan kondisi dan lingkungan di Polda Metro Jaya. Bekerja sama dengan instansi lain terkait dengan penggunaan teknologi dan gaya belajar yaitu mempelajari bagaimana instansi lain menggunakan teknologi dalam pengembangan kompetensinya dan pelaksanaan gaya belajar pendidikan dan pelatihan sehingga pengembangan kompetensi dapat optimal. Terkait dengan kompleksitas organisasi perlu dilakukan terobosan-terobosan untuk mengisi kekosongan pegawai agar sesuai dengan DSP yang ada seperti

penggunaan pegawai P3K atau penerimaan PNS baru.

2. Satker Biro SDM sebagai Pembina fungsi SDM di Polda Metro Jaya perlu melakukan evaluasi atas strategi yang ada dan berkerja sama dengan seluruh pihak agar dapat dilakukan penyusunan standar kompetensi yang harus dimiliki oleh pegawai, menyusun kebijakan terkait dengan pengembangan kompetensi pegawai termasuk kebutuhan infrastruktur yang diperlukan untuk mengoptimalkan pelaksanaan pengembangan atas kompetensi pegawai PNS. Selain itu juga bekerja sama dengan instansi lain terkait dengan pelaksanaan pengembangan kompetensi untuk memaksimalkan pegawai agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatannya.
3. Perlunya adanya penelitian lebih lanjut terkait pengembangan kompetensi pegawai dan dampaknya terhadap pegawai tersebut juga instansi Polri.

POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- Aidil, M., and Kusumawardhani, F. 2022. "Competency Development Of State Civil Apparatus (ASN) Of Planning (Planners) In The Meranti Islands Regency". 15(2), 195–210.
- Armstrong, Michael. (2010). *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice: A Guide to People Management*. London Philadelphia New Delhi: Kogan Page Limited.
- Armstrong, Michael. (2000). *Performance Management*. London Philadelphia New Delhi: Kogan Page Limited
- Edwin, B. Flippo. 2013. *Personel Management (Manajemen Personalia)*. In Erlangga, jakarta.
- Gordon C. 1994. *Managing Performance Appraisal Systems* (Blackwell Publisher, Ed.).
- Handoko. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*. In Pengantar Manajemen.
- Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi cetakan kesebelas. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ketujuh*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hidayatullah, et. al 2021. "Strategi Pengembangan Kompetensi Manajerial Aparatur Sipil Negara ASN Melalui Pendidikan dan Pelatihan di Kabupaten Naganraya Provinsi Aceh". *Jurnal Visioner* Vol. 13 No. 1 April 2021: 101–111
- Hj Sabrina. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://umsupress.umsu.ac.id/>
- Kruyen, P. M., & Van Genugten, M. 2020. Opening up the black box of civil servants' competencies. *Public Management Review*, 22(1), 118–140. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1638442>
- Mangkunegara. 2001. *Manajemen SDM perusahaan*. Remaja rosda karya.

- Mangkunegara, A. P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Martin, V. 2006. Managing projects in human resources, training and development. Kogan Page.
- Menteri Pendayagunaan, P. Nomor 38 tahun 2017 Tentang standar kompetensi jabatan Aparatur sipil negara Lampiran II Peraturan menteri pendayagunaan Aparatur negara dan reformasi Birokrasi republik indonesia.
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Ed.rev, Cet.1). RajaGrafindo Persada.
- Mondy, R. Wayne and Martocchio, Joseph J. (2016). *Human Resource Management, England, Edinburgh Gate Harlow Essex CM202JE Global Edition. In Pearson Education Limited.*
- Nur Asni, G., Utama, R. E., & Priharta, A. 2020. Perilaku Organisasi. In Perilaku Organisasi.
- Peraturan Kepolisian Nomor 19 Tahun 2010 Tentang penyelenggaraan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Pemerintah Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025. In Peraturan Presiden Republik Indonesia.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Kepolisian Nomor 14 tahun 2018 tentang Revisi Peraturan Kapolri Nomor 22 tahun 2010 tentang SOTK Polda.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Priansa, J., & Suwatno. 2014. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta, 2014.
- Prihadi, S. 2004. Assesment Centre: Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi. Gramedia Pustaka Utama.
- prof. dr. sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r_d. intro.

- Rahmad, et. al. 2022. The Impact of Education and Training on State Civil Apparatus Performance at The Banggai Regency Population and Civil Registration Service. *NeoRespublica: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 4(1), 205–211. <https://doi.org/10.52423/neores.v4i1.59>
- Raymond, et. al. 2015. Human resource management : gaining a competitive advantage.
- Rivai, N. I. 2021. The Strategy of Developing the Competence of Human Resources of the State Civil Apparatus of Barru Regency Government. In *Pinisi Discretion Review* (Vol. 4, Issue 2).
- Robbins, S. P. 2007. *Perilaku Organisasi* (Edisi 10). PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Sabrina, R. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue JUNI).
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Simamora, H. 1997. *Manajemen Sumber daya manusia*. STIE-YKPN, Ed.; edisi kedua.
- Simamora, H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 1.
- Soogeng, P. 2010. *Disiplin, Kiat Menuju Sukses*. In Jakarta: PT PRADNYA PARAMITA.
- Spencer & Spencer. 1993. *Competence At Work Models for Superior Performance*.
- Steward dan Brown. 2011. *Human Resources Management*.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesembilan*. In Kencana Prenada Media Group.
- Tohardi, A. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Hukum Perumahan*.
- Urgensi Program Pengembangan Kompetensi Sdm Secara Berkesinambungan Di Lingkungan Instansi Pemerintah.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja* (Edisi ketiga). PT.Raja Grafindo Prasada.
- Willian, E. 1982. *For Developing Compemtency-Based Training Programs*.

- Aidil, M., & Kusumawardhani, F. 2022. Competency Development Of State Civil Apparatus (ASN) Of Planning (Planners) In The Meranti Islands Regency. 15(2), 195–210.
- Armstrong, M. 2010. Armstrong's Essential Human Resource Management Practice: A Guide to People Management.
- Armstrong, & Michael. 2000. Performance Management.
- Edwin, B. Flippo. 2013. Personel Management (Manajemen Personalia). In Erlangga, jakarta.
- Gordon C. 1994. Managing Performance Appraisal Systems (Blackwell Publisher, Ed.).
- Handoko. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas. In Pengantar Manajemen.
- Hasibuan, M. S. P. 2008. Manajemen sumber daya manusia (Ed. rev., cet. 11).
- Hasibuan, M. S. P. 2009. Manajemen sumber daya manusia, Cetakan ketujuh. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayatullah, et. al 2021. Strategi Pengembangan Kompetensi Manajerial Aparatur Sipil Negara ASN Melalui Pendidikan dan Pelatihan di Kabupaten Naganraya Provinsi Aceh.
- Hj Sabrina. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. <http://umsupress.umsu.ac.id/>
- Kruyen, P. M., & Van Genugten, M. 2020. Opening up the black box of civil servants' competencies. Public Management Review, 22(1), 118–140. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1638442>
- Lampiran Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia. (n.d.).
- Malayu Hasibuan. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Malayu SP, H. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. In Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2001. Manajemen SDM perusahaan. Remaja rosda karya.
- Mangkunegara, A. P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT.

- Remaja Rosdakarya.
- Martin, V. 2006. *Managing projects in human resources, training and development*. Kogan Page.
- Menteri Pendayagunaan, P. Nomor 38 tahun 2017 Tentang standar kompetensi jabatan Aparatur sipil negara Lampiran II Peraturan menteri pendayagunaan Aparatur negara dan reformasi Birokrasi republik indonesia.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Ed.rev, Cet.1)*. RajaGrafindo Persada.
- Mondy. 2016. *Human Resource Management, Global Edition*. In Pearson Education Limited.
- Nur Asni, G., Utama, R. E., & Priharta, A. 2020. *Perilaku Organisasi*. In *Perilaku Organisasi*.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2010. *Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025*. In *Peraturan Presiden Republik Indonesia*.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2010 *Tentang penyelenggaraan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia*. www.djpp.depkumham.go.id
- Peraturan Kepolisian Nomor 14 tahun 2018 tentang Revisi Peraturan Kapolri Nomor 22 tahun 2010 tentang SOTK Polda.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang *Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Presiden (PP) Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design Reformasi Birokrasi*.
- Priansa, J., & Suwatno. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta, 2014.
- Prihadi, S. 2004. *Assesment Centre: Identifikasi, Pengukuran dan*

- Pengembangan Kompetensi. Gramedia Pustaka Utama.
- prof. dr. sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r_d. intro.
- Rahmad, et. al. 2022. The Impact of Education and Training on State Civil Apparatus Performance at The Banggai Regency Population and Civil Registration Service. *NeoRespublica: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 4(1), 205–211. <https://doi.org/10.52423/neores.v4i1.59>
- Raymond, et. al. 2015. Human resource management : gaining a competitive advantage.
- Rivai, N. I. 2021. The Strategy of Developing the Competence of Human Resources of the State Civil Apparatus of Barru Regency Government. In *Pinisi Discretion Review* (Vol. 4, Issue 2).
- Robbins, S. P. 2007. *Perilaku Organisasi* (Edisi 10). PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Sabrina, R. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue JUNI).
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Simamora, H. 1997. *Manajemen Sumber daya manusia*. STIE-YKPN, Ed.; edisi kedua.
- Simamora, H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 1.
- Soogeng, P. 2010. *Disiplin, Kiat Menuju Sukses*. In Jakarta: PT PRADNYA PARAMITA.
- Spencer & Spencer. 1993. *Competence At Work Models for Superior Performance*.
- Steward dan Brown. 2011. *Human Resources Management*.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesembilan*. In Kencana Prenada Media Group.
- Tohardi, A. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Hukum Perumahan*.
- Urgensi Program Pengembangan Kompetensi Sdm Secara Berkesinambungan Di

Lingkungan Instansi Pemerintah.

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja (Edisi ketiga). PT.Raja Grafindo Prasada.

Willian, E. 1982. For Developing Compentency-Based Training Programs.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

LAMPIRAN I

Dokumentasi wawancara Informan kunci dalam Penelitian Thesis
“Strategi Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Di Kepolisian
Daerah Metro Jaya”

<p>Informan Kunci 1 (K1)</p> 	<p>Informan Kunci 2 (K2)</p> 
<p>Informan Kunci 3 (K3)</p> 	<p>Informan Kunci 4 (K4)</p> 
<p>Informan Kunci 5 (K5)</p> 	<p>Informan Kunci 6 (K6)</p> 

Informan Kunci 7 (K7)



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Lampiran 1

PEDOMAN WAWANCARA

Judul Penelitian	:	Strategi Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Kepolisian Daerah Metro Jaya
Nama Peneliti	:	Windhy Puspitaningrum
Program Study	:	Magister Terapan
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia

Daftar Pertanyaan

1. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana gambaran umum kompetensi PNS di Polda Metro jaya?
2. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana gambaran umum proses pengembangan kompetensi PNS di Polda Metro jaya?
3. Menurut Bapak/Ibu, apakah terdapat standar kompetensi PNS dalam menduduki jabatan?
4. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana cara menentukan seseorang memiliki kompetensi ?
5. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana penetapan personil yang memerlukan pengembangan kompetensi?
6. Menurut Bapak/Ibu bagaimana penilaian kompetensi yang dimiliki oleh personil PNS?
7. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana tahapan pelaksanaan pengembangan kompetensi di Polda Metro Jaya?
8. Menurut Bapak/Ibu, apa saja masalah-masalah yang dihadapi dalam pengembangan kompetensi yang menmpengaruhi belum optimalnya kompetensi?
9. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana pelaksanaan pengembangan kompetensi Pendidikan dan pelatihan klasikal dan non klasikal?
10. Menurut Bapak/Ibu, adakah dari faktor dari pegawai yang mempengaruhi

pengembangan kompetensi belum optimal?

11. Menurut Bapak/Ibu, apakah pengembangan kompetensi yang diberikan kepada pegawai sudah memenuhi 20 JP?
12. Menurut Bapak/Ibu, upaya-upaya apa saja yang telah dilakukan untuk mengurangi/menghilangkan faktor yang mempengaruhi belum optimalnya pengembangan kompetensi PNS di Polda metro Jaya?
13. Apakah terdapat reward bagi personil yang telah mengikuti pengembangan dan memiliki kecukupan kompetensi dalam pelaksanaan tugasnya ?
14. Bagaimana strategi yang dimiliki terkait pengoptimalan pengembangan kompetensi?

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Lampiran III

Nomor sampel : 1
Unit Kerja : Biro Sumber Daya Manusia
Alamat : Polda Metro Jaya Jl. Jend. Sudirman No. 55
Jakarta Selatan
Latar Belakang Responden
Jabatan : Kasubbag PNS Biro SDM Polda Metro Jaya

Pertanyaan

1. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana gambaran umum kompetensi PNS di Polda Metro jaya?

Menurut saya, kompetensi yang dimiliki personil PNS di Polda Metro Jaya masih belum maksimal, masih banyak PNS yang belum melaksanakan pengembangan. Untuk standar kompetenis yang wajib dimiliki oleh personil belum ada sehingga tidak daptahui GAP dari masing-masing pegawai dengan standar kompetensi yang seharusnya ada.

2. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana gambaran umum proses pengembangan kompetensi PNS di Polda Metro jaya?

Menurut saya, proses pengembangan kompetensi di Polda Metro Jaya masih belum maksimal, kami telah melakukan perencanaan terkait pengembangan melalui Pendidikan dan pelatihan yang didasarkan jadwal tahunan SDM Mabes Polri namun kami kesulitan untuk menentukan personil yang mau mengikuti pengembangan. Jadi pengembangan kompetensi didasarkan kepada personil yang memang berkeinginan untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan saja.

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah terdapat standar kompetensi PNS dalam menduduki jabatan?

Standar kompetensi telah kami pergunakan sebagai dasar dalam menduduki jabatan, seperti latar belakang pekerjaan, pendidikan dan pelatihan. Namun masih banyak personil yang menduduki jabatan yang tidak sesuai dengan

Pendidikan dan pelatihan yang dimilikinya. Dan terdapat personil yang belum mengikuti pelatihan namun telah menduduki jabatan.

4. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana cara menentukan seseorang pegawai memiliki kompetensi ?

Menurut saya apabila seorang pegawai memiliki kompetensi maka akan terlihat bahwa pegawai tersebut telah mengikuti pelatihan yang disesuaikan dengan bidang kerjanya. Selain itu juga pengaman pekerjaan yang juga menjadi bukti bahwa yang bersangkutan memiliki kompetensi

5. Menurut Bapak/Ibu, apakah terdapat pemetaan atas kompetensi yang dimiliki oleh personil PNS di Polda Metro Jaya?

Instansi Polri memang memiliki aplikasi SIPP, dimana dalam aplikasi SIPP tercatat data masing-masing personil, mulai data pribadi, keluarga termasuk Pendidikan umum, jabatan dan Pendidikan serta pelatihan yang dimilikinya. Namun Aplikasi SIPP ini tidak dapat sepenuhnya kami pergunakan sebagai dasar untuk mengetahui kompetensi personil dikarenakan masih banyak personil yang belum melakukan update data diri personil.

6. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana penetapan personil yang memerlukan pengembangan kompetensi?

Selama ini kami melaksanakan pengembangan didasarkan pada usulan dari masing-masing unit kerja. Namun apabila dilihat dari animo peserta yang mengikuti pengembangan kompetensi sangat sedikit jumlahnya maka diperlukan adanya pemetaan dari kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing personil.

7. Menurut Bapak/Ibu bagaimana penilaian kompetensi yang dimiliki oleh personil PNS?

Penilaian yang dilakukan untuk personil PNS berupa assessment baru dilakukan untuk personil golongan IV Ketika akan menduduki jabatan. Namun untuk personil PNS yang dengan golongan III kebawah belum dilakukan penilaian assessment.

8. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana tahapan pelaksanaan pengembangan

kompetensi di Polda Metro Jaya?

Tahap dari pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai PNS di Polda Metro Jaya dimulai dari permintaan dari Mabes tentang kebutuhan peserta suatu Pendidikan dan pelatihan berdasarkan rencana Pendidikan tahunan mabes. Kemudian kami meneruskan permintaan melalui surat tergram untuk satker jajaran terkait dengan kebutuhan personil untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan tersebut. Respon dari satuan kerja dengan mengirimkan nama-nama personil yang berminat untuk Pendidikan dan pelatihan kami teruskan ke mabes Polri untuk proses seleksi dan pelaksanaan pengembangan kompetensi.

9. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana pelaksanaan pengembangan kompetensi Pendidikan dan pelatihan klasikal dan non klasikal?

Sebenarnya pelatihan klsikal dan non klasikal sudah diterapkan di Polda Metro Jaya, Pada pelatihan klasikal menekankan kegiatan pembelajaran tatap muka dalam kelas seperti E-learning.

10. Menurut Bapak/Ibu, apa saja masalah-masalah yang dihadapi dalam pengembangan kompetensi yang menmpengaruhi belum optimalnya kompetensi?

Kuota peserta yang terbatas dan juga anggaran Pendidikan dan pelatihan menjadi kendala yang mempengaruhi pengembangan kompetensi personil PNS.

11. Menurut Bapak/Ibu, adakah dari faktor dari pegawai yang mempengaruhi pengembangan kompetensi belum optimal?

Kurangnya motivasi untuk mengikuti pengembangan serta keperluan pribadi dari masing-masing personil menjadi alasan belum optimalnya pengembangan kompetensi PNS.

12. Menurut Bapak/Ibu, apakah pengembangan kompetensi yang diberikan kepada pegawai sudah memenuhi 20 JP?

Masih banyak PNS yang belum mengikuti pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh Instansi Polri sehingga 20 JP belum bisa terpenuhi.

13. Menurut Bapak/Ibu, upaya-upaya apa saja yang telah dilakukan untuk

mengurangi/menghilangkan faktor yang mempengaruhi belum optimalnya pengembangan kompetensi PNS di Polda metro Jaya?

Melakukan koordinasi dengan pejabat yang berwenang di satuan kerja agar membuat surat perintah agar personil yang belum mengikuti pelatihan dapat segera diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi yang ada.

14. Apakah terdapat reward bagi personil yang telah mengikuti pengembangan dan memiliki kecukupan kompetensi dalam pelaksanaan tugasnya ?

Reward diberikan berupa jabatan bagi personil yang memiliki kecukupan kompetensi dan telah mengikuti pengembangan kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing pegawai.

15. Bagaimana strategi yang dimiliki terkait pengoptimalan pengembangan kompetensi?

Strategi terkait pengoptimalan pengembangan yaitu melalui pejabat yang mengelola SDM di satuan kerja agar bisa mengirimkan PNS-PNS untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan pengembangan kompetensi..

Lampiran III

Nomor sampel	: 2
Unit Kerja	: Biro Sumber Daya Manusia
Alamat	: Polda Metro Jaya Jl. Jend. Sudirman No. 55 Jakarta Selatan
Latar Belakang Responden	
Jabatan	:Paur Seleksi Biro SDM Polda Metro Jaya

Pertanyaan

1. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana gambaran umum kompetensi PNS di Polda Metro jaya?
PNS yang bertugas di Polda metro Jaya masih banyak yang belum mengikuti pengembangan kompetensi yang ada. Sehingga kompetensi yang dimiliki oleh personil PNS masih belum maksimal dari yang seharusnya.
2. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana gambaran umum proses pengembangan kompetensi PNS di Polda Metro jaya?
Menurut saya, Instansi telah berusaha untuk menyediakan pengembangan kompetensi melalui Pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh personil PNS. Namun data yang di kami, masih banyak personil yang tidak bersemangat untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan pengembangan kompetensi.
3. Menurut Bapak/Ibu, apakah terdapat standar kompetensi PNS dalam menduduki jabatan?
Sesuai dengan aturan yang ada, dalam menduduki jabatan yang ada terdapat standar kompetensi yang di perlukan. Namun keadaan yang ada masih banyak PNS yang mendapatkan jabatan yang belum diikuti dengan kompetensi yang sesuai.
4. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana cara menentukan seseorang pegawai memiliki kompetensi ?
Dikatakan berkompetensi apabila telah mengikuti pelatihan yang sesuai bidang

kerja dan juga pengalaman pekerjaan sebelumnya juga menjadi bukti bahwa yang bersangkutan memiliki kompetensi atas pekerjaan tersebut.

5. Menurut Bapak/Ibu, apakah terdapat pemetaan atas kompetensi yang dimiliki oleh personil PNS di Polda Metro Jaya?

Aplikasi SIPP menjadi dasar untuk mengetahui data terkait dengan personil yang bertugas di Polda Metro Jaya, termasuk juga kompetensi yang dimiliki oleh personil tersebut. Meskipun masih terdapat kekurangan yaitu masih banyak personil yang belum melakukan update atas data yang dimilikinya.

6. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana penetapan personil yang memerlukan pengembangan kompetensi?

Penetapan personil yang memerlukan pengembangan kompetensi yang di peroleh melalui usulan dari satuan kerja dari masing-masing personil tersebut. Kami menerima data personil yang mengikuti dan mengirimkan data tersebut ke Mabes Polri.

7. Menurut Bapak/Ibu bagaimana penilaian kompetensi yang dimiliki oleh personil PNS?

Penilaian personil PNS baru sebatas SKP yang menilai kinerja dari personil tersebut sedangkan untuk penilaian kompetensi belum dilakukan. Penilaian assessment dilakukan hanya untuk personil dengan golongan IV keatas.

8. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana tahapan pelaksanaan pengembangan kompetensi di Polda Metro Jaya?

Tahapan pengembangan diawali dari surat permintaan Mabes yang kemudian dilanjutkan permintaan personil ke unit satuan kerja yang ada di Polda Metro Jaya. Satuan kerja mengirimkan personil yang akan mengikuti Pendidikan dan pengembangan kompetensi PNS.

9. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana pelaksanaan pengembangan kompetensi Pendidikan dan pelatihan klasikal dan non klasikal?

Pengembangan kompetensi peronil telah dilakukan melalui Pendidikan dan pelatihan klasikal yang berupa pembelajaran dengan metode pembelajaran tatap muka di kelas dan juga melalui E learning.

10. Menurut Bapak/Ibu, apa saja masalah-masalah yang dihadapi dalam pengembangan kompetensi yang mempengaruhi belum optimalnya kompetensi?

Keterbatasan kuota yang dapat menjadi peserta pelatihan membuat tidak banyak peserta yang mengikuti pelatihan dan pengembangan tidak banyak. Anggaran pelatihan juga terpusat di Mabes Polri sehingga kegiatan tetap mengikuti rencana pelatihan dari Mabes Polri.

11. Menurut Bapak/Ibu, adakah dari faktor dari pegawai yang mempengaruhi pengembangan kompetensi belum optimal?

Kurangnya motivasi dari personil PNS dan pekerjaan yang banyak menjadi alasan pegawai untuk tidak mengikuti pengembangan kompetensi dan ini menyebabkan pengembangan kompetensi menjadi tidak optimal.

12. Menurut Bapak/Ibu, apakah pengembangan kompetensi yang diberikan kepada pegawai sudah memenuhi 20 JP?

Kebutuhan pelatihan 20 JP belum dilaksanakan oleh seluruh pegawai PNS.

13. Menurut Bapak/Ibu, upaya-upaya apa saja yang telah dilakukan untuk mengurangi/menghilangkan faktor yang mempengaruhi belum optimalnya pengembangan kompetensi PNS di Polda metro Jaya?

Berkoordinasi dengan personil yang berwenang dalam pengelolaan pegawai di masing-masing satuan kerja untuk memaksimalkan pelaksanaan pengembangan kompetensi PNS.

14. Apakah terdapat reward bagi personil yang telah mengikuti pengembangan dan memiliki kecukupan kompetensi dalam pelaksanaan tugasnya ?

Bagi pegawai yang telah mengikuti pengembangan kompetensi dan memiliki kompetensi dapat diberikan kenaikan pangkat lebih cepat dari pegawai yang belum mengikuti pengembangan kompetensi. Selain itu PNS yang telah mengikuti dan memiliki kompetensi akan diprioritaskan untuk mendapat jabatan yang sesuai dengan bidang kompetensi yang dimilikinya.

15. Bagaimana strategi yang dimiliki terkait pengoptimalan pengembangan kompetensi?

Berkaitan dengan hal tersebut kami mengikuti masih mengikuti kebijakan dari mabas Polri terkait dengan pelaksanaan pengembangan kompetensi PNS.



POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA

Lampiran III

Nomor sampel : 3
Unit Kerja : Inspektorat Pengawasan Daerah (Itwasada)
Alamat : Polda Metro Jaya Jl. Jend. Sudirman No. 55
Jakarta Selatan
Latar Belakang Responden
Jabatan : Kasubbag Renmin Satker

Pertanyaan

1. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana gambaran umum kompetensi PNS di Satker Itwasda Polda Metro jaya?
PNS yang bertugas di satker Itwasda Sebagian besar telah mengikuti telah mengikuti pelatihan dna pengembangan kompetensi yang ada seperti Dikbangspes, PKS dan PKP.
2. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana gambaran umum proses pengembangan kompetensi PNS di Satker Itwasda Polda Metro jaya?
Menurut saya, PNS yang bertugas di satker itwasda Sebagian telah mengikuti pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh Instansi melalui SDM.
3. Menurut Bapak/Ibu, apakah terdapat standar kompetensi PNS dalam menduduki jabatan?
Standar yang ada di satker Itwasda sesuai dengan jabatan dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Seperti Bendahara diperlukan pelatihan dan sertifikasi bendahara, selain itu diperlukan ketrampilan surat menyurat, jukminu dan Takkah surat dinas dan standar sesuai dengan Jabatannya
4. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana cara menentukan seseorang pegawai memiliki kompetensi ?
Menurut saya dengan mengikuti pelatihan yang diselenggarakan Polri dan juga bidang kerja yang telah dijalankan oleh peawwai tersebut mengindikasikan bahwa personil tersebut memiliki kompetensi

5. Menurut Bapak/Ibu, apakah terdapat pemetaan atas kompetensi yang dimiliki oleh personil PNS di Satker Itwasda Polda Metro Jaya?

Pemetaan yang dilakukan di Satker Itwasda dilakukan melalui aplikasi SIPP. Aplikasi tersebut telah terinput data terkait dengan personil yang bertugas di Itwasda beserta kompetensi yang dimiliki juga Pendidikan dan pelatihan yang diikutinya.

6. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana penetapan personil yang memerlukan pengembangan kompetensi?

Penetapan personil yang memerlukan pengembangan di lakukan dengan melihat personil-personil mana yang belum mengikuti pelatihan dan juga dengan melihat bidang kerja yang menjadi tanggung jawabnya.

7. Menurut Bapak/Ibu bagaimana penilaian kompetensi yang dimiliki oleh personil PNS?

Penilai kompetensi yang dimiliki personil hanya dilihat dari kecakapan personil tersebut dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

8. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana tahapan pelaksanaan pengembangan kompetensi di satker Itwasda Polda Metro Jaya?

Tahapan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi di satker kami melalui pendampingan dalam pelaksanaan tugas sedang terkait dengan pelatihan dan pengembangan kompetensi kami menuggu arahan dan petunjuk dari satker Pembina SDM.

9. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana pelaksanaan pengembangan kompetensi Pendidikan dan pelatihan klasikal dan non klasikal?

Terkait dengan Pendidikan dan pelatihan dan klasikal itu menjadi wewenang dari satker Pembina SDM dan Non klasikal terdapat pelatihan seperti bendahara, PPK dan PPSPM yang menggunakan metode E-Learning..

10. Menurut Bapak/Ibu, apa saja masalah-masalah yang dihadapi dalam pengembangan kompetensi yang menmpengaruhi belum optimalnya kompetensi?

Katerbatasan kuota peserta seperti pengembangan melalui Pendidikan S2 yang diberikan beasiswa, satker kami tidak mendapatkannya

11. Menurut Bapak/Ibu, adakah dari faktor dari pegawai yang mempengaruhi pengembangan kompetensi belum optimal?

Di satker kami banyak personil PNS yang telah mengikuti pengembangan kompetensi sehingga kompetensi yang dimiliki oleh personil kami cukup optimal dan hanya sedikit personil yang belum mengikuti pengembangan telah mendekati pensiun.

12. Menurut Bapak/Ibu, apakah pengembangan kompetensi yang diberikan kepada pegawai sudah memenuhi 20 JP?

Masih banyak PNS yang belum mengikuti pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh Instansi Polri sehingga 20 JP belum bisa terpenuhi.

13. Menurut Bapak/Ibu, upaya-upaya apa saja yang telah dilakukan untuk mengurangi/menghilangkan faktor yang mempengaruhi belum optimalnya pengembangan kompetensi PNS di Satker Itwasda Polda metro Jaya?

Menambah kuota dan jenis Pendidikan dan pelatihan yang dapat diikuti Personil sehingga akan dapat memotivasi personil untuk mengikuti Pendidikan dan pengembangan kompetensi.

14. Apakah terdapat reward bagi personil yang telah mengikuti pengembangan dan memiliki kecukupan kompetensi dalam pelaksanaan tugasny ?

Untuk personil yang telah mengikuti pengembangan dan memiliki kecukupan kompetensi diusulkan untuk menduduki jabatan sesuai dengan keahlian dari masing-masing personil.

15. Bagaimana strategi yang dimiliki terkait pengoptimalan pengembangan kompetensi?

Strategi pengoptimalan kompetensi menjadi wewenang dari satker Pembina fungsi SDM.

Lampiran III

Nomor sampel : 4
Unit Kerja : Biro Perencanaan Umum dan Anggaran
(Rorena)
Alamat : Polda Metro Jaya Jl. Jend. Sudirman No. 55
Jakarta Selatan
Latar Belakang Responden
Jabatan : Kasubbag Renmin

Pertanyaan

1. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana gambaran umum kompetensi PNS di Satker Rorena Polda Metro jaya?
Kompetensi yang dimiliki personil PNS di Rorena PMJ sudah baik namun belum maksimal. Pelaksanaan tugas telah berjalan sesuai dengan aturan yang ada.
2. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana gambaran umum proses pengembangan kompetensi PNS di Satker Rorena Polda Metro jaya?
Personil PNS di satker Rorena Sebagian telah mengikuti Pendidikan dan pelatihan pengembangan kompetensi namun Sebagian lainnya masih belum mengikuti Pendidikan dan pelatihan pengembangan kompetensi.
3. Menurut Bapak/Ibu, apakah terdapat standar kompetensi PNS dalam menduduki jabatan?
Standar kompetensi PNS disesuaikan dengan jabatan yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana cara menentukan seseorang pegawai memiliki kompetensi ?
Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan dan pengalaman kerja yang selama ini dijalankan oleh yang bersangkutan.
5. Menurut Bapak/Ibu, apakah terdapat pemetaan atas kompetensi yang dimiliki oleh personil PNS di Satker Rorena Polda Metro Jaya?

Pemetaan kompetensi yang dimiliki personil PNS menjadi wewenang dari satker SDM.

6. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana penetapan personil yang memerlukan pengembangan kompetensi?

Penetapan personil yang memerlukan pengembangan belum dilakukan di satker Rorena berdasarkan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab personil tersebut dan juga keinginan dari diri sendiri personil untuk mengikuti pelatihan tersebut.

7. Menurut Bapak/Ibu bagaimana penilaian kompetensi yang dimiliki oleh personil PNS?

Penilaian kompetensi tidak dilakukan di satker Rorena PMJ. Penyelesaian pekerjaan menjadi dasar pelaksanaan tugas telah dijalankan dengan baik.

8. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana tahapan pelaksanaan pengembangan kompetensi di satker Rorena Polda Metro Jaya?

Terkait dengan tahapan pelaksanaan pengembangan kompetensi kai menunggu petunjuk dan arahan dari satker SDM sebagai Pembina fungsi

9. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana pelaksanaan pengembangan kompetensi Pendidikan dan pelatihan klasikal dan non klasikal?

Pendidikan dan pelatihan klasikal menjadi wewenang dari satker SDM sedangkan untuk Pendidikan dan pelatihan non klasikal dilaksanakan di Satker Rorena melalui E-Learning untuk jabatan bendahara, PPK dan PPSPM.

10. Menurut Bapak/Ibu, apa saja masalah-masalah yang dihadapi dalam pengembangan kompetensi yang mempengaruhi belum optimalnya kompetensi?

Masalah terkait dengan pengembangan kompetensi belum optimal terkait dengan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan juga jenis pelatihan yang terbatas seperti kesempatan mendapatkan beasiswa S2.

11. Menurut Bapak/Ibu, adakah dari faktor dari pegawai yang mempengaruhi pengembangan kompetensi belum optimal?

Faktor dari diri personil tersebut seperti untuk PNS Perempuan dikarenakan

memiliki anak balita, kepentingan pribadi personil PNS tersebut dan kurangnya motivasi untuk melaksanakan pengembangan kompetensi.

12. Menurut Bapak/Ibu, apakah pengembangan kompetensi yang diberikan kepada pegawai sudah memenuhi 20 JP?

Masih banyak PNS yang belum mengikuti pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh Instansi Polri sehingga 20 JP belum bisa terpenuhi.

13. Menurut Bapak/Ibu, upaya-upaya apa saja yang telah dilakukan untuk mengurangi/menghilangkan faktor yang mempengaruhi belum optimalnya pengembangan kompetensi PNS di Satker Itwasda Polda metro Jaya?

Jenis Pendidikan dan metode pelatihan yang bisa dilaksanakan secara online akan dapat memotivasi personil dalam mengikuti pengembangan kompetensi.

14. Apakah terdapat reward bagi personil yang telah mengikuti pengembangan dan memiliki kecukupan kompetensi dalam pelaksanaan tugasnya ?

Diusulkan untuk menduduki jabatan bagi personil yang telah memiliki kecukupan kompetensi dan mengikuti pengembangan.

15. Bagaimana strategi yang dimiliki terkait pengoptimalan pengembangan kompetensi?

Strategi pengoptimalan pengembangan kompetensi dengan menerbitkan surat perintah agar personil mengikuti pelatihan dan pengembangan bagi yang belum memenuhi persyaratan pengembangan kompetensi.

STIA LAN
J A K A R T A

Lampiran III

Nomor sampel : 5
Unit Kerja : Bidang Keuangan (Bidkeu)
Alamat : Polda Metro Jaya Jl. Jend. Sudirman No. 55
Jakarta Selatan
Latar Belakang Responden
Jabatan : Kasubbag Renmin

Pertanyaan

1. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana gambaran umum kompetensi PNS di Satker Bidkeu Polda Metro jaya?
Sebagian besar personil PNS di satker kami telah memiliki kompetensi yang sesuai, hanya sebagian kecil yang masih kurang kompetensinya dengan alasan menjelang pension yang bersangkutan tidak mengikuti Pendidikan dan pelatihan pengembangan kompetensi
2. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana gambaran umum proses pengembangan kompetensi PNS di Satker Bidkeu Polda Metro jaya?
Menurut saya gambaran umum proses pengembangan kompetensi PNS di Polda Metro Jaya sudah baik hal ini terlihat sebagian besar personil telah mengikuti Pendidikan dan pelatihan yang mendukung peningkatan kompetensi dari personil tersebut.
3. Menurut Bapak/Ibu, apakah terdapat standar kompetensi PNS dalam menduduki jabatan?
Standar kompetensi yang dipergunakan disesuaikan latar belakang Pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti dengan menimbang jenis pekerjaan yang telah dikerjakan personil tersebut selama ini.
4. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana cara menentukan seseorang pegawai memiliki kompetensi ?
Menurut saya seorang pegawai dikatakan memiliki kompetensi dapat diketahui melalui pendidikan dan pelatihan yang dimiliki yang bersangkutan. Selain itu

juga pekerjaan atau jabatan yang sebelumnya mejadi tanggungjawabnya juga mengindikasikan personil tersebut berkompetensi.

5. Menurut Bapak/Ibu, apakah terdapat pemetaan atas kompetensi yang dimiliki oleh personil PNS di Satker Bidkeu Polda Metro Jaya?

Satker kami selaku Pembina fungsi keuangan melakukan pemetaan kompetensi yang dimiliki oleh anggota kami dan mengusulkan personil yang belum melaksanakan peningkatan kompetensi untuk segeramengikuti pelatihan dan pengembangan.

6. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana penetapan personil yang memerlukan pengembangan kompetensi?

Kami telah memiliki data-data terkait personil secara manual dan juga melihat dari Aplikasi SIPP, sehingga kami mengetahui personil yang membutuhkan pengembangan kompetensi.

7. Menurut Bapak/Ibu bagaimana penilaian kompetensi yang dimiliki oleh personil PNS?

Penilaian komptensi tidak dilakukan di satker Rorena PMJ. Penyelesaian pekerjaan menjadi dasar pelaksanaan tugas telah dijalankan dengan baik.

8. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana tahapan pelaksanaan pengembangan kompetensi di satker Bidkeu Polda Metro Jaya?

Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi kami menunggu permintaan dari Biro SDM selaku Pembina fungsi, dan dengan dasar tersebut maka kami baru bisa menetapkan personil mana yang membutuhkan pengembangan. Selanjutkami akan mengirimkan namma personil untuk dapat mengikuti pengembangan kompetensi.

9. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana pelaksanaan pengembangan kompetensi Pendidikan dan pelatihan klasikal dan non klasikal?

Pelaksanaan pengembangan dengan Pendidikan dan pelatihan klasikal dilaksanakan melalui SDM oleh Mabes Polri sedangkan untuk klasikal kami telah melaksanakan Pendidikan dan pelatihan non klasikal yaitu melalui E-Learning untuk personil dengan jabatan PPK, PPSPM dan bendahara.

10. Menurut Bapak/Ibu, apa saja masalah-masalah yang dihadapi dalam pengembangan kompetensi yang mempengaruhi belum optimalnya kompetensi?

Menurut saya masalah-masalah yang dihadapi yang mempengaruhi pengembangan kompetensi selain dari diri personal PNS itu adalah jenis pengembangan, metode pembelajaran dan kuota peserta yang dapat mengikuti Pendidikan dan pelatihan tersebut.

11. Menurut Bapak/Ibu, adakah dari faktor dari pegawai yang mempengaruhi pengembangan kompetensi belum optimal?

Faktor dari pegawai sangat besar pengaruhnya dalam belum optimalnya pengembangan kompetensi. Alasan pekerjaan yang tidak bisa ditinggalkan, kepentingan keluarga yang tidak bisa untuk tidak pulang dikarenakan sedang Pendidikan dan pelatihan menjadi alasan pegawai untuk tidak mengikuti pengembangan kompetensi. Apabila banyak PNS tidak mengikuti Pendidikan dan pelatihan maka akan menjadikan belum optimalnya pengembangan yang diselenggarakan di Polda Metro Jaya.

12. Menurut Bapak/Ibu, apakah pengembangan kompetensi yang diberikan kepada pegawai sudah memenuhi 20 JP?

Pengembangan kompetensi 20 JP belum dijalankan di satker kami. Kami baru memastikan personil-personil kami agar dapat mengikuti Pendidikan dan pelatihan yang ada dan disesuaikan dengan pekerjaan yang mereka lakukan saat ini.

13. Menurut Bapak/Ibu, upaya-upaya apa saja yang telah dilakukan untuk mengurangi/menghilangkan faktor yang mempengaruhi belum optimalnya pengembangan kompetensi PNS di Satker Bidkeu Polda metro Jaya?

Melakukan pendekatan secara personal tentang kebutuhan mereka akan pengembangan dan manfaat dari pengembangan yang mereka lakukan serta menerbitkan surat perintah bagi yang belum memiliki kecukupan pelatihan dan Pendidikan agar dapat mengikutinya.

14. Apakah terdapat reward bagi personil yang telah mengikuti pengembangan dan

memiliki kecukupan kompetensi dalam pelaksanaan tugasnya ?

Menduduki jabatan menjadi reward dari personil yang telah mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi.

15. Bagaimana strategi yang dimiliki terkait pengoptimalan pengembangan kompetensi?

Strategi yang dapat dilakukan agar pengembangan kompetensi dapat berjalan optimal adalah dengan pendekatan terhadap personil tersebut dan memberikan surat perintah agar personil dapat mengikuti pelatihan dan pengembangan tersebut .



Lampiran III

Nomor sampel : 6
Unit Kerja : Direktorat Pembinaan Masyarakat (Ditbinmas)
Alamat : Polda Metro Jaya Jl. Jend. Sudirman No. 55
Jakarta Selatan
Latar Belakang Responden
Jabatan : Kasubbag Renmin

Pertanyaan

1. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana gambaran umum kompetensi PNS di Satker Ditbinmas Polda Metro jaya?
Personil PNS yang disatker kami
2. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana gambaran umum proses pengembangan kompetensi PNS di Satker Ditbinmas Polda Metro jaya?
Personil PNS di satker Ditbinas sebagian telah mengikuti pengembangan kompetensi dan Sebagian lagi masih belum mengikuti pengembangan kompetensi.
3. Menurut Bapak/Ibu, apakah terdapat standar kompetensi PNS dalam menduduki jabatan?
Dalam menduduki jabatan standar jabatan dipergunakan sebagai dasar pengusulan namun selain itu juga pengalaman kerja mendasar bahan pertimbangan dalam mengusulkan personil untuk menempati suatu jabatan.
4. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana cara menentukan seseorang pegawai memiliki kompetensi ?
Menurut saya pelatihan yang diikuti oleh personil tersebut dan pengalaman kerja sebelumnya menjadi dasar bahwa seorang pegawai memiliki kompetensi.
5. Menurut Bapak/Ibu, apakah terdapat pemetaan atas kompetensi yang dimiliki oleh personil PNS di Satker Ditbinmas Polda Metro Jaya?
Kami telah melakukan pemetaan kompetensi masing-masing pegawai dengan menggunakan dasar Aplikasi SIPP.

6. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana penetapan personil yang memerlukan pengembangan kompetensi?
Penetapan personil yang memerlukan pengembangan dilihat dari data pemetaan yang telah kami lakukan dan aplikasi SIPP.
7. Menurut Bapak/Ibu bagaimana penilaian kompetensi yang dimiliki oleh personil PNS?
Penilaian kompetensi belum dilakukan di satker kami. Penyelesaian pekerjaan menjadi dasar pelaksanaan tugas telah dijalankan dengan baik. Dan penilaian hanya melalui SKP.
8. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana tahapan pelaksanaan pengembangan kompetensi di satker Ditbinmas Polda Metro Jaya?
Terkait dengan tahapan pelaksanaan pengembangan kompetensi kami menunggu petunjuk dan arahan dari satker SDM sebagai Pembina fungsi
9. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana pelaksanaan pengembangan kompetensi Pendidikan dan pelatihan klasikal dan non klasikal?
Pendidikan dan pelatihan klasikal menjadi wewenang dari satker SDM sedangkan untuk Pendidikan dan pelatihan non klasikal dilaksanakan untuk bendahara, PPK dan PPSPM melalui E-Learning.
10. Menurut Bapak/Ibu, apa saja masalah-masalah yang dihadapi dalam pengembangan kompetensi yang mempengaruhi belum optimalnya kompetensi?
Masalah terkait dengan pengembangan kompetensi belum optimal terkait dengan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan juga jenis pelatihan yang terbatas.
11. Menurut Bapak/Ibu, adakah dari faktor dari pegawai yang mempengaruhi pengembangan kompetensi belum optimal?
Faktor dari diri personil tersebut sangat mempengaruhi pengembangan kompetensi seperti eksibukan pekerjaan yang tidak ada penggantian maupun keperluan keluarga menjadi alasan untuk tidak dapat mengikuti pengembangan kompetensi.

12. Menurut Bapak/Ibu, apakah pengembangan kompetensi yang diberikan kepada pegawai sudah memenuhi 20 JP?

Kami belum menerapkan sistim 20 Jp untuk pengembangan kompetensi pegawai.

13. Menurut Bapak/Ibu, upaya-upaya apa saja yang telah dilakukan untuk mengurangi/menghilangkan faktor yang mempengaruhi belum optimalnya pengembangan kompetensi PNS di Satker Ditbinmas Polda metro Jaya?

Penambahan kuota pelatihan, Jenis Pendidikan lebih banyak lagi dan metode pelatihan yang bisa dilaksanakan secara online akan dapat memotivasi personil dalam mengikuti pengembangan kompetensi.

14. Apakah terdapat reward bagi personil yang telah mengikuti pengembangan dan memiliki kecukupan kompetensi dalam pelaksanaan tugasnya ?

Usulan mendapatkan jabatan dan percepatan naik pangkat menjadi reward bagi personil yang memiliki kompetensi dan telah mengikuti pengembangan yang ada.

15. Bagaimana strategi yang dimiliki terkait pengoptimalan pengembangan kompetensi?

Strategi pengoptimalan pengembangan kompetensi dengan menerbitkan surat perintah agar personil mengikuti pelatihan dan pengembangan bagi yang belum memenuhi persyaratan pengembangan kompetensi.

STIA LAN
J A K A R T A

Lampiran III

Nomor sampel : 7
Unit Kerja : Pelayanan Masyarakat (Yanma)
Alamat : Polda Metro Jaya Jl. Jend. Sudirman No. 55
Jakarta Selatan
Latar Belakang Responden
Jabatan : Kasubbag Renmin

Pertanyaan

1. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana gambaran umum kompetensi PNS di Satker Yanma Polda Metro jaya?
Personil PNS yang disatker kami masih banyak yang belum memiliki kecukupan kompetensi.
2. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana gambaran umum proses pengembangan kompetensi PNS di Satker Yanma Polda Metro jaya?
Proses pengembangan kompetensi di satker kami masih belum terlasana dengan optimal diakrena banyak dari personil kami yang belum mengikuti Pendidikan dan pelatihan yang ada
3. Menurut Bapak/Ibu, apakah terdapat standar kompetensi PNS dalam menduduki jabatan?
Stadar kompetensi sesuai golongan dan latar belakang Pendidikan serta pekerjaan menjadi dasar untuk menduduki jabatan namun untuk jabatan yang ada dikami jumlahnya sedikit dan Sebagian besar personil PNS di tempat kami di golongan II dan tidak memiliki jabatan
4. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana cara menentukan seseorang pegawai memiliki kompetensi ?
Menurut saya pelatihan-pelatihan yang telah diikuti dan keberhasilan dari penyelesaian tugas atas pekerjaan sebelumnya dapat dikatakan personil tersebut memiliki kompetensi
5. Menurut Bapak/Ibu, apakah terdapat pemetaan atas kompetensi yang dimiliki

oleh personil PNS di Satker Ditbinmas Polda Metro Jaya?

Kami tidak melakukan pemetaan karena hal tersebut menjadi kewenangan dari Biro SDM.

6. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana penetapan personil yang memerlukan pengembangan kompetensi?

Penetapan personil yang memerlukan pengembangan kompetensi dilakukan sesuai dengan bidang pekerjaan yang personil tersebut lakukan.

7. Menurut Bapak/Ibu bagaimana penilaian kompetensi yang dimiliki oleh personil PNS?

Penilaian kompetensi yang dimiliki oleh personil PNS dilakukan melalui pekerjaan telah selesai dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu. Hal tersebut telah menjadi penilaian yang baik bagi personil tersebut

8. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana tahapan pelaksanaan pengembangan kompetensi di satker Yanma Polda Metro Jaya?

Kami menunggu petunjuk dari Biro SDM terkait dengan pelaksanaan pengembangan kompetensi.

9. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana pelaksanaan pengembangan kompetensi Pendidikan dan pelatihan klasikal dan non klasikal?

Pendidikan dan pelatihan klasikal dan non klasikal merupakan wewenang dari Biro SDM

10. Menurut Bapak/Ibu, apa saja masalah-masalah yang dihadapi dalam pengembangan kompetensi yang mempengaruhi belum optimalnya kompetensi?

Masalah terkait dengan pengembangan kompetensi belum optimal, personil dikami tidak mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pengembangan kompetensi.

11. Menurut Bapak/Ibu, adakah dari faktor dari pegawai yang mempengaruhi pengembangan kompetensi belum optimal?

Sebagian besar personil kami adalah laki-laki, hanya kesempatan untuk mengikuti pengembangan yang belum kami dapatkan.

12. Menurut Bapak/Ibu, apakah pengembangan kompetensi yang diberikan kepada pegawai sudah memenuhi 20 JP?
Di satker kami 20 JP belum dilaksanakan.
13. Menurut Bapak/Ibu, upaya-upaya apa saja yang telah dilakukan untuk mengurangi/menghilangkan faktor yang mempengaruhi belum optimalnya pengembangan kompetensi PNS di Satker yanma Polda metro Jaya?
Kesempatan untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan dlam rangka pengembangan kompetensi diperlukan untuk mengurangi faktor belum optimalnya pengembangan kompetensi.
14. Apakah terdapat reward bagi personil yang telah mengikuti pengembangan dan memiliki kecukupan kompetensi dalam pelaksanaan tugasnya ?
Diusulkan untuk menduduki jabtan.
15. Bagaimana strategi yang dimiliki terkait pengoptimalan pengembangan kompetensi?
Strateginya adalah berkoordinasi untuk dapat memberikan kuta tambahan peserta bagi anggota PNS yanma.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A