

SKRIPSI



**ANALISIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS
JABATAN FUNSIONAL DI BIRO KEPEGAWAIAN
DAN ORGANISASI, KEMENTERIAN DESA,
PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN
TRANSMIGRASI**

Disusun oleh:

Nama : Juniar Andini Isnainillah

NPM : 2020011368

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : MSDMA

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA, 2024**



**ANALISIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS
JABATAN FUNGSIONAL DI BIRO KEPEGAWAIAN
DAN ORGANISASI, KEMENTERIAN DESA,
PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN
TRANSMIGRASI**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Terapan Oleh:**

Nama : Juniar Andini Isnainillah
NPM : 2020011368
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : MSDMA

SKRIPSI

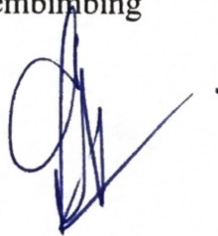
**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA, 2024**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Juniar Andini Isnainillah
NPM : 2020011368
JURUSAN : Administrasi Publik
PROGRAM STUDI : MSDMA
JUDUL : Analisis Pengembangan Kompetensi Teknis
Jabatan Fungsional di Biro Kepegawaian dan
Organisasi, Kementerian Desa, Pembangunan
Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan
Pada 8 Mei 2024

Pembimbing

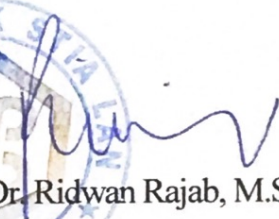
A handwritten signature in blue ink, consisting of a large loop followed by several vertical strokes and a long diagonal line extending to the right.

Saut Gracer Sijabat, S. Psi., M.M

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan Politeknik STIA
LAN Jakarta pada 17 Mei 2024

Ketua merangkap Anggota,



(Dr. Ridwan Rajab, M.Si)

Sekretaris merangkap Anggota,



(Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA)

Anggota,



(Saut Gracer Sijabat, S. Psi., M.M)

LEMBAR PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH SKRIPSI (PAKTA INTEGRITAS)

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Juniar Andini Isnainillah

NPM : 2020011368

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penelitian Tugas Akhir yang saya buat dengan judul Analisa Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional di Biro Kepegawaian dan Organisasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan **hasil plagiat atau penjiplakan** terhadap karya orang lain, maka saya bersedia bertanggungjawab sekaligus bersedia menerima saksi berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 8 Mei 2024



(Juniar Amdini Isnainillah)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis kompetensi pada Biro Kepegawaian dan Organisasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Terapan Administrasi Publik pada Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta
2. Ibu Dr. Mala Sondang Silitonga, MA selaku Wakil Direktur I Bidang Akademik Kemahasiswaan
3. Dr. Edy Sutrisno, S.E., M. Si selaku Wakil Direktur III Bidang Kemahasiswaan
4. Bapak Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA selaku Ketua Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
5. Bapak Saut Gracer Sijabat, S. Psi., M.M selaku Dosen Pembimbing yang selalu sabar membimbing dan meluangkan waktu serta pemikirannya demi penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Galuh Pancawati selaku Dosen Akademik yang telah mendoakan, mendukung, dan membantu proses akademik.
7. Bapak ibu dosen yang telah berbagi pengetahuan dan memberikan bantuan selama kegiatan perkuliahan hingga akhir masa belajar.

8. Bapak dan Ibu akademik bagian tata usaha yang telah membantu segala proses administrasi dari proses magang sampai dengan penyelesaian skripsi ini.
9. Pihak dari Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, Pak Fajar Tri Supritno, Pak Yandi Satya, Pak Wildan, Kak Vinnie, para narasumber, dan pegawai di Biro Kepegawaian dan Organisasi yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini dalam pemberian data, proses bimbingan, dukungan, dan waktu yang diberikan dalam memberikan informasi.
10. Orang tua peneliti, Bapak Endang Zaenal Aripin dan (Alm) Ibu Neni Hasanah yang doanya selalu menyelimuti peneliti dengan tulus dan ikhlas selama proses perkuliahan sampai penyelesaian skripsi ini.
11. Regi Andani Syukur selaku kakak peneliti, Alvi Pebrian selaku kakak ipar, dan Syaquilla Noura Syukur selaku keponakan peneliti yang selalu menghibur, mendukung, juga mendoakan peneliti dalam proses penyelesaian skripsi ini.
12. Sepupu peneliti, Novina Damayanti yang selalu mendukung, mengunjungi peneliti, mendoakan, dan teman keluh kesah peneliti.
13. Teman-teman *Olshop*, Shofia, Mutiara, Raissya, dan Rhezeky yang selalu mendengarkan keluh kesah peneliti, menerima semua keadaan peneliti, dan selalu percaya akan mimpi-mimpi peneliti terutama dalam proses tugas akhir.
14. *Mantap Tnan*, Tasya Kurnia Safitri, Najwa Utami, dan Nadia Fitriani yang telah menemani peneliti dari awal semester dan selalu membantu peneliti dalam memberikan semangat, dukungan, juga ketulusannya dalam menemani peneliti.
15. *Bikers*, Widya Anastasia Sagala, Farell Alfianda, dan Fachri Fatradien Ermar yang telah menemani di kelar baru, selalu membantu, menemani, dan memberikan dukungan kepada peneliti dalam kondisi apapun.

16. *Tiga*, teman seperjuangan di semester akhir, Theresia Lastri Kartini, Widya Anastasia Sagala, juga Dhendy Chandra Pratama
17. Devi Rizkiani Larasati, Kenzo Ratu Azizah, dan Wisnu Saputro, selaku teman seperbimbingan peneliti yang selalu menghibur dan menemani.
18. Teman SMA, Putra, Nada, Dinda, Farinez, Nisyрина, Nabila, Reisyah, Ronauli, dan Farhah yang dengan senang hati dan tulus selalu menanyakan kabar peneliti dari jauh beserta doa-doa yang disertai.
19. Tim *Life Is Tuft*, Kak Tao, Kak Dea, Rintan, dan Wanda yang selalu menghibur, menemani bekerja, belajar, dan menyemangati peneliti terutama pada saat menyelesaikan tugas akhir.
20. Teman-teman kelas E MSDMA dan kelas A MSDMA angkatan 2020, sebagai teman kelas seperjuangan.
21. Mamah Upa, Bapak Upa, Ibu Reni, Ayah Dut, Mamah Agam, Teteh Upa, Hilda, Keluarga Uwa Ade, yang selalu mendukung dan mendoakan.
22. Bapak dan ibu kantin yang selalu menghibur dan mendoakan peneliti.
23. Lagu-lagu Nadin Amizah yang selalu menemani dan memberikan harapan kepada peneliti untuk menyelesaikan tugas akhir.
24. Semua pihak yang telah berkontribusi, mendoakan, dan mendukung yang tidak bisa disebutkan satu-satu.
25. Terakhir, kepada diri saya sendiri yang akhirnya tidak menyerah dan mau kembali melangkah untuk menyelesaikan skripsi ini. Kamu hebat sudah bertahan sejauh ini.

Peneliti sadar bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, demi kesempurnaan skripsi ini, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Jakarta, 8 Maret 2024

Peneliti

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk pengembangan kompetensi teknis pegawai pada Jabatan Fungsional di Biro Kepegawaian dan Organisasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Peneliti menemukan bahwa permasalahan yang terjadi pada jabatan fungsional yaitu terdapat gap antara kompetensi teknis yang dimiliki pegawai dengan standar kompetensi teknis jabatan yang ditetapkan. Pengembangan kompetensi yang diselenggarakan masih bersifat umum atau belum spesifik dan menysasar pada kompetensi yang dibutuhkan oleh Jabatan Fungsional. Hal ini menyebabkan ketidaksesuaian antara standar kompetensi teknis jabatan dengan kondisi eksisting saat ini. Metode yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik analisis data kualitatif bersifat interaktif dan dilakukan secara terus menerus melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara informan yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi teknis Jabatan Fungsional di Biro Kepegawaian dan Organisasi. Pada penelitian ini ditemukan bahwa pengembangan kompetensi teknis melalui pendidikan formal belum diikuti secara merata karena masih minimnya informasi mengenai beasiswa pendidikan. Sedangkan untuk pengembangan kompetensi teknis melalui pelatihan masih terhambat oleh anggaran, jenis pelatihan yang belum spesifik, dan sedikitnya petunjuk teknis pelatihan yang tersedia terutama pada pelatihan nonklasikal. Dalam hal ini pengembangan kompetensi teknis harus dibuat secara strategis dan khusus agar menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten dan berdaya saing sesuai dengan teori *distinctive competence* yang mengutamakan kecakapan dan kemampuan khas sumber daya manusia. Pengembangan kompetensi teknis melalui pendidikan dan pelatihan harus ditingkatkan lagi dengan cara mengikuti program belajar, penyebaran informasi beasiswa yang lebih informatif, jenis pelatihan klasikal yang lebih khusus, dan pelatihan nonklasikal yang lebih beragam.

Kata Kunci: Pengembangan kompetensi teknis, jabatan fungsional, pendidikan/pelatihan

Abstract

This research aims to analyze the form of technical competency development for employees in Functional Positions at the Bureau of Personnel and Organizations, Ministry of Villages, Development of Disadvantaged Regions, and Transmigration. Researchers found that the problem in functional positions is a gap between the technical competence of employees and the established technical competency standards for the position. The competency development carried out is still general or not yet specific and targets the competencies required by Functional Positions. This causes a mismatch between the position's technical competency standards and existing conditions. The method used in this research is descriptive with a qualitative approach. Qualitative data analysis techniques are interactive and carried out continuously through data reduction, data presentation, and conclusion. Data was collected through observation, documentation, and interviews with informants about developing technical competence for Functional Positions in the Personnel and Organization Bureau. This research found that the development of technical competence through formal education has not been followed evenly because there is still minimal information regarding educational scholarships. Meanwhile, the development of technical competence through training is still hampered by the budget, the type of training that is not yet specific, and the lack of technical training instructions available, especially in non-classical training. In this case, the development of technical competence must be made strategically and specifically to create competent and competitive human resources by the distinctive competence theory which prioritizes skills and unique abilities of human resources. The development of technical competence through education and training must be further enhanced by participating in learning programs, disseminating more informative scholarship information, more specific types of classical training, and more diverse non-classical training.

Keywords: *Technical competency development, functional positions, education/training*

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN.....	1
A. LATAR BELAKANG PERMASALAHAN	1
B. RUMUSAN PERMASALAHAN	10
C. TUJUAN PENELITIAN.....	10
D. MANFAAT PENELITIAN	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. TINJAUAN KEBIJAKAN DAN TEORI.....	12
B. KONSEP KUNCI.....	33
C. PENELITIAN TERDAHULU	36
D. KERANGKA BERPIKIR.....	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	44
A. METODE PENELITIAN	44
B. TEKNIK PENGUMPULAN DATA	44
C. INSTRUMEN PENELITIAN	48
D. TEKNIK PENGOLAHAN DAN ANALISIS DATA	48
E. PENGUJIAN KEABSAHAN DATA	51
BAB 4 PEMBAHASAN	54
A. PENYAJIAN DATA	54

B. PEMBAHASAN	79
C. SINTESIS PEMECAHAN MASALAH	84
BAB V PENUTUP	88
A. KESIMPULAN.....	88
B. SARAN	89
DAFTAR PUSTAKA.....	91
LAMPIRAN.....	96
RIWAYAT HIDUP PENELITI.....	118

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1	Jumlah Pegawai Analis SDM Aparatur.....	58
Tabel 4. 2	Analisis Kesenjangan Kualifikasi Pendidikan Jabatan Fungsional Analis SDM Aparatur.....	59
Tabel 4. 3	Analisis Kesenjangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Analis SDM Aparatur	60
Tabel 4. 4	Jumlah Jabatan Fungsional Asesor SDM Aparatur	61
Tabel 4. 5	Jumlah Pegawai Jabatan Fungsional Arsiparis	61
Tabel 4. 6	Kualifikasi Pendidikan Jabatan Fungsional Arsiparis	61
Tabel 4. 7	Jumlah Pegawai Jabatan Fungsional Arsiparis	62
Tabel 4. 8	Jumlah Pegawai Jabatan Fungsional Pranata Komputer.....	62
Tabel 4. 9	Kesenjangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Pranata Komputer	63
Tabel 4. 10	Data Hasil Kualifikasi Pendidikan Jabatan Fungsional di Biro Kepegawaian dan Organisasi	64

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir.....	43
Gambar 3.1	Analisis Model Miles & Huberman.....	49
Gambar 3.2	Triangulasi Data.....	52
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.....	56
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Sekretariat Jenderal.....	58

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. LATAR BELAKANG PERMASALAHAN

Di era yang penuh dengan dinamika dan perubahan, pengembangan kompetensi bukan hanya kewajiban, tetapi juga investasi penting bagi organisasi dan pegawainya. Pengembangan kompetensi merupakan investasi pengembangan kompetensi diri yang nantinya seiring dengan pengembangan karir seorang pegawai (Satriyo, 2020). Bagi organisasi, pengembangan kompetensi merupakan kunci utama untuk mencapai kesuksesan dan keberlanjutan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan adaptif, organisasi dapat meningkatkan kinerja, daya saing, dan menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan.

Pengembangan kompetensi menjadi salah satu cara strategis untuk menjawab tantangan tersebut. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai, tetapi juga membangun karakter, sikap, dan nilai-nilai yang selaras dengan visi dan misi organisasi. Dengan berbekal kompetensi yang tepat, pegawai dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi dan menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan.

Pengembangan kompetensi merupakan proses yang berkelanjutan yang harus dilakukan oleh organisasi dan pegawainya secara berkelanjutan. Dengan berinvestasi dalam pengembangan kompetensi, organisasi dan pegawainya dapat memanfaatkan peluang dan mencapai kesuksesan di masa depan. Pengembangan kompetensi pegawai di suatu organisasi berlaku pada semua organisasi termasuk instansi publik ataupun swasta karena sejatinya setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya guna mencapai tujuan organisasi. Instansi publik menjadi organisasi yang menarik untuk dibahas karena merupakan organisasi

berbasis pada pelayanan yang mana sumber daya manusia yang ada di dalamnya harus berkualitas dan memiliki kompetensi yang sesuai.

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi merupakan satu-satunya kementerian atau instansi publik yang secara khusus fokus pada pembangunan desa dan kawasan pedesaan. Hal ini menjadikannya sebagai kementerian yang vital dalam upaya pemerataan pembangunan dan penanggulangan kemiskinan di Indonesia. Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi juga merupakan kementerian yang unik karena mewakili seluruh urusan desa-desa yang ada di Indonesia dan berperan strategis dalam melaksanakan kebijakan pembangunan di tingkat desa dan daerah-daerah tertinggal. Maka dari itu diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten untuk bekerja dan bertanggung jawab dalam tugasnya yang bisa memberikan dampak positif demi mewujudkan tujuan atau visi misi organisasi.

Pegawai merupakan aset yang berharga bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Pegawai dianggap sebagai aset organisasi, tanpa aset organisasi kegiatan usaha yang dijalankan tidak dapat berjalan dengan baik (Titisari & Ikhwan, 2021). Beliau berpendapat bahwa organisasi yang berinvestasi dalam pengembangan kompetensi pegawainya akan mendapatkan kembali yang signifikan dalam bentuk peningkatan produktivitas, inovasi, dan loyalitas pegawai.

Sumber daya manusia atau pegawai yang menduduki suatu jabatan sudah seharusnya mengetahui kompetensi apa saja yang harus dikuasai dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Sama halnya dengan pegawai di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yang harus mengetahui dan menguasai kompetensinya demi mencapai tujuan organisasi karena telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan kemampuannya dalam jabatan yang diduduki.

Demi mewujudkan visi misi organisasi, Kementerian Desa didukung dengan memiliki unit atau Biro Kepegawaian dan Organisasi yang

memiliki tugas fungsi dalam koordinasi, pembinaan, dan pemberian dukungan terhadap pengembangan pegawai kementerian (Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, 2020). Maka dari itu, penelitian ini lebih condong dan berfokus terhadap bagaimana pengembangan kompetensi teknis pegawai di Biro Kepegawaian dan Organisasi karena sesuai dengan tugas juga fungsinya, pegawai di Biro Kepegawaian dan Organisasi seharusnya sudah mengetahui dan mengikuti pengembangan kompetensi teknis dalam jabatannya agar bisa mengerjakan tugas-tugasnya dengan benar dan sesuai dengan harapan organisasi terutama dalam mendukung dan merencanakan pengembangan kompetensi pegawai lainnya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2020 Tentang Organisasi dan Tata Kerja, di dalam Biro Kepegawaian dan Organisasi, terdapat jabatan fungsional, struktural, dan pelaksana. Jabatan fungsional menjadi jabatan yang memiliki ciri khas yang berfokus terhadap pekerjaan-pekerjaan yang menggunakan kompetensi teknis. Jabatan fungsional didesain untuk melaksanakan tugas dan fungsi organisasi secara spesifik dan profesional khususnya melalui kompetensi teknisnya. Dengan penempatan sumber daya manusia yang tepat pada jabatan fungsional, organisasi dapat mencapai efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan operasinya. Hal ini karena setiap individu fokus pada bidang keahliannya dan terhindar dari duplikasi pekerjaan. Jabatan Fungsional berperan dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan strategis organisasi. Kompetensi yang dimiliki para pejabat fungsional menjadi kunci dalam mencapai target dan sasaran yang telah ditetapkan terutama pada kompetensi teknisnya.

Maka dari itu, peneliti membuat penelitian ini menjadi lebih spesifik untuk mengetahui bagaimana pengembangan kompetensi teknis pada Jabatan Fungsional di Biro Kepegawaian dan Organisasi. Terdapat 4 (empat) jenis Jabatan Fungsional yang berada di Biro Kepegawaian dan

Organisasi, diantaranya yaitu Analis Sumber Daya Manusia Aparatur, Arsiparis, Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur, dan Pranata Komputer.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Jabatan Fungsional di Biro Kepegawaian dan Organisasi

No.	Nama Jabatan	Jenis Jabatan	Jumlah
1.	Analis SDM Aparatur	Analis SDM Aparatur Ahli Madya	5
		Analis SDM Aparatur Ahli Muda	12
		Analis SDM Aparatur Ahli Pertama	13
2.	Arsiparis	Arsiparis Ahli Pertama	1
		Arsiparis Terampil	2
3.	Asesor SDM Aparatur	Asesor SDM Aparatur Ahli Muda	2
		Asesor SDM Aparatur Ahli Pertama	3
4.	Pranata Komputer	Pranata Komputer Ahli Pertama	1
Total Jabatan Fungsional di Biro Kepegawaian dan Organisasi:			39

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi mengadopsi Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Nomor 35 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan yang menyatakan bahwa ada 3 jenis kompetensi yang harus dikuasi, yaitu kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural. Jadi semua jabatan berpacu kepada ketiga kompetensi tersebut dalam mengerjakan pekerjaannya dimasing-masing jabatan. Namun, dalam hal ini Jabatan Fungsional lebih ditekankan pada kompetensi teknisnya. Maka dari itu, penelitian ini akan menelaah mengenai pengembangan kompetensi teknis dengan melihat kesenjangan antara standar kompetensi teknis Jabatan Fungsional di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, dengan kondisi

eksisting pada Jabatan Fungsional tersebut. Kompetensi Teknis adalah kemampuan kerja setiap Pegawai Negeri Sipil yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang mutlak diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas jabatannya. Kompetensi teknis dibuat berdasarkan justifikasi atasan sesuai dengan tugas-tugas yang dilakukan dalam jabatan tersebut lalu dirampung dalam Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) dan Analisis Jabatan. Untuk mewujudkan visi misi organisasi tentunya Jabatan Fungsional memiliki harus berkompeten terutama dalam kompetensi teknisnya.

Pada realitanya, Jabatan Fungsional Biro Kepegawaian dan Organisasi di Kemendesa, ditemukan bahwa pengembangan kompetensi dengan pendidikan dan pelatihan harus lebih ditingkatkan yang dalam hal ini tercantum data kualifikasi pendidikan dan pelatihan teknis masing-masing Jabatan Fungsional. Dalam hal ini dapat dilihat kesenjangan kualifikasi pendidikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.2 Kualifikasi Pendidikan Jabatan Fungsional di Biro Kepegawaian dan Organisasi

No.	Jabatan	Syarat	Kondisi Eksisting
1.	Arsiparis Terampil	D-3 Administrasi Negara/ Administrasi Perkantoran / Manajemen	D-3 Kesekretariatan
2.	Analisis SDM Ahli Madya	S-2 Administrasi Negara/ Administrasi Kepegawaian/ Manajemen Publik/Psikologis/ Manajemen SDM	S-2 Ekonomi
3.	Analisis SDM Ahli Madya	S-2 Administrasi Negara/ Administrasi Kepegawaian/ Manajemen Publik/	1. S-1 Administrasi Negara

		Psikologis/Majamemen SDM	2. D-III Bakaloreat
4.	Analisis SDM Ahli Madya	S-2 Administrasi Negara/ Administrasi Kepegawaian/ Manajemen Publik/ Psikologis/Majamemen SDM	1. S-2 Sains 2. S-1 Pendidikan IPS
5.	Analisis SDM Ahli Muda	Administrasi Negara/ Administrasi Kepegawaian/ Manajemen Publik/ Psikologi	S-1 Ekonomi
6.	Analisis SDM Ahli Muda	Administrasi Negara/ Administrasi Kepegawaian/ Manajemen Publik/ Psikologi	S-1 Ekonomi Manajemen
7.	Analisis SDM Ahli Muda	Administrasi Negara/ Administrasi Kepegawaian/ Manajemen Publik/ Psikologi	S-1 Ilmu Komunikasi (Public Relation)
8.	Analisis SDM Ahli Muda	Administrasi Negara/ Administrasi Kepegawaian/ Manajemen Publik/ Psikologi	S-1 Ilmu Komunikasi
9.	Analisis SDM Ahli Pertama	Administrasi Negara/ Administrasi Kepegawaian/ Manajemen Publik/ Psikologi	S-1 Pendidikan Bahasa Inggris

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Lalu dalam meningkatkan sebuah kompetensi teknis Jabatan Fungsional tentunya harus pernah mengikuti pelatihan teknis sesuai dengan

kebutuhan jabatannya masing-masing. Adapun di bawah ini merupakan data dari Jabatan Fungsional di Biro Kepegawaian dan Organisasi dalam pelatihan teknisnya masing-masing.

Tabel 1.3 Jabatan Fungsional yang Telah Mengikuti Pelatihan Teknis

No.	Nama Jabatan	Nama Pelatihan Teknis	Jumlah Pegawai	Jumlah yang Mengikuti Pelatihan
1.	Analisis SDM Aparatur Ahli Madya	Pelatihan Membuat Analisis Jabatan	5	5
2.	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Pelatihan Membuat Analisis Jabatan	12	0
3.	Arsiparis Ahli Pertama	1. Pengelolaan Arsip Dinamis 2. Pengelolaan Arsip Statis 3. Pelatihan Fungsional Arsiparis Kategori Keahlian	1	1
4.	Arsiparis Terampil	1. Pengelolaan Arsip Dinamis 2. Pengelolaan Arsip Statis 3. Pelatihan Fungsional	2	0

		Arsiparis Kategori Keahlian		
5.	Asesor SDM Aparatur Ahli Muda	1. Pelatihan Penilaian kompetensi 2. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan penilaian dan pemanfaatan hasil penilaian 3. Pengembangan sistem penilaian	2	2
6.	Asesor SDM Aparatur Ahli Pertama	1. Pelatihan Penilaian kompetensi 2. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan penilaian dan pemanfaatan hasil penilaian 3. Pengembangan sistem penilaian	3	3
7.	Pranata Komputer Ahli Pertama	Pelatihan Teknis Perangkat Lunak	1	0

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan data dari hasil analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai yang telah diolah peneliti dalam tabel di atas, maka hanya 15 dari 39 pegawai yang telah mengikuti pelatihan teknis guna memenuhi kompetensi teknis yang harus dikuasai setiap jabatan.

Dalam proses pra-penelitian yang dilakukan pada tanggal 26 Februari 2024, peneliti juga menemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan pengembangan kompetensi teknis Jabatan Fungsional. Pada salah satu jabatan Analis Sumber Daya Manusia Aparatur menyatakan bahwa ketertarikan untuk mengembangkan kompetensi sudah menurun terutama dalam mengikuti jalur pelatihan, padahal menurut pegawai tersebut masih ada kompetensi teknis yang belum dikuasai “Iya, masih ada. Pada jabatan Pranata Komputer dan Ariparis memiliki keterbatasan dalam fasilitas kerja baik berupa alat kerja ataupun aplikasi yang belum memadai, padahal itu menjadi bagian penting dan menjadi salah satu kompetensi yang harus dikuasai pada jabatannya, sehingga pegawai belum bisa menggunakan alat tersebut dan mahir dalam menggunakan aplikasi yang menyebabkan tidak tercapainya kompetensi yang harus dikuasai, padahal keinginan untuk melakukan pelatihan dalam penggunaan alat atau aplikasi dalam mengembangkan kompetensinya cukup besar. Faktor keterbatasan anggaran menjadi alasan yang hampir disebutkan oleh semua Jabatan Fungsional yang saya wawancarai. Oleh sebab itu, pengembangan kompetensi menjadi terutama dengan jalur pelatihan sehingga dalam beberapa kasus harus menunggu antrian. Pada beberapa Jabatan Fungsional di Biro Kepegawaian dan Organisasi masih banyak pegawai yang belum mengetahui kompetensi teknis apa saja yang harus dikuasai, padahal seharusnya pegawai di biro ini khususnya para Jabatan Fungsional bisa menjadi penyalur informasi yang terpercaya dan informatif terhadap unit kerja lain ataupun unit kerjanya sendiri. Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai atau *Human Capital Development Plan* (HCDP) dan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) yang baru dibuat dan disahkan pada akhir tahun 2023 yang menyebabkan pegawai sebelumnya belum punya acuan yang pasti terkait kompetensi mereka, terutama kompetensi teknis. Pegawai juga merasa kesulitan dalam merencanakan pengembangan kompetensinya baik dalam jalur pendidikan

maupun pelatihan. Beberapa pegawai juga merasa kesulitan dalam menentukan pelatihan teknis secara khusus atau tepat sasaran.

Berdasarkan analisis sementara dan penjabaran di atas, diketahui bahwa betapa pentingnya sebuah kompetensi teknis Jabatan Fungsional ASN di Biro Kepegawaian dan Organisasi guna untuk menghadapi beberapa permasalahan serta mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan pada instansi/organisasi pemerintahan. Khawatirnya para Jabatan Fungsional kurang bisa melakukan pekerjaannya dengan baik karena kompetensi teknisnya yang belum memenuhi standar kompetensi jabatan. Maka dari itu diperlukan analisis lebih lanjut atau penelitian yang lebih mendalam terkait temuan ini. Untuk itu peneliti memutuskan memilih judul penelitian **“Analisis Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional di Biro Kepegawaian dan Organisasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi”** agar bisa diteliti dengan mendalam dan lebih baik.

B. RUMUSAN PERMASALAHAN

Bagaimana analisis pengembangan kompetensi teknis Jabatan Fungsional di Biro Kepegawaian dan Organisasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi?

C. TUJUAN PENELITIAN

Untuk mengetahui bagaimana analisis pengembangan kompetensi teknis Jabatan Fungsional di Biro Kepegawaian dan Organisasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Untuk meningkatkan dan mengasah kedalaman berpikir secara kritis dalam menganalisis masalah-masalah yang terjadi dalam lingkup SDM khususnya pada pengembangan kompetensi teknis Jabatan Fungsional di Biro Kepegawaian dan Organisasi, Kementerian Desa, Pembangunan

Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi ataupun di intansi lain. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti yang akan melakukan penelitian sama dengan menggunakan teori atau metode yang lebih luas lagi.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui gambaran sebenarnya terkait analisis pengembangan kompetensi teknis Jabatan Fungsional di Biro Kepegawaian dan Organisasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.
- b. Hasil Penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi dan kajian ilmiah terkait analisis pengembangan kompetensi teknis Jabatan Fungsional di Biro Kepegawaian dan Organisasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.
- c. Bagi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, terutama di Biro Kepegawaian dan Organisasi diharapkan dapat membantu memberikan kontribusi praktis pada pelaksanaan analisis pengembangan kompetensi teknis Jabatan Fungsional di Biro Kepegawaian dan Organisasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.