

SKRIPSI



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

**PELAKSANAAN PENGEMBANGAN
KOMPETENSI PNS MELALUI PROGRAM
BEASISWA DI PUSAT PEMBINAAN, PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN PERENCANA KEMENTERIAN
PPN/BAPPENAS**

Disusun oleh :

Nama : Farrell Alfianda

NPM : 2020011152

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : MSDMA

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



**PELAKSANAAN PENGEMBANGAN
KOMPETENSI PNS MELALUI PROGRAM
BEASISWA DI PUSAT PEMBINAAN, PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN PERENCANA KEMENTERIAN
PPN/BAPPENAS**

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

Nama : Farrell Alfianda

NPM : 2020011152

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : MSDMA

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

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : Farrell Alfianda
NPM : 2020011152
JURUSAN : Administrasi Publik
PROGRAM STUDI : MSDMA
JUDUL : Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS
melalui program beasiswa di Pusat Pembinaan,
Pendidikan dan Pelatihan Perencana Kementerian
PPN/Bappenas

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada (...08.....,....Mei.....2024)

Pembimbing



(Drs. Eddy Kuspono Wibowo, M. Si)

LEMBAR PENGESAHAN

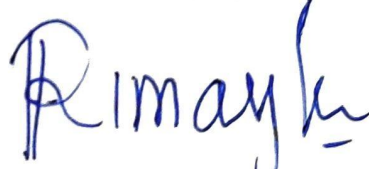
Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tingkat Akhir Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta Pada 20, Mei 2024

Ketua merangkap Anggota



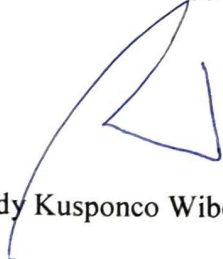
Porman Lumban Gaol, S.Si., MM

Sekretaris merangkap Anggota

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Rimayuh'.

Rima Ranintya Yusuf, S.IP., MPA.

Anggota

A handwritten signature in blue ink, which appears to be a stylized 'E' or 'W' shape.

Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si.

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Farrell Alfianda
NPM : 2020011152
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : MSDMA

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul “PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PNS MELALUI PROGRAM BEASISWA DI PUSAT PEMBINAAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PERENCANA KEMENTERIAN PPN/BAPPENAS” 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 mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia **menerima sanksi** 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, 08 Mei 2024

Penulis,



(Farrell Alfianda)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan kesehatan, baik kesehatan jasmani maupun kesehatan rohani, dan memberikan kesempatan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam tidak lupa juga dihadiahkan untuk junjungan Nabi besar kita nabi Muhammad SAW, atas segala perjuangan dan amanah yang diberikannya yang tak pernah hilang yang selalu kita kenang. Adapun maksud dan tujuan penulisan skripsi ini adalah merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program Sarjana Terapan di Politeknik STIA LAN Jakarta. Pada kesempatan ini saya ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak berkontribusi membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Adapun bimbingan dari Bapak Eddy Kusponco Wibowo. M.Si.CHRM. selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa memberikan ilmu, arahan, dan bimbingan selama penyusunan skripsi ini. maupun arahan-arahan dari pihak bersangkutan, sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini sampai dengan waktu yang telah ditetapkan. Disampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya utamanya Bapak dan Ibu saya serta keluarga yang telah banyak berkorban selama proses perkuliahan ini. Yang tak henti-hentinya menasehati dan mengajarkan hal-hal yang bermanfaat, memberikan kasih sayang, doa, pengorbanan, kesabaran, dan dukungan materi maupun moral yang telah diberikan selama ini.
2. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA. selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta.
3. Bapak Wignyo Adiyoso, S.Sos, MA. Ph.D. selaku Kepala Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana Kementerian

PPN/Bappenas yang telah memberikan kesempatan untuk melaksanakan penelitian di Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana Kementerian PPN/Bappenas.

4. Bapak Pandu Pradhana, ST., M.Sc. selaku Ketua Kelompok Kerja Pendidikan dan Pelatihan yang telah memfasilitasi penelitian ini.
5. Ibu Wiky Witarni, S.Sos., MA. selaku Pejabat Fungsional Perencana Ahli Utama di Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana Kementerian PPN/Bappenas yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penelitian ini.
6. Ibu Nita Agustin, S.Tr.Ap selaku Pejabat Fungsional Perencana Ahli Muda di Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana Kementerian PPN/Bappenas yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penelitian ini.
7. Bapak Reza selaku Pejabat Fungsional Perencana Ahli Pertama di Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana Kementerian PPN/Bappenas yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penelitian ini.
8. Teman karib saya yaitu Wisnu Saputro, Taras Bulba, Obi Akroman, Andi Fauwa, Mahesa Radito dan Dhendy Chandra yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi penulis. Serta teman-teman baik saya yang telah mendukung saya dalam mengerjakan skripsi ini yaitu Fachri Fatradien Ermar, Juniar Andini Isnainillah, Widya Anastasia Sagala.

Proses penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu saran, masukan serta kritik yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan.

ABSTRAK

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS Melalui Program Beasiswa di Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana/Bappenas

Nama : Farrell Alfianda

NPM : 20200011152

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses pelaksanaan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana. Pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini diukur menggunakan kebijakan yang dikeluarkan oleh Pemerintah dalam bentuk Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memuat 3 (tiga) aspek, yaitu : kebutuhan instansi, kesenjangan kompetensi, pengukuran kompetensi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, penelitian ini menguraikan/mendeskripsikan bagaimana proses pelaksanaan pengembangan kompetensi para PNS di PUSBINDIKLATREN. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa PUSBINDIKLATREN sangat baik dan serius dalam setiap kebijakan maupun pelaksanaan program terkait dengan pengembangan kompetensi para PNS, walaupun terdapat beberapa dinamika yang terjadi seperti terjadinya penyesuaian terhadap perubahan regulasi pengembangan kompetensi dan perubahan standar kompetensi yang diterapkan instansi akibat dari penyesuaian regulasi, serta penyesuaian terhadap perubahan regulasi pengembangan kompetensi pasca terbitnya Undang – Undang No. 20 Tahun 2023. Rekomendasi yang disarankan adalah PUSBINDIKLATREN diharapkan dapat menerapkan penyesuaian pada zona pemantauan karyasiswa tidak hanya berpatokan kepada zona – zona yang sudah masuk dalam zona berbahaya saja lalu melakukan pembaharuan terkait pedoman terkait dengan pengembangan kompetensi.

Kata Kunci : Pegawai Negeri Sipil, Pengembangan Kompetensi, Beasiswa.

ABSTRACT

Implementation of Civil Servant Competency Development through Scholarship Programs at the Center for Development, Education and Training of Planners/Bappenas

Name : Farrell Alfianda
NPM : 20200011152

This research aims to find out how the process of implementing competency development for Civil Servants (PNS) at the Planning Development, Education and Training Center is carried out. The competency development of Civil Servants (PNS) is measured using policies issued by the Government in the form of Law Number 20 of 2023 concerning Management of State Civil Servants (ASN) which contains 3 (three) aspects, namely: agency needs, competency gaps, measurement competence. This research uses a qualitative approach with a descriptive research type. This research describes/describes the process of implementing competency development for civil servants at PUSBINDIKLATREN. The results of this research illustrate that PUSBINDIKLATREN is very good and serious in every policy and program implementation related to developing the competency of civil servants, although there are several dynamics that occur such as adjustments to changes in competency development regulations and changes in competency standards implemented by agencies as a result of regulatory adjustments, as well as adjustments to changes in competency development regulations after the issuance of Law no. 20 of 2023. The recommended recommendation is that PUSBINDIKLATREN is expected to be able to implement adjustments to student monitoring zones, not only based on zones that are already in the dangerous zone, and then update the guidelines related to competency development.

Keywords: Civil Servants, Competency Development, Scholarships.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR	iv
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Permasalahan	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Kebijakan	9
B. Tinjauan Teori	15
C. Konsep Kunci	30
1. Pendidikan dan Pelatihan	31
2. Pelatihan On The Job / Magang	31
3. Beasiswa	31
D. Kerangka Berpikir	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	34
A. Metode Penelitian.....	34
B. Teknik Pengumpulan Data.....	35
C. Instrumen Penelitian	38
D. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	42
A. Penyajian Data	42

B. Pembahasan.....	51
1. Kebutuhan Instansi	51
2. Kompetensi	63
3. Pengukuran Kompetensi.....	68
C. Sintesis Pemecahan Masalah.....	69
1) Kebutuhan Instansi	69
2) Kompetensi	70
3) Pengukuran Kompetensi.....	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran	75

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Table 1 Jumlah Target Kelulusan Karyasiswa	4
Table 2 Instansi Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi PNS	5
Table 3 Penelitian Terdahulu	30
Table 4 Alasan Pemilihan Informan	37



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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir Penelitian	32
Gambar 2 Bentuk Analisis Data dan Pengumpulan Sumber Data	41
Gambar 3 Mekanisme Kerja Instansi	46
Gambar 4 Struktur Organisasi Instansi	48
Gambar 5 Renstra Kementerian PPN/Bappenas	50



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan kompetensi bisa menjadi suatu kemampuan untuk penerapan pada suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Widodo (2007) yang memperlihatkan keterampilan dan kemampuan yang dicirikan dari sikap profesionalisme dalam bidang yang sudah ditentukan sebagai sesuatu yang terpenting. Tujuan dari adanya program pengembangan kompetensi dari semua organisasi merupakan bagian dari memelihara serta peningkatan kinerja dari individu dan organisasi serta pengembangan kompetensi untuk beberapa tahun terakhir.

Kompetensi terletak pada bagian dalam tiap seseorang dan selamanya ada pada kepribadian mereka dan bisa membaca tingkah laku serta peformansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (*job task*), Spencer & Spencer dalam Moeheriono (2010) menjelaskan terkait kompetensi memiliki artian lain seperti karakteristik dasar (*underlying characteristic*) menjelaskan terkait kompetensi sebagai hal yang menjadi dasar, serta menjadi ciri pada diri seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai kedalam tugas pekerjaan.

Moeheriono (2014) berpendapat pengembangan sistem kompetensi pada setiap organisasi harus dikembangkan seluas luasnya dalam rangka mengembangkan manajemen sumber daya manusianya. Selain itu juga bisa menjadi usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan. Tujuan pengembangan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Kompetensi menurut Wibowo (2014) yang mengemukakan terkait, Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan yang didasari atas keterampilan serta pengetahuan serta didukung

dari sikap setiap pegawai dengan demikian dapat diartikan sebagai indikator keterampilan atau pengetahuan yang ditandai oleh profesionalisme dalam bidang tertentu. Kompetensi digunakan dalam kemampuan untuk bisa menciptakan tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk bagian kemampuan pegawai untuk membagikan kembali dan meaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut.

Rahmat (2019) menyatakan kompetensi merupakan ciri - ciri dari individu yang berkaitan dengan penilaian kerja yang efektif dan atau lebih dominan dalam situasi pekerjaan tertentu. Dalam bahasan lebih lanjut kompetensi dicirikan sebagai sifat dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Lalu bisa juga terbilang antara tingkah laku dan kinerja dikarenakan dari kompetensi yang menjadi penyebab perilaku dan kinerja itu sendiri.

Menurut Spencer & Spencer dalam Triastuti (2019) kompetensi lebih didefinisikan sebagai bentuk sifat yang menjadi dasar seseorang yang berkaitan dengan keefektivan kerja dari tiap individu dalam melakukan tugas. Sedangkan Rusvitawati, Sugianti, & Dewi (2019) menjelaskan bahwa kompetensi terdiri dari bentuk sifat kunci yang dibutuhkan untuk dalam menjalankan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang memuaskan.

Menjadi komponen penting dalam dunia kerja yang harus dimiliki individu agar pelaksanaan tugas pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Menurut Sutrisno & Zuhri (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Pada lingkup instansi pemerintah atau sektor publik pun pengembangan kompetensi menjadi hal yang penting dan menjadi pembahasan yang menarik. Pengembangan kompetensi pada PNS atau Aparatur Sipil Negara khususnya PNS disebut dengan Pola Kompetensi PNS yang telah diatur pada beberapa peraturan perundang-undangan yaitu Undang - Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Pengembangan PNS, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2014 Tentang Manajemen PNS.

Pusat Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan Perencana (Pusbindiklatren) merupakan instansi yang berada dibawah naungan pemerintahan dengan tugas dan fungsinya pada pelaksanaan fasilitas dan pembinaan Jabatan Fungsional Perencana serta program pendidikan dan pelatihan dan juga pelaksanaan pengembangan kompetensi PNS.

Secara khusus mengenai pengembangan kompetensi PNS, kebijakan pengembangan kompetensi diatur dalam peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS. Peraturan ini dibuat dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi PNS tersebut agar bisa melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional, berkualitas, dan berintegritas. Tahap awal dilakukan Penyusunan Rencana Kompetensi pada tahap ini, instansi pemerintah juga perlu melakukan penyusunan rencana kompetensi yang berisikan tujuan sampai jadwal pengembangan kompetensi.

Rencana kompetensi tersebut harus disusun dengan memperhatikan beberapa hasil dari penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS. Hal ini bertujuan agar pengembangan kompetensi yang dilakukan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja PNS. Tahapan selanjutnya dari Pengembangan Kompetensi yaitu, instansi pemerintah dapat melaksanakan pengembangan kompetensi melalui berbagai metode. Metode pengembangan kompetensi yang nantinya akan dipilih harus menyesuaikan dengan beberapa kebutuhan dari kompetensi PNS itu sendiri.

Namun sejak pemberlakuan UU No. 20 Tahun 2023 Tentang PNS, pola pengembangan kompetensi pun diubah menjadi berbasis kualifikasi, kompetensi dan kinerja atau sering kita sebut dengan sistem merit.

Pertahun 2023 dari hasil laporan kinerja yang disusun oleh Pusbindiklatren terdapat ketidaksesuaian capaian kelulusan ASN yang mengikuti program pengembangan kompetensi tercatat pada tahun ini hanya sekitar 81,93 % jumlah karyasiswa yang berhasil lulus, berbeda dengan laporan kinerja ditahun sebelumnya tercatat sekitar 84,66% jumlah karyasiswa yang berhasil lulus.

Table 1 Jumlah Target Kelulusan Karyasiswa

Tahun	Jumlah Realisasi Karyasiswa yang DijadwalkanLulus pada Tahun Berjalan	Jumlah Target Karyasiswa yang DijadwalkanLulus pada Tahun Berjalan	Persentase Karyasiswa yang Lulus Pendidikan
2023	272	332	81,93%
2022	276	362	84,66%

Sumber 1 Laporan Evaluasi Program Pengembangan Kompetensi PUSBINDIKLATREN

Capaian tersebut didasari beberapa hal selain dari adanya perubahan Undang – undang, menurunnya tingkat kelulusan yang terjadi dikarenakan masih termasuk kedalam fase transisi program pengembangan kompetensi berbasis daring yang disebabkan dengan adanya pandemi ke proses pengembangan kompetensi berbasis luring. Selain itu Pusbindiklatren juga terus mengupayakan beberapa tindakan guna membuat proses pengembangan kompetensi ini berjalan normal.

Upaya yang dilakukan Pusbindiklatren untuk mendorong kembali tingkat pengembangan kompetensi itu sendiri dengan melakukan pemantauan para karyasiswa yang terletak di zona merah. Dan juga melakukan proses pengendalian dengan langsung menemui para karyasiswanya secara langsung

yang mengalami masalah dalam penyelesaian pengembangan kompetensinya.

Pusbindiklatren mengembangkan kebijakan pengembangan kompetensi bagi PNS Perencana melalui pendidikan dan pelatihan yang terintegrasi sejak proses perencanaan, pelaksanaan, sampai pada penyusunan rencana penempatan kembali (re-entry) peserta diklat di instansinya masing-masing setelah mereka menyelesaikan diklatnya. Oleh karena itu Pusbindiklatren menginisiasi kegiatan fasilitasi Penyusunan Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia atau Human Capital Development Plan (HCDP) sejak tahun 2018.

Table 2 Instansi Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi PNS

NO	Nama K/P	Tanggal Pelaksanaan	Jenis Fasilitas
1	Kabupaten Bengkulu	2 Januari dan 31 Mei 2023	Reviu Dokumen, Kunjungan/Diskusi
2	Kementerian Kominfo	26 Januari 2023	Narasumber
3	Pemprov. Jawa Tengah (BPSDM)	24 Februari, 16 Mei, 13 - 15 Juni, 30 Agustus 1 – 5 Agustus, 1,4,5 Desember dan 18 Desember 2023	Kunjungan/Diskusi, Narasumber, Pelatihan
4	Kementerian Perdagangan	27 Februari dan 27 September 2023	Kunjungan dan Narasumber
5	Kabupaten Sukoharjo (BKPP)	9 Maret dan 25 September 2023	Kunjungan/Diskusi dan Reviu Dokumen
6	Kementrian Parekraf/Baparekraf	14 Maret 2023	Narasumber
7	Kementerian Luar Negeri	30 Maret 2023	Narasumber
8	Pemkot Padang (BKPSDM)	15 Mei 2023	Kunjungan
9	Kementerian Hukum dan HAM	26 Juni, 1-2 Agustus, 10 – 13 September 2023	Narasumber
10	Kementerian Desa,	6 Juli 2023	Kunjungan

NO	Nama K/P	Tanggal Pelaksanaan	Jenis Fasilitas
	Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi		
11	Pemerintah Kota Samarinda	11 Juli 2023	Kunjungan
12	Pemerintah Kota Padang	19 – 22 Juli 2023	Pelatihan
13	Pemerintah Kabupaten Sleman (BKPP)	2 Agustus 2023	Kunjungan
14	Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur (BKPSDM)	23 Agustus 2023	Kunjungan
15	Pemerintah Sukoharjo	25 September 2023	Reviu Dokumen
16	Badan Pengawas Tenaga Nukli	26 September 2023	Narasumber
17	Kementrian Perdagangan	27 September 2023	Narasumber
18	Kabupaten Tangerang (BKPSDM)	4 Oktober, 6 – 9 November 2023	Kunjungan dan Pelatihan
19	Kabupaten Boyolali(BKP2D)	27 Oktober 2023, 21 – 23 November dan 27 – 29 November	Kunjungan dan Pelatihan
20	Kabupaten Solok	2 November dan 13 – 15 November 2023	Pelatihan
21	Kota Cilegon	29 – 30 November 2023	Pelatihan
22	Kota Mataram	13 Desember 2023	Kunjungan

Sumber 2 Laporan Kinerja Pusbindiklatren 2023

Di samping itu, program dan kegiatan pengembangan kompetensi dan peningkatan SDM PNS yang dijalankan Pusbindiklatren berdasarkan perhitungan kebutuhan yang masih berupa proyeksi. Idealnya seluruh pelaksanaan program dan kegiatan tersebut mengacu pada Rencana Pengembangan Kompetensi SDM, khususnya aparatur perencana sesuai dengan ketentuan Peraturan Kepala LAN No. 10 Tahun 2018. Berdasarkan

kategori instansinya, terdapat 15 pemerintah daerah dan 7 kementerian/lembaga yang telah difasilitasi oleh Pusbindiklatren. Selain itu pemilihan fokus dan juga lokus terkait dengan pengembangan kompetensi PNS dalam mendukung proses peningkatan kompetensi PNS didalam mendukung sinergi perencanaan pusat dan daerah serta meningkatkan kualitas layanan dan kinerja PNS. Pusbindiklatren memiliki peranan yang bervariasi dari masa kemasa, termasuk kedalam upaya dari peningkatan kapasitas instusi perencanaan. melalui program beasiswa, Pusbindiklatren dapat mempekuat kompetensi PNS yang berfokus pada perencanaan dan pembangunan nasional. Program ini juga menjadi faktor pendukung untuk Kawasan Timur Indonesia (KTI) dan Daerah Tertinggal, karena program beasiswa ini ditujukan untuk PNS yang berada di daerah tersebut. Hal ini sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 63 Tahun 2020 Tentang Peningkatan kapasitas PNS di wilayah – wilayah tersebut.

Maka dari itu penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian **“Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS melalui Program Beasiswa di Kelompok Kerja Pendidikan dan Pelatihan Pusbindiklatren Bappenas”**

B. Rumusan Permasalahan

Bagaimana Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS melalui Program Beasiswa di Kelompok Kerja Pendidikan dan Pelatihan Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Pengembangan Kompetensi para PNS di Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

- a. Penelitian ini bermanfaat bagi akademis sebagai ilmu tambahan pengetahuan pada bidang administrasi publik khususnya

pengembangan kompetensi PNS agar dapat dikaji lebih mendalam untuk keperluan pengejaran di level pendidikan tinggi.

- b. Menjadi rujukan bagi penulis lain untuk di masa mendatang untuk melakukan kajian terkait pengembangan kompetensi khususnya para PNS.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui gambaran sebenarnya terkait dengan tata kelola dari Pengembangan Kompetensi para PNS di Pusat Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan Perencana.
- b. Hasil Penelitian ini dapat dijadikan bahan keputusan oleh Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana terhadap Rencana Pengembangan Kompetensi.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A