

adaptif dalam menghadapi perubahan.

### **3) Pengukuran Kompetensi**

Langkah pertama adalah melakukan analisis mendalam terkait kebutuhan pengembangan kompetensi. Identifikasi kompetensi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai. Dengan memahami kebutuhan ini, kita dapat merancang standar pengukuran yang sesuai. Kompetensi PNS harus diartikan dan dipahami secara jelas dengan adanya pertimbangan dari berbagai aspek kompetensi yang penting dalam kinerja PNS yang efektif dengan menerapkan metode pengukuran yang digunakan harus berasal dari pertimbangan objektivitas, validitas dan reliabilitas. Nantinya standar ini akan menjadi hal yang menjadi gambaran dari pengukuran yang terstruktur, termasuk peran dan tanggung jawab dari pihak yang terlibat.

Gunakan pendekatan pembelajaran berbasis masalah. Ini memungkinkan pegawai untuk menghadapi situasi nyata dan mengembangkan kompetensi melalui pemecahan masalah konkret. Dengan merancang pengukuran yang terintegrasi dengan pembelajaran berbasis masalah, kita dapat mengukur kemajuan secara lebih relevan. Dengan cara libatkan para pegawai dalam merancang sistem monitoring dan evaluasi. Dengan melibatkan mereka, kita dapat memastikan bahwa pengukuran mencerminkan pengalaman sebenarnya dan memberikan informasi yang berharga untuk pengembangan kompetensi.

Jalin kerjasama dengan berbagai pihak terkait, termasuk lembaga pendidikan, pelaku industri, dan ahli kompetensi. Dengan melibatkan perspektif yang beragam, kita dapat merancang standar pengukuran yang lebih holistik dan akurat. Dengan menggabungkan pendekatan-pendekatan di atas, kita dapat mengatasi tantangan ketidakadaan standar pengukuran pengembangan kompetensi.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

#### **1) Kebutuhan Instansi**

Undang – Undang No. 20 Tahun 2023 memiliki 3 (tiga) pembahasan yang akan digunakan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Ketiga pembahasan ini nantinya akan terus digerakkan oleh Pusat Pembinaan, Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana Kementerian PPN/Bappenas.

Didalam proses pelaksanaan pengembangan kompetensi PNS tentunya akan banyak sekali dinamika yang akan terjadi, jika dilihat pada aspek kebutuhan instansi terdapat permasalahan terkait dengan penurunan jumlah karyasiswa yang berhasil lulus yang diakibatkan oleh beberapa hal seperti halnya termasuk kedalam masa peralihan pasca pandemi, Perubahan regulasi yang membuat PUSBINDIKLATREN melakukan beberapa penyesuaian untuk bagian kebijakan dan lainnya dan Adanya fenomena akademik dan non – akademik, dimana didapati beberapa kasus seperti halnya para karyasiswa yang mengalami kesulitan untuk mendapat tugas belajar dan instansi serta didapati ada kasus meninggal dunia.

Pada dinamika yang terjadi PUSBINDIKLATREN tidak bisa untuk memiliki akses pada keseluruhan permasalahan tersebut, PUSBINDIKLATREN hanya bisa memberikan bantuan motivasi serta memberikan bantuan administrasi terkait surat izin belajar yang sebelumnya menjadi penghambat para karyasiswa untuk menyelesaikan masa studi mereka.

Selain itu terdapat dinamika terkait dengan pedoman untuk program pengembangan kompetensi yang diterapkan sayangnya berada pada tahun 2018 – 2019 yang berisikan tentang tipe – tipe program pengembangan kompetensi tetapi untuk menanggulangi permasalahan tersebut PUSBINDIKLATREN mempunyai strategi dengan membuat buku panduan yang setiap tahunnya berubah dikarenakan dengan adanya perubahan program beasiswa.

## **2) Kesenjangan Kompetensi**

Belum adanya cara pengukuran keberhasilan dari PUSBINDIKLATREN yang digunakan setiap tahunnya, mereka hanya menggunakan data dari Biro SDM untuk mengetahui kapan waktunya untuk para PNS melakukan pengembangan kompetensi dan juga dibantu dengan survei dari para karyasiswa yang sudah menyelesaikan masa studinya. Lalu terkait model pengembangan sendiri yang membedakan dengan lembaga lain terkait dengan program program yang digerakan oleh PUSBINDIKLATREN.

Dari aspek Kompetensi dijelaskan adanya permasalahan terkait perubahan regulasi dari yang awalnya menggunakan Undang – Undang No. 5 Tahun 2014 menjadi Undang – Undang No. 20 Tahun 2023 dimana terjadinya penyesuaian dalam metode pembelajaran, perubahan kurikulum, pengembangan kompetensi diwajibkan untuk para PNS dan perubahan standar kompetensi yang dibutuhkan oleh PUSBINDIKLATREN.

### **3) Pengukuran Kompetensi**

Pada aspek pengukuran kompetensi terdapat dinamika terkait dengan tidak adanya acuan secara keseluruhan untuk melakukan pengukuran dimana PUSBINDIKLATREN harus berupaya semaksimal mungkin dalam menjalankan program nya.

Pada penjelasan diatas terkait 3 (tiga) aspek, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa proses pengembangan kompetensi PNS melalui program beasiswa di Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana Kementerian PPN/ Bappenas. Sudah berjalan secara periodik dengan peraturan terbaru. Pernyataan ini bisa dikuatkan dengan temuan yang didapati dari setiap informan bahwa unit kerja selalu berusaha untuk menjadi institusi yang adaptif, dimana mereka lebih mementingkan serta mengedepankan penyesuaian an adaptasi terhadap munculnya peraturan maupun kebijakan baru yang ditetapkan pemerintah.

PUSBINDIKLATREN bisa dikatakan berhasil dalam melakukan progam pengembangan kompetensi dimana ditandai dengan adanya survei

kepuasan karyasiswa yang berhasil lulus, mereka menyampaikan dengan adanya program ini membuat mereka jauh lebih mengerti bagaimana caranya untuk bisa bekerja didalam pemerintahan bahkan mereka sangat teras terbantu dalam proses pengembangan kompetensi itu sendiri.

Metode pengembangan kompetensi yang diberikan kepada setiap PNS perencana semua sudah sesuai dengan proses penilaian dan objektif, hal ini diperkuat dengan proses pengembangan kompetensi tidak akan ada batasannya baik untuk instansi yang belum pernah melakukan program pengembangan kompetensi maupun bagi yang sudah melakukan.

Semua cerita sukses ini menggambarkan bahwa PUSBINDIKLATREN sangat baik dan serius dalam setiap kebijakan maupun pelaksanaan program pengembangan kompetensi khususnya untuk para PNS perencana se Indonesia

## **B. Saran**

Saran yang dapat diberikan pada hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Aspek Kebutuhan Instansi**

Menerapkan program pemantauan karyasiswa tidak hanya untuk yang berada di zona merah melainkan memberikan pemantauan untuk zona lainnya seperti zona hijau, dan zona kuning dengan tujuan mencegah untuk masuk ke zona merah. Lalu melakukan pembaharuan pedoman terkait pengembangan kompetensi PNS.

### **2. Aspek Kesenjangan Kompetensi**

Lebih menekankan analisis kesenjangan kompetensi secara teratur dengan identifikasi keterampilan yang dibutuhkan dengan tujuan pengembangan kompetensi dan membandingkan dengan keterampilan yang dimiliki.

### **3. Pengukuran Kompetensi**

Memberikan pelatihan tes kemampuan bahasa bagi para karyasiswa

dalam mengikuti program pengembangan kompetensi yang membutuhkan bahasa asing, melalui tes kemampuan bahasa ini dapat berupa pelatihan TOEFL dan IELTS yang bisa digunakan dalam proses pengukuran kompetensi PNS di bidang tersebut.



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

## DAFTAR PUSTAKA

### Jurnal Ilmiah :

- A. J., Sultan, U., Tirtayasa, A., Ainun, M., Jurusan, N., Syari'ah, E., Haryadi, D., & Manajemen, J. (2019a). Syi'ar Iqtishadi Peran Pelatihan Dengan Metode On The Job Training Dan Metode Apprenticeship Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Labbaik Chicken Kota Serang. *Islamic Economics, Finance And Banking*, 3(2).
- A. J., Sultan, U., Tirtayasa, A., Ainun, M., Jurusan, N., Syari'ah, E., Haryadi, D., & Manajemen, J. (2019b). Syi'ar Iqtishadi Peran Pelatihan Dengan Metode On The Job Training Dan Metode Apprenticeship Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Labbaik Chicken Kota Serang. *Islamic Economics, Finance And Banking*, 3(2), 1–17.
- Darmawan, D. (2014). *Application Of Model Training On The Job Training (Internship) In Training Automotive Service Center Held By Non-Formal Education Banten Province*. 2(2), 116–312.
- Ernawati, S. (2020). Pengembangan Komitmen Organisasi Melalui Profesionalisme Pegawai dan Kepemimpinan yang efektif. *Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 1–9.
- Faisal, M., Ibrahim, S., & Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan, I. (2020). *Analisis Pengembangan Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Di Kota Makassar Analysis Of Employee Competence Development In Education Department In Makassar City* (Vol. 2, Issue 1).
- Fitriani, A. (2020). Peran On The Job Training Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Pt. Xyz. *Psibernetika*, 12(2).  
<https://doi.org/10.30813/Psibernetika.V12i2.1752>
- Gufon, R. E. B., Simanjuntak, M., & Novianti, T. (2022). Program Beasiswa Dan Peningkatan Kinerja Dampak Kepemimpinan, Kontribusi Sosial Dan Ekonomi Alumni Lpdp. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 8(3), 1–13.  
<https://doi.org/10.17358/Jabm.8.3.926>
- Irwan Fathurrochman (2019) Tinggi Agama Islam Negeri Curup, S., Gani No, J. A., & Dusun Curup Kab Rejang Lebong, K. (N.D.). *Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (Asn) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (Stain) Curup Melalui Metode Pendidikan Dan Pelatihan*.

- Komara, E. (2019). Endang Komara Kompetensi Profesional Pegawai Asn (Aparatur Sipil Negara) Di Indonesia. *Jurnal Indonesia Untuk Kajian Pendidikan*, 4(1), 1–12. <http://Ejournal.Upi.Edu/Index.Php/Mimbardik>
- Labola, Y. A. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat Dan Ketahanan Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2760>
- Lestari, N., & Andri, S. (2021). Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai. *Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 1–18.
- Mardiyanti, P. N. T. (2014). Efektivitas Program Beasiswa Untuk Meningkatkan Prestasi Mahasiswa (Kasus Pada Mahasiswa Penerima Beasiswa Beastudi Etos Di Jabodetabek). *Jurnal Penyuluhan*, 10(1), 1–6.
- Moeheriono. (2014). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi
- Saputra Basri, W., & Johannes Widowati, A. (2022). Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dalam Penerapan Pelatihan Nonklasikal Pada Era Revolusi Industri 4.0 Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, 14(1), 1–17. <https://doi.org/10.33701/jiabd.v14i1>
- Sartika, D., & Kusumaningrum, M. (2014). *Dewi Sartika Dan Mayahayati Kusumaningrum Competence Development Of Civil Servants In East Kalimantan Provincial Government*. 1–20.
- Tjahyanti, S. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources And Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 1–6. <http://jurnaltsm.id/index.php/mb>
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja, Jakarta. *Rajawali Press*
- Widodo, Joko. (2007). Analisa Kebijakan Publik. Yogyakarta. *Graha Ilmu*.
- Yuliana. (2022). Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Menghadapi Era Globalisasi. *Jurnal Studi Pemerintahan*, 5(1).

**Buku :**

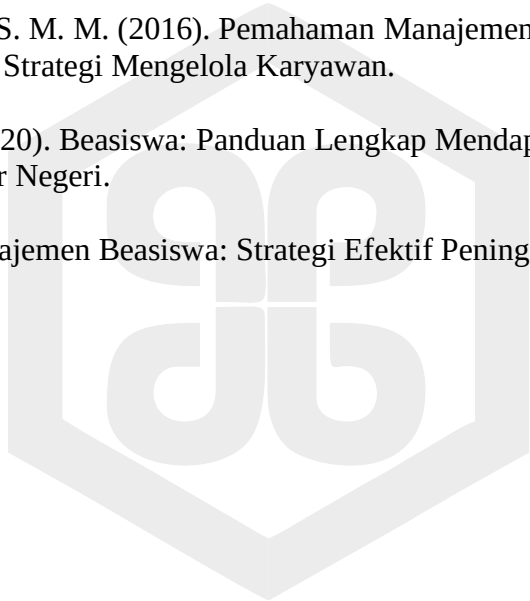
Dr. Adi Suryanto. (2021). Antologi Pengembangan Kompetensi ASN: Teori, Kebijakan, dan Praktik.

Dr. Busharmaidi, M. S. (2020). Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.

Arif Yusuf Hamali, S. S. M. M. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Strategi Mengelola Karyawan.

Dhania Rahmawati (2020). Beasiswa: Panduan Lengkap Mendapatkan Beasiswa di Dalam dan Luar Negeri.

Tri Puspito (2020)Manajemen Beasiswa: Strategi Efektif Peningkatan Kapasitas SDM.



POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

**Undang – Undang :**

Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Ketenagakerjaan

Undang – Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang - Undang No. 11 Tahun 2014 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Undang – Undang No. 20 Tahun 2020 Tentang Manajemen ASN

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara

Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 34 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Penjenjangan Angka Kredit

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penyusunan Jabatan Fungsional

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A