

SKRIPSI



**PENGEMBANGAN KOMPETENSI PADA KANTOR
KELURAHAN DAN KECAMATAN
DI WILAYAH KOTA ADMINISTRASI
JAKARTA SELATAN
PROVINSI DKI JAKARTA**

Disusun oleh :

Nama : Hendra Gunawan

NPM : 1933000107

Jurusan : ADMINISTRASI PUBLIK

Program Studi : MSDMA

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

JAKARTA, TAHUN 2023



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

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI PADA KANTOR
KELURAHAN DAN KECAMATAN
DI WILAYAH KOTA ADMINISTRASI
JAKARTA SELATAN
PROVINSI DKI JAKARTA**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Terapan

oleh

Nama : Hendra Gunawan

NPM : 1933000107

Jurusan : ADMINISTRASI PUBLIK

Program Studi : MSDMA

SKRIPSI

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

JAKARTA, TAHUN 2023

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR UNTUK
DIPERTAHANKAN DALAM UJIAN**

**LEMBAR PERSETUJUAN
SKRIPSI/ARTIKEL JURNAL/*POLICY PAPER*/KARYA
KEWIRAUSAHAAN*)**

NAMA : Hendra Gunawan
NPM : 1933000107
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MSDMA
JUDUL : PENGEMBANGAN KOMPETENSI PADA KANTOR
KELURAHAN DAN KECAMATAN DI WILAYAH
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN
PROVINSI DKI JAKARTA

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan
Pada (tanggal, bulan, tahun)
Pembimbing



(Rima Ranintya Yusuf, S.I.P, M.P.A)

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan Disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan Politeknik STIA
LAN Jakarta Pada Juli 2023



Ketua Merangkap Anggota

(Porman Lumban Gaol, S.Si, M.M)

Sekretaris Merangkap Anggota

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

Anggota

(Rima Ranintya Yusuf, S.I.P, M.P.A)

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Hendra Gunawan
NPM : 1933000107
Jurusan : ADMINISTRASI PUBLIK
Program Studi : MSDMA

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul **“PENGEMBANGAN KOMPETENSI PADA KANTOR KELURAHAN DAN KECAMATAN DI WILAYAH KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN PROVINSI DKI JAKARTA”** 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, ... Juli 2023

Penulis,



(Hendra Gunawan)

KATA PENGANTAR

Bismillah

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT. atas nikmat yang telah diberikan baik berupa nikmat kesehatan ataupun nikmat kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan Sarjana Terapan Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur STIA-LAN Jakarta. Shalawat serta salam tak lupa disampaikan kepada Junjungan kita semua Nabi Besar Muhammad SAW. Semoga kelak kita semua mendapatkan syafaat beliau Amin ya robbal alamin.

Penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengembangan Kompetensi pada Kantor Kelurahan dan Kecamatan di Wilayah Kota Administrasi Jakarta Selatan Provinsi DKI Jakarta”** disusun berdasarkan pengalaman penulis selama melaksanakan tugas di instansi. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan kelemahan, hal ini disebabkan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi penulisan skripsi yang lebih baik lagi. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan Program Sarjana Terapan di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis mendapatkan dukungan dari berbagai pihak, sehingga penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah Subhanhu Wata'ala Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan nikmatsehat, Keluasan waktu serta berbagai anugerah lainnya.
2. GANGBANG Team STIA-LAN Jakarta angkatan Tahun 2019
3. Teman, sahabat, saudara dan istri yang tulus memberikan doa dan motivasi.
4. Ibu Rima Ranintya Yusuf, S.I.P, M.P.A selaku dosen pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan memberikan arahan yang terbaik.

5. Bapak Lurah H. Fuad, SE & Bapak Hardie, S.Sos selaku dosen pembimbing instansi dan atasan langsung penulis yang telah memberikan dukungan dan bimbingan selama proses penulisan skripsi.
6. Seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta Petugas Jasa Layanan Perorangan (PJLP) di Kantor Kelurahan Cipete Selatan Kecamatan Cilandak dan Kelurahan Tebet Barat Kecamatan Tebet Kota Administrasi Jakarta Selatan atas dukungan, bimbingan serta doa maupun ilmu yang telah diberikan dengan sepenuh hati.

Penulis memahami bahwa Skripsi ini masih jauh dari sempurna, kritik dan saran yang membangun tentunya akan sangat bermanfaat untuk perbaikan penyusunan Skripsi agar dapat bermanfaat bagi semua pihak terutama Kantor Kelurahan dan Kecamatan di wilayah Kota Administrasi Jakarta Selatan Provinsi DKI Jakarta.

Jakarta, ... Juli 2023

Penulis,



Hendra Gunawan

Abstrak

Pembahasan Skripsi ini tentang pengembangan sumber daya manusia di Kelurahan dan Kecamatan di Jakarta Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi implementasi pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang dilakukan oleh pemerintah provinsi DKI Jakarta, khususnya di Kelurahan dan Kecamatan di Jakarta Selatan. Tujuan penelitian ini juga meliputi pemahaman terhadap permasalahan dan hambatan dalam pengembangan sumber daya manusia. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dan lokasi penelitian dilakukan di Kelurahan dan Kecamatan di Jakarta Selatan, sesuai dengan lokasi peneliti.

Dalam penelitian ditemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang dibudidayakan oleh Kelurahan dan Kecamatan di Jakarta Selatan terbagi menjadi beberapa aspek. Aspek pertama adalah pendidikan/diklat dan pelatihan bagi aparatur kelurahan. Aspek Kedua adalah peningkatan kualitas hidup aparatur kelurahan. Dan aspek terakhir adalah pembangunan infrastruktur untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kelurahan dan Kecamatan di Jakarta Selatan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa proses pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang dilakukan oleh Kelurahan dan Kecamatan di Jakarta Selatan sudah berjalan dengan cukup baik. Hal ini terbukti melalui peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh aparatur kelurahan melalui pendidikan/diklat dan pelatihan, serta sosialisasi perbaikan kualitas hidup sumber daya manusia aparatur yang diberikan oleh pemerintah provinsi DKI Jakarta bagi aparatur di Kelurahan dan Kecamatan di Jakarta Selatan. Selain itu dengan adanya pembangunan infrastruktur pelayanan terpadu satu pintu (PTSP), proses pelayanan publik baik perizinan maupun non perizinan juga dapat dipercepat.

Penelitian ini memberikan gambaran tentang upaya pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di kantor kelurahan dan kecamatan kota administrasi Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan rekomendasi bagi pemerintah provinsi DKI Jakarta untuk terus meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik di wilayah tersebut.

Kata kunci : Pengembangan SDM

Abstract

The discussion of this thesis is about the development of human resources in the Kelurahan and Kecamatan in South Jakarta. This study aims to explore the implementation of human resource competency development carried out by the provincial government of DKI Jakarta, especially in the Kelurahan and Kecamatan in South Jakarta. The purpose of this research also includes an understanding of the problems and obstacles in human resource development. The research method used was qualitative and the research locations were conducted in the Kelurahan and Kecamatan in South Jakarta, according to the location of the researcher.

In the research it was found that the development of human resources cultivated by the Kelurahan and Kecamatan in South Jakarta is divided into several aspects. The first aspect is education/training and training for village officials. The second aspect is improving the quality of life of village officials. And the last aspect is infrastructure development to improve the quality of public services in the Villages and Districts in South Jakarta.

Based on observations and interviews conducted by researchers, it is known that the process of developing human resource competencies carried out by the Villages and Districts in South Jakarta has been going quite well. This has been proven through competency enhancement carried out by urban village officials through education/training and training, as well as outreach to improve the quality of life of human resource personnel provided by the provincial government of DKI Jakarta for apparatus in sub-districts and sub-districts in South Jakarta. In addition, with the construction of one-stop integrated service infrastructure (PTSP), the process of public services, both licensing and non-licensing, can also be accelerated.

This study provides an overview of human resource development efforts carried out in the sub-district and sub-district offices of the administrative city of South Jakarta. The results of this study are expected to provide input and recommendations for the DKI Jakarta provincial government to continue to improve human resource development in order to improve the quality of public services in the region.

Keywords : HR Development

DAFTAR ISI

JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR	
LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR	
SURAT PE RNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR	
KATA PENGANTAR.....	II
ABSTRAK	IV
ABSTRACT.....	IV
DAFTAR ISI	V
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan masalah:.....	13
C. Tujuan penelitian:.....	13
D. Manfaat penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	14
A.1. Perencanaan sumber daya manusia	14
A.2. Monitoring dan Evaluasi sumber daya manusia.....	26
B. PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA.	28
B.1. Konsep pengembangan sumber daya manusia.....	29
B.1.2 Aspek-aspek pengembangan sumber daya manusia	35
B.1.3 Tujuan pengembangan sumber daya manusia	39
B.1.4 Macam-macam pengembangan sumber daya manusia.....	41
B.1.5 Strategi pengembangan sumber daya manusia	70
B.1.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia	73
B.2 Penyusunan Pengembangan sumber daya manusia.....	78
B.3. Pelaksanaan pengembangan SDM.....	101
B.4 Evaluasi pengembangan sumber daya manusia.....	104
BAB III METODE PENELITIAN.....	106
A. Metode Penelitian	106
B. Teknik Pengumpulan Data.....	108
C. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	109
D. Definisi Operasional (Penelitian Kualitatif/Operasional Konsep).....	110
E. Model Penelitian (Penelitian Kualitatif / Kerangka Pikir)	110
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	111
A. Pengembangan Kompetensi di Kota Administrasi Jakarta Selatan	111
B. Perencanaan Pengembangan Kompetensi	113

B. 1 Pengetahuan responden terhadap keberadaan dokumen rencana.....	113
B.2 Pengetahuan responden terhadap keberadaan dokumen rencana.....	114
B.3 Penyusunan rencana pengembangan kompetensi untuk anda pribadi.....	115
B.4 Faktor pertimbangan Pengembangan Kompetensi.....	116
B.5 Mekanisme pelaksanaan pembiayaan.....	117
C. PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI.....	119
C.1 Pengembangan Kompetensi yang diikuti.....	119
C.2 Jam Pelajaran (JP) Pengembangan Kompetensi.....	121
C.3 Jalur pendidikan atau pelatihan.....	123
C.4 Pelatihan apa saja.....	124
C.5 Pengembangan kompetensi yang diikuti.....	126
C.6 Administrasi pengembangan kompetensi.....	127
C.7 Kemudahan akses teknologi.....	128
C.8 Relevansi materi dengan kebutuhan jabatan.....	129
C.9 Kualitas pengajar.....	130
C.10 Sarana dan prasarana dalam belajar.....	131
C.11 Relevansi tugas dan fungsi jabatan.....	132
D. EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI.....	133
D. 1 Pengembangan Kompetensi yang dilakukan bermanfaat dalam kinerja.....	133
D.2 Evaluasi dalam pengembangan kompetensi.....	136
D.3 Evaluasi lain pengembangan kompetensi.....	137
D.4 Evaluasi publikasi.....	138
D.5 Pimpinan melakukan evaluasi atas pengembangan kompetensi.....	139
D.6 Relevansi pengembangan kompetensi dengan tugas dan fungsi jabatan.....	141
D.7 Pengembangan Kompetensi bermanfaat meningkatkan kinerja.....	142
D.8 Pelaksana assesment penilaian terhadap kebutuhan kompetensi.....	143
BAB V KESIMPULAN.....	144
A. Kesimpulan.....	144
B. Saran.....	145
DAFTAR PUSTKA.....	147
LAMPIRAN.....	148
RIWAYAT HIDUP PENELITI.....	168

BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pengembangan kompetensi merupakan hal yang sangat penting dalam membangun profesionalisme pegawai aparatur sipil negara (ASN). Kompetensi ASN terdiri dari tiga aspek utama, yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan juga sikap (*attitude*). Dalam menjalankan tugas-tugasnya, ASN membutuhkan tiga macam kompetensi, yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural.

Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara telah mengatur bahwa setiap pegawai ASN berhak untuk memperoleh pengembangan kompetensi paling sedikit 80 (delapan puluh) jam dalam waktu 1 (satu) tahun. Selain itu, Menteri Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Asman Abnur, juga menyatakan bahwa pengembangan sumber daya aparatur sipil negara (ASN) sangat penting. Salah satu langkahnya adalah dengan mewajibkan ASN untuk mengikuti pelatihan minimal 20 (dua puluh) jam per tahun.

Pentingnya pengembangan kompetensi ASN tersebut juga diperkuat dengan terbitnya Peraturan Pemerintah nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen pegawai negeri sipil, yang mengamanatkan bahwa setiap ASN berhak atas pengembangan kompetensi sebanyak 20 (dua puluh) jam dalam setahun.

Pernyataan yang ada menggambarkan beberapa permasalahan dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) saat ini diantaranya :

1. Kurangnya analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan : Pengembangan kompetensi ASN saat ini tidak didasarkan pada analisis yang komprehensif mengenai kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang diperlukan. Hal ini dapat mengakibatkan program pendidikan dan pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan aktual pegawai dan organisasi, karna pada dasarnya, program

Pendidikan dan pelatihan di butuhkan sebagai perencana dan pelaksana untuk mencapai tujuan yang lebih baik.

2. Tidak ada keterkaitan dengan perencanaan pembangunan : Pengembangan kompetensi ASN tidak diintegrasikan dengan perencanaan pembangunan nasional maupun daerah. Ini berarti bahwa pengembangan kompetensi ASN dilakukan tanpa mempertimbangkan arah dan tujuan pembangunan yang ditetapkan oleh pemerintah, sehingga mungkin tidak sesuai dengan kebutuhan sektor atau wilayah. Sebagai contoh di beberapa kelurahan terdapat dokumen rencana pengembangan kompetensi sedangkan beberapa kelurahan tidak ada.
3. Kekurangan keterkaitan antara rencana strategis pengembangan kepegawaian : Tidak ada hubungan yang jelas antara perencanaan pembangunan nasional atau daerah dengan rencana strategis pengembangan kepegawaian yang disusun. Akibatnya, pengembangan kompetensi ASN cenderung dilakukan secara terpisah dari strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih luas. Dalam pelaksanaannya pengembangan kompetensi hanya di lakukan di tingkat provinsi setelah itu provinsi menginformasikannya kepada walikota melalui K3 yang kemudian di teruskan ke kecamatan dan kelurahan yang kemudian memberikan kepada pegawai yang berpotensi tetapi untuk pelaksanaan tetap di tingkat provinsi.
4. Pengembangan kompetensi hanya dianggap sebagai pendidikan dan pelatihan klasikal : Pengembangan kompetensi ASN saat ini hanya dianggap sebagai pendidikan dan pelatihan yang dilakukan secara klasikal, tanpa mempertimbangkan pendekatan lain seperti pembelajaran online atau pengalaman kerja. Pendekatan yang terlalu terfokus pada metode klasikal dapat menghambat inovasi dalam pengembangan kompetensi ASN penggunaan peralatan canggih atau mesin dengan teknologi tinggi seperti laptop, CCTV, dan lain-lain itu semua adalah hasil olah daya pikir atau akal budi manusia yang bertujuan untuk meringankan kerja fisik manusia.

5. Tidak terintegrasi dengan kebijakan pola pikir ASN : Pengembangan kompetensi ASN dilakukan secara terpisah dari kebijakan yang berkaitan dengan pola pikir ASN. Hal ini berarti bahwa aspek budaya organisasi, nilai-nilai, atau sikap yang diinginkan dari ASN tidak selaras dengan pengembangan kompetensi yang dilakukan.

Untuk memastikan pengembangan kompetensi ASN yang lebih baik, tersistem, terprogram, dan tepat sasaran, diperlukan sinergi dan kolaborasi antara berbagai pemangku kepentingan terkait, seperti kementerian / lembaga terkait, pemerintah daerah, dan lembaga pendidikan dan pelatihan. Pengembangan kompetensi ASN harus didasarkan pada analisis kebutuhan yang komprehensif, terintegrasi dengan perencanaan pembangunan nasional maupun daerah, serta terubung dengan rencana strategis pengembangan kepegawaian yang telah ditetapkan. Selain itu, perlu diperluas metode pengembangan kompetensi, termasuk penggunaan teknologi informasi dan pembelajaran berbasis pengalaman kerja. Terakhir, pengembangan kompetensi ASN harus mencakup aspek kebijakan pola pikir ASN, sehingga tercipta kesamaan antara nilai-nilai yang diharapkan dan kompetensi yang dikembangkan kepada pegawai ASN.

Peraturan yang mengatur tentang pengembangan kompetensi diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia nomor 10 Tahun 2018 tentang pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil. Peraturan ini memberikan dasar hukum untuk pengembangan kompetensi PNS sebagai berikut:

1. Pegawai Negeri Sipil : Merujuk pada warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu dan diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. PNS memiliki fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak yang terkait dengan jabatannya dalam suatu satuan organisasi.
2. Jabatan : Merupakan kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi. Setiap

jabatan memiliki peran yang ditetapkan dan diberikan kepada PNS yang memenuhi persyaratan tertentu.

3. Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) : Merupakan sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintahan. Jabatan ini biasanya diisi oleh PNS dengan tingkat pengalaman dan keahlian yang tinggi. PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi memiliki tanggung jawab yang besar dalam pengambilan keputusan dan manajemen organisasi.
4. Jabatan Fungsional (JF) : Merupakan sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas yang berkaitan dengan pelayanan fungsional. Jabatan fungsional didasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. PNS yang mengisi jabatan fungsional biasanya memiliki spesialisasi dalam bidang tertentu, seperti dokter, guru, akuntan, dan lain sebagainya.

Peraturan ini memberikan kerangka kerja dan pedoman dalam pengembangan kompetensi PNS, termasuk dalam hal peningkatan kompetensi, pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan, serta evaluasi kerja. Dengan mengacu pada peraturan ini, diharapkan pengembangan kompetensi ASN dapat dilakukan dengan lebih terarah dan terprogram, sesuai dengan kebutuhan organisasi dan individu PNS.

Dalam peraturan ini dijelaskan pengertian dari kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan dan sikap / perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Pengembangan kompetensi PNS yang selanjutnya disebut pengembangan kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier. Berikut adalah beberapa jenis kompetensi umumnya diidentifikasi dalam konteks pengembangan kompetensi PNS:

1. Kompetensi Teknis : Merujuk pada pengetahuan, keterampilan dan sikap / perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan bidang teknis jabatan PNS. Kompetensi teknis diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan

dengan keahlian atau keilmuan tertentu, misalnya dalam bidang kesehatan, pendidikan, hukum, atau keuangan.

2. Kompetensi manajerial : Merupakan pengetahuan, keterampilan dan sikap / perilaku yang berkaitan dengan kepemimpinan dan manajemen unit organisasi. Kompetensi manajerial diperlukan untuk memimpin dan mengelola sumber daya, mengambil keputusan strategis, membangun tim, dan mengarahkan pelaksanaan tugas-tugas dalam organisasi.
3. Kompetensi Sosial Kultural : Mengacu pada pengetahuan, keterampilan dan sikap / perilaku yang terkait dengan kemampuan berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, budaya, dan lain-lain yang ada. Kompetensi sosial kultural mencakup pemahaman tentang keberagaman, etika, wawasan kebangsaan, dan prinsip-prinsip yang harus dipatuhi oleh setiap pemegang jabatan.

Dalam pengembangan kompetensi PNS, penting untuk mempertimbangkan berbagai jenis kompetensi ini sesuai dengan tuntutan dan karakteristik jabatan yang diemban. Standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir menjadi pedoman dalam upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS. Dengan pengembangan kompetensi yang tepat, diharapkan PNS dapat lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

Dalam perkembangan kompetensi organisasi harus memiliki standar kompetensi jabatan dimana yang dimaksud standar kompetensi jabatan dan peran pejabat pembina kepegawaian (PPK) serta pejabat yang berwenang (PyB)

1. Standar kompetensi jabatan : standar kompetensi jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan oleh seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan tertentu. Standar kompetensi jabatan menetapkan harapan tentang kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang PNS untuk memenuhi tuntutan jabatan dengan baik. Standar kompetensi jabatan

memberikan panduan bagi proses pengembangan kompetensi, rekrutmen, penilaian kinerja, dan pengembangan karir PNS.

2. Pejabat pembina kepegawaian (PPK) : Pejabat pembina kepegawaian (PPK) adalah pejabat yang memiliki kewenangan dalam menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara, serta melakukan pembinaan manajemen aparatur sipil negara di instansi pemerintah. PPK bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kebijakan dan prosedur pengembangan kompetensi PNS sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Pejabat yang berwenang (PyB) : Pejabat yang berwenang (PyB) adalah pejabat yang memiliki wewenang dalam melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. PyB bertanggung jawab untuk tindakan administratif terkait dengan status kepegawaian PNS, seperti pengangkatan, mutasi, promosi dan pemberhentian.

Dalam konteks pengembangan kompetensi PNS, PPK dan PyB memiliki peran penting. PPK bertanggung jawab untuk merumuskan dan mengarahkan kebijakan pengembangan kompetensi, sementara PyB bertanggung jawab dalam melaksanakan proses administratif terkait dengan kepegawaian PNS. Kolaborasi dan koordinasi yang baik antara PPK dan PyB sangat penting untuk memastikan bahwa pengembangan kompetensi PNS dilaksanakan dengan baik sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, organisasi harus memiliki rencana berupa dokumen perencanaan pengembangan kompetensi tingkat instansi yang ditetapkan oleh PPK untuk 1 (satu) tahun anggaran berikutnya. Dokumen ini berisi rencana kegiatan dan program pengembangan kompetensi yang akan dilakukan oleh instansi dalam mendukung pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS.

Rencana ini mencakup langkah-langkah yang akan diambil untuk meningkatkan kompetensi PNS sesuai dengan standar kompetensi jabatan.

Uji kompetensi merupakan bagian penting dari pengembangan pegawai negeri sipil (PNS). Uji kompetensi dilakukan untuk menilai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas-tugas yang terkait dengan jabatannya. Uji kompetensi ini dapat dilakukan oleh assesor internal pemerintah atau melibatkan assesor independen, tergantung pada kebijakan yang berlaku.

Uji kompetensi biasanya mencakup pengukuran kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural. Kompetensi teknis berkaitan dengan kemampuan PNS dalam menjalankan tugas-tugas yang spesifik sesuai dengan bidangnya, sedangkan kompetensi manajerial berkaitan dengan kemampuan PNS dalam mengelola sumber daya dan melaksanakan tugas kepemimpinan. Sementara itu, kompetensi sosial kultural mencakup kemampuan PNS dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan masyarakat. Selain itu, dalam mengukur kinerja jabatan, terdapat beberapa ukuran yang digunakan, antara lain:

1. Kuantitas : Ukuran ini mengacu pada jumlah output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang PNS. Misalnya, dalam sebulan seorang PNS harus menghasilkan sekian banyak produk atau layanan.
2. Kualitas : Ukuran ini mengacu pada standar kualitas yang harus dipenuhi oleh hasil kerja seorang PNS. Misalnya, produk atau layanan yang dihasilkan harus memenuhi persyaratan tertentu atau mencapai tingkat kepuasan yang ditetapkan.
3. Waktu penyelesaian : Ukuran ini mengacu pada waktu yang diperlukan oleh seorang PNS untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Misalnya, tugas tertentu harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan.
4. Biaya : Ukuran ini mengacu pada penggunaan sumber daya atau anggaran yang diperlukan untuk menghasilkan hasil kerja. Misalnya, seorang PNS harus mengelola anggaran dengan efisien dan mencapai target biaya yang ditetapkan.

Selain itu, terdapat juga target kinerja jabatan yang harus dipenuhi oleh seorang PNS berdasarkan informasi ukuran kinerja jabatan pada standar kompetensi jabatan. Target kinerja jabatan ini mencerminkan harapan atau tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang PNS dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Target tersebut dapat mencakup ukuran-ukuran kinerja yang telah disebutkan sebelumnya.

Semua informasi ini penting dalam pengembangan pegawai dan pengukuran kinerja jabatan untuk memastikan bahwa PNS memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan jabatan dan dapat memberikan hasil kerja yang baik.

Pengembangan kompetensi merupakan bagian dari manajemen talenta. Manajemen talenta mencakup serangkaian strategi dan praktik untuk mengelola dan mengembangkan potensi individu di dalam organisasi. Salah satu aspek penting dalam manajemen talenta adalah rencana suksesi.

Rencana suksesi adalah suatu strategi yang dirancang untuk memastikan ketersediaan kandidat yang berkualitas dan siap mengisi posisi atau jabatan yang penting di masa depan. Dalam konteks PNS, kelompok rencana suksesi terdiri dari sekelompok PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan tidak memiliki kesenjangan kompetensi dan kinerja yang signifikan.

PNS yang termasuk dalam kelompok rencana suksesi dapat mendapatkan peluang pengembangan karir yang lebih baik dan dipersiapkan untuk mengisi jabatan yang strategis di masa yang akan datang.

Dengan adanya rencana suksesi dan pengembangan kompetensi yang terkait, organisasi dapat memastikan adanya kelompok calon yang siap mengisi posisi kunci di masa depan, sehingga kontinuitas dan stabilitas organisasi dapat terjaga.

1. JP (Jam Pelajaran) : JP adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara. Dalam peraturan tersebut, disebutkan bahwa

setiap PNS berhak mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelajaran. JP digunakan sebagai acuan untuk mengukur durasi pelatihan atau pembelajaran yang diikuti oleh PNS.

2. Instansi Pemerintah : Instansi pemerintah mencakup instansi pusat dan instansi daerah. Instansi pemerintah merupakan unit organisasi yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan tugas dan fungsi pemerintahan di tingkat pusat maupun daerah.
3. Instansi Teknis : Instansi teknis adalah instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab khusus dalam pembinaan dan pelatihan teknis sesuai dengan tugas dan fungsi instansi tersebut. Instansi ini bertanggung jawab dalam mengelola dan melaksanakan bidang tugas teknis tertentu, yang biasanya diatur dalam peraturan perundang-undangan.
4. Instansi Pembina Jabatan Fungsional (JF) : Instansi pembina JF adalah instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab dalam pembinaan suatu jabatan fungsional (JF) sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Instansi ini bertugas untuk memastikan terwujudnya standar kualitas dan profesionalitas dalam pelaksanaan jabatan fungsional.
5. Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur : Sistem informasi pengembangan kompetensi aparatur adalah rangkaian informasi dan data yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan menggunakan teknologi informasi. Sistem ini bertujuan untuk mengelola informasi terkait dengan pengembangan kompetensi aparatur, seperti profil kompetensi, riwayat pelatihan, dan program pengembangan kompetensi yang tersedia. Dengan adanya sistem informasi pengembangan kompetensi aparatur, pengelolaan dan pemantauan pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan lebih efisien dan efektif.

Pengertian dari konsep-konsep tersebut penting untuk memahami ketentuan dan mekanisme terkait dengan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara (ASN). Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, peraturan dan pedoman yang telah ditetapkan harus diikuti dan memperhatikan aspek-aspek tersebut untuk

memastikan pengembangan kompetensi ASN yang efektif dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti pengembangan kompetensi, dengan mempertimbangkan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi yang telah dilakukan. Hak dan kesempatan untuk mengikuti pengembangan kompetensi biasanya direalisasikan melalui program-program pelatihan dan pengembangan yang disediakan oleh instansi pemerintah. Dalam setahun, setiap PNS diharapkan mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelajaran (JP).

Pengembangan kompetensi merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia (HRD). Pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu untuk mengemban tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi, dengan fokus pada peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah memberikan kesempatan belajar yang dirancang untuk membantu pengembangan para pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai melibatkan proses pembelajaran yang sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja dalam pekerjaan yang sedang dijalani, serta mempersiapkan mereka untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang (Schuler dan Youngblood, 2008). Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kapasitas individu dalam mencapai potensi penuh mereka, dengan memperkuat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia yang efektif, organisasi dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, mengoptimalkan kinerja pegawai, dan menghadapi tantangan yang dihadapi dalam lingkungan kerja yang terus berubah. Pengembangan sumber daya manusia merupakan investasi jangka panjang yang memberikan manfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan.

Pengembangan pegawai atau aparatur sipil negara (ASN) sangat penting dalam sebuah instansi. Melalui program pengembangan pegawai, instansi dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai, serta mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan di masa depan. Tujuan dari pengembangan pegawai adalah untuk memiliki pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel dalam menjalankan tugasnya di instansi.

Pentingnya pelatihan dan pengembangan pegawai tidak hanya bermanfaat bagi pegawai itu sendiri, tetapi juga memberikan keuntungan bagi organisasi. Dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan pegawai, produktivitas kerja dapat meningkat, yang pada gilirannya akan memberikan hasil yang lebih baik bagi organisasi. Pelatihan juga berperan dalam mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai.

Oleh karena itu, setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang harus memberikan perhatian yang besar terhadap pelatihan pegawainya, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Pelatihan merupakan bagian integral dari upaya pembinaan pegawai negeri sipil secara menyeluruh.

Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi yang diperlukan, diperlukan peningkatan dalam profesionalisme, sikap pengabdian, kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat persatuan dan kesatuan, serta pengembangan wawasan pegawai negeri sipil / aparatur sipil negara. Instansi harus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka.

Melalui pelatihan, kemampuan dan kualitas pegawai dapat ditingkatkan. Pelatihan menjadi sarana yang penting untuk meningkatkan kompetensi pegawai, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap / perilaku. Seorang pegawai negeri sipil atau aparatur sipil negara dituntut memiliki sikap / perilaku yang jujur, profesional, adil, dan mengerahkan kemampuan secara optimal dalam melayani publik. Semua ini sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global untuk mencapai pemerintahan yang baik, yang memerlukan sumber daya manusia

aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan.

Perubahan pekerjaan menjadi lebih berbasis pengetahuan dan kebutuhan untuk keterampilan ganda serta kerja dalam tim adalah sangat relevan dalam menghadapi perubahan global yang terjadi. Seiring dengan perubahan tersebut, penting bagi organisasi, termasuk pemerintah daerah seperti Kantor Kelurahan dan Kecamatan di Jakarta Selatan, untuk mengembangkan kompetensi pegawai mereka agar dapat menghadapi tantangan baru dengan baik.

Pengembangan kompetensi pegawai di Kantor Kelurahan dan Kecamatan di Jakarta Selatan belum berjalan dengan baik, dan contohnya adalah penempatan seseorang di suatu jabatan yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang seharusnya, hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan kompetensi dengan penempatan pegawai yang dilakukan. Penting bagi pemerintah daerah untuk memastikan bahwa penempatan pegawai didasarkan pada kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan jabatan yang akan diemban.

Untuk melihat implementasi pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur di Kelurahan-kelurahan di wilayah Kota Administrasi Jakarta Selatan, anda dapat melakukan penelitian atau studi lebih lanjut untuk menganalisis keadaan saat ini, mengevaluasi program pelatihan yang telah dilaksanakan, serta mengidentifikasi tantangan dan peluang yang ada. Hal ini dapat membantu dalam merumuskan strategi dan langkah-langkah untuk meningkatkan pengembangan kompetensi pegawai dan memastikan bahwa aparatur kelurahan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

B. Rumusan masalah:

1. Apakah peningkatan pengembangan kompetensi pegawai di Kantor Kelurahan dan Kecamatan di Jakarta Selatan sudah berjalan dengan baik?
2. Bagaimana kemampuan sumber daya manusia dalam mengimplementasikan pengembangan kompetensi di Kelurahan dan Kecamatan di Jakarta Selatan?

C. Tujuan penelitian:

1. Melihat dan mengetahui secara langsung implementasi pengembangan kompetensi pegawai Kelurahan dan Kecamatan di Jakarta Selatan.
2. Mencari solusi yang baik dalam pengembangan kompetensi pegawai yang dapat diterapkan Kelurahan dan Kecamatan di Jakarta Selatan.

D. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan masukan untuk perbaikan dalam pengembangan kompetensi Kelurahan dan Kecamatan di Jakarta Selatan. Hal ini diharapkan akan berdampak positif terhadap layanan publik dan meningkatkan kualitas pelayanan yang lebih baik di masa depan.