

## **BAB V KESIMPULAN**

### **A. Kesimpulan**

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor krusial bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga kerja melalui pendidikan, pelatihan, dengan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan pengembangan karir yang berkelanjutan dapat mencapai beberapa manfaat penting bagi organisasi.

Pengembangan SDM membantu organisasi mengatasi berbagai tantangan seperti kurangnya keterampilan atau kualifikasi yang sesuai, kurangnya motivasi dan komitmen, serta perubahan cepat dalam lingkungan bisnis. Melalui pengembangan SDM, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan kinerja mereka.

Selain itu, pengembangan SDM juga berdampak pada kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Dengan memberikan kesempatan untuk pengembangan pribadi dan profesional, karyawan merasa dihargai dan diakui. Ini berkontribusi pada motivasi yang lebih tinggi, kepuasan kerja, dan keterikatan terhadap organisasi.

Selanjutnya, pengembangan SDM juga berdampak positif pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Ketika tenaga kerja memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik, mereka mampu memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan atau masyarakat. Hal ini berdampak positif pada reputasi organisasi dan kualitas pelayanan yang diberikan.

Namun, pengembangan SDM bukanlah proses yang mudah dan cepat. Diperlukan komitmen dan dukungan yang kuat dari manajemen dan karyawan. Selain itu, investasi yang signifikan dalam hal waktu, uang, dan sumber daya lainnya diperlukan untuk melaksanakan program pengembangan SDM.

Terakhir, penting untuk menyadari bahwa pengembangan SDM harus dilakukan secara berkelanjutan. Kebutuhan organisasi dan lingkungan bisnis terus

berubah, sehingga pengembangan SDM harus menjadi bagian yang terus-menerus dan responsif terhadap perubahan tersebut.

Dengan demikian, kesimpulan utama adalah bahwa pengembangan SDM merupakan elemen penting dalam mencapai keberhasilan organisasi atau perusahaan. Dengan memprioritaskan pengembangan SDM, organisasi dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja, meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan memberikan dampak positif pada masyarakat secara keseluruhan.

## **B. Saran**

Pengembangan sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Berikut adalah beberapa saran dan kritik terkait pengembangan sumber daya manusia:

1. Menyediakan pelatihan yang efektif :

Pelatihan yang efektif harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan organisasi. Pelatihan harus dilakukan secara terus-menerus dan dipantau hasilnya.

2. Mengembangkan program pengembangan karir :

Organisasi harus memiliki program pengembangan karir yang jelas dan membantu karyawan untuk mencapai tujuan karir mereka. Program ini harus didukung oleh manajemen dan diikuti dengan pemberian reward atau penghargaan yang sesuai.

3. Meningkatkan keterlibatan karyawan :

Karyawan yang merasa terlibat akan lebih produktif dan loyal terhadap organisasi. Oleh sebab itu, organisasi harus menciptakan lingkungan serta kondisi kerja yang positif dan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

4. Meningkatkan komunikasi :

Komunikasi yang efektif antara manajemen dan pegawai sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Organisasi harus memastikan

bahwa pegawai memiliki akses ke informasi yang diperlukan dan dapat memberikan umpan balik secara terbuka.

5. Menjaga keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan pegawai:  
Organisasi harus memperhatikan kebutuhan pegawai dan memastikan bahwa mereka memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung akan lebih produktif dan loyal.
6. Evaluasi program pengembangan sumber daya manusia :  
Organisasi harus melakukan evaluasi secara teratur untuk memastikan bahwa program pengembangan sumber daya manusia berjalan dengan efektif. Evaluasi ini harus mencakup analisis kebutuhan karyawan dan organisasi, efektivitas program pelatihan, dan dampak program pada karyawan dan organisasi.

Dalam pengembangan sumber daya manusia, penting untuk mengadopsi pendekatan yang terus-menerus dan holistik. Organisasi harus memahami bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia akan membawa manfaat jangka panjang untuk organisasi, pegawai, dan masyarakat secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Almasdi Yusuf Suit. 2006. Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor, Ghalia Indonesia
2. Alsa, Asmadi. 2006. Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif serta kombinasinya dalam penelitian Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
3. Andrew F Sikula, 2007. Sistem Manajemen Kinerja, Edisi Terjemahan, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
4. Depdagri-LAN.2007. Modul Kebijakan Pelayanan Publik, Diklat Teknis Pelayanan Publik, Akuntabilitas dan Pengelolaan Mutu (Public Service Delivery, Accountability and Quality Management). Jakarta LAN.
5. Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
6. Foulkes, Fred K. (1975). Harvard Business Review, March-April 1975
7. Handoko, T., Hani, 1998, Manajemen dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Liberty
8. Handoko.T.Hani, 1996, Manajemen, BPFE, Yogyakarta
9. Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa
10. Hasibuan, Malayu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
11. Noe, R. A., dan S. L. Wilk. 1993. Investigation of the factors that influence employees' participation in development activities. Journal of Applied Psychology, 78, 291-302
12. Noe, R.A, & Ford, J.K, 1992, "Emerging Issues and New Directions For Training Reserch". Jurnal of Applied Psychology, 78
13. Panggabean, Mutiara S. 2002. Pengembangan SDM. Cetakan Ketiga. Penerbit PT. Rineka Revisi. Jakarta
14. Panggabean, Mutiara S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia
15. Sastradipoera, Komaruddin, (2002). Menejemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Fungsi Operatif. Bandung : Kappa Sigma.
16. Sikula, Andrew F, 1982, Personal Administration and Human Resources Management, A. Wiley Trans Edition John Wiley & Sons Inc., New York.
17. Werner, Jon M., dan DeSimone, Randy L., 2009, Human Resources Development, 5 th Edition, South-Western Cengage Learning, Mason

## LAMPIRAN

### TRANSKRIPSI WAWANCARA

1. Narasumber [N] : Pa. Tri Wahyu Mardianto  
Jabatan : Staf Ekonomi dan pembangunan Kelurahan Tebet Barat  
Pewawancara [P] : Hendra Gunawan  
Tanggal Wawancara : Senin, 29 Mei 2023  
Pukul : 12.31 WIB  
Durasi : 07.00  
Lokasi Wawancara : Ruang Rapat Kelurahan Tebet Barat  
P : Apakah terdapat dokumen rencana pengembangan kompetensi di kelurahan anda bertugas?  
N : Tidak ada  
P : Kenapa tidak ada?  
N : Karena saya belum pernah melihat  
P : Apakah anda mengetahui adanya dokumen rencana pengembangan kompetensi di kelurahan anda maupun ditingkat kecamatan ataupun di tingkat kota administrasi jakarta selatan?  
N : Sampai saat ini saya belum mengetahui dokumennya  
P : Apakah anda melakukan assesment penilaian terhadap kebutuhan kompetensi? Terus dilakukan oleh siapa assesment tersebut?  
N : Sampai saat ini saya belum ada pa assesment penilaian pengembangan kompetensi  
P : Apakah anda menyusun rencana pengembangan kompetensi untuk diri anda sendiri?  
N : Belum  
P : Kalo belum kenapa tidak disusun?  
N : Belum sempat untuk menyusun.  
P : Faktor apa yang menjadi pertimbangan dalam pengembangan kompetensi untuk diri anda sendiri?  
N : Faktornya tentunya untuk meningkatkan (eeee) kompetensi yang saya miliki, untuk (eeee) ketingkat yang lebih tinggi seperti jabatan maka kita harus melakukan pengembangan kompetensi.  
P : Tahun 2022, Berapa Jam Pelajaran (JP) anda mengikuti pengembangan kompetensinya?  
N : (eeee) Saya hanya ikut pelatihan dasar aza pa. Baru itu aza  
P : Pengembangan kompetensi apa saja yang diikuti?  
N : Hanya latsar aja pa  
P : Adakah relevansi dengan tugas dan fungsi jabatan anda di unit anda bekerja?

N : Tentu ada relevansi karena dilatsar itu saya diajarkan fungsi ASN terus juga pengembangan ASN untuk kedepannya seperti apa.gitu pa.

P : Kemudian jalur pendidikan atau pelatihan?

N : Pendidikan saja

P : Kalo pelatihan sendiri anda sudah mengikuti pelatihan apa saja?

N : Pelatihan apa saja, Saya sudah mengikuti pelatihan pengurus barang

P : Mekanisme pengajuan pelaksanaan pembiayaan kaitannya pengembangan kompetensi di BPSDM?

N : Semua ditanggung oleh BPSDM

P : melalui apa tuh mas pengajuannya?pengajuan untuk mengikuti diklat?

N : melalui online di BPSDM

P : Apakah pengembangan kompetensi yang dilakukan bermanfaat dalam meningkatkan kinerja saudara?berikan contohnya apa?

N : Pegembangan kompetensi yang saya lakukan tuh saya ikut diklat latsar yaa pa setidaknya kita tau yang boleh dilakukan ASN dan yang tidak boleh dilakukan ASN

P : Apakah terdapat evaluasi dalam pengembangan kompetensi anda kemarin?

N : Iya, kalo evaluasinya sesudah diklat yaa pa karena ada ujiannya disitu kita dimintai pertanggung jawaban selama kita diklat latsar

P : Terus apakah evaluasi itu dipublikasikan?

N : sampai saat ini evaluasi itu dipegang BPSDM

P : Menurut mas tri sendiri, apakah pengembangan kompetensi itu sangat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja?

N : Iya, sangat pa sangat bermanfaat untuk diri saya sendiri dan instansi saya mengingat latsar ini mampu menjadikan diri saya lebih banyak wawasan pa.

2. Narasumber [N] : Pa. H. Fuad, SE  
 Jabatan : Lurah Kelurahan Cipete Selatan  
 Pewawancara [P] : Hendra Gunawan  
 Tanggal Wawancara : Selasa, 30 May 2023  
 Pukul : 08.04 WIB  
 Durasi : 05.50  
 Lokasi Wawancara : Ruang Lurah Kelurahan Cipete Selatan

P : Apakah terdapat dokumen rencana pengembangan kompetensi di kelurahan bapak ?

N : Kalo rencana tidak ada yaa karena kan rencana itu adanya di tingkat provinsi, provinsi itu yang memberikan atau menginformasikan kepada

Walikota melalui K3 (Kantor Kepegawaian Kota) yaa nanti kepegawaian

menginfokan kembali ke kecamatan kebawah lagi sampai lurah, apabila ada kondisi untuk kegiatan kompetensi ini kita akan (eeee) apa namanya memberikan kepada pegawai yang berpotensi untuk ikut tersebut tapi untuk perencanaan tetep ada di tingkat provinsi.

- P : Bapak mengetahuikah adanya dokumen rencana pengembangan kompetensi di tingkat kota administrasi jakarta selatan? Di Kepegawaian K3 tadi, Apakah bapak mengetahui dokumen tadi?
- N : ya saya sesuai dengan ada informasi aza dari tingkat (eee) kota.
- P : Menurut bapak apakah setiap pegawai berhak menyusun rencana pengembangan kompetensinya?
- N : ohh gitu, yaa untuk pegawai saya rasa sesuai dengan arahan juga yaa informasi dari tingkat kota atau provinsi apabila ada untuk pengembangan kompetensi baru kita mengusulkan untuk bisa mengikuti kegiatan tersebut.
- P : Apa yang menjadi pertimbangan pimpinan kaitannya dengan pengembangan kompetensi?
- N : yaa kalo kita sebagai pimpinan yaa untuk karir daripada pegawai tersebut untuk ke jenjang yang lebih (eee) tinggi lagi seperti itu, kita gak mungkin gak gak mengusulkan pegawai yang tida mau kita tetap mencari pegawai yang ingin mengembangkan karirnya.
- P : Di tahun 2022, di unit bapak berapa jam pelajaran (JP) pegawai bapak mengikuti pengembangan kompetensi?
- N : Kalo di kita kan melalui diklat provinsi yaa itu biasanya sama dengan kegiatan kerja kita 8 Jam biasanya untuk melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi di (eeee) apa provinsi atau BPSDM
- P : Pengembangan kompetensi apa saja pa yang diikuti pa? Biasanya kan ada diklat, ada sosialisasi, ada sharing ilmu atau pelatihan?
- N : Jadi kalo pengembangan kompetensi ini kan banyak ya, terutaa untuk yang (eeee) struktural kita ada diklat Pim 4, 3 dan 4 kita bisasanya para kasi yang belum mengikuti diklat pim 4 kita arahkan untuk mengikuti dan ada kegiatan-kegiatan lainnya yaa diklat diklat pendidikan (eee) terkait dengan pemerintahan, keuangan itu banyak sekali kita arahkan kepada pegawai yang ingin mengikuti diklat tersebut.
- P : Kaitannya dengan mekanisme pengajuan diklat, pelaksanaan dan pembiayaan menurut bapak gimana?
- N : Yaa kalo mekanisme kan kita usulan dari bawah yaa tapi kalo untuk

- pendanaan itu gak ada di kita itu adanya di tingkat provinsi BPSDMnya.
- P : Apakah pengembangan kompetensi yang dilakukan sangat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja anak buah bapak?
- N : yaa, sangat bermanfaat sekali karena untuk pengembangan karir (eeee) pegawai tersebut yaa, anak buah saya kan harus bisa mengembangkan karirnya lebih tinggi lagi gitu kita arahkan seperti itu apalagi yang masih muda-muda kita ikuti untuk kegiatan-kegiatan tersebut.
- P : Lalu, Apakah terdapat evaluasi setelah bapak mengarahkan anak buah untuk mengikuti pengembangan kompetensi?
- N : Yaa pasti, itu pasti kita adakan evaluasi apa sih hasil yang telah didapat dari pengembangan kompetensi tersebut yaa kan, karena kalo dari maksudnya kalo memang bagus bisa untuk mudah mudahan kita akan usulkan kembali untuk lebih tinggi lagi.
- P : Jenis pengembangan kompetensi yang diikuti ada pendidikan ada pelatihan ada lainnya, kalo misalkan lainnya apa tuh pa kalo dikelurahan ada gak?
- N : Kalo di kelurahan kan tetep kita ada yaa kita gak seperti itu tetap yang mengadakan di tingkat provinsi kita hanya sifatnya dapat usulan kita mengusulkan.

3. Narasumber [N] : Pa. Asep Iwan Kurniawan  
 Jabatan : Sekretaris Lurah Kelurahan Cipete Selatan  
 Pewawancara [P] : Hendra Gunawan  
 Tanggal Wawancara : Selasa, 30 May 2023  
 Pukul : 09.46 WIB  
 Durasi : 04.02  
 Lokasi Wawancara : Ruang Sekel Kelurahan Cipete Selatan
- P : Apakah terdapat dokumen rencana pengembangan kompetensi di kelurahan bapak?
- N : Untuk pengembangan kompetensi ASN di kelurahan tuh tidak ada secara terdata yaaa, tetapi kalau ada permintaan diklat akan kita sesuaikan dengan keberadaan masing masing ASN di kelurahan cipete selatan
- P : Apakah bapak menyusun rencana pengembangan kompetensi untuk bapak pribadi?
- N : Kalo untuk pribadi iya, kemungkinan juga ASN secara pribadi menyusun tapi menyusun bukan dokumen tertulis yaa karena ASN punya akun di BPSDM ya namanya akun SIMDIKLAT dan tiap-tiap ASN itu bisa memilih diklat apa yang mau diikuti pada tahun yang berjalan. Mungkin itu yang bisa membantu bahwa dia merencanakan pembinaan kinerja apa namanya diklatnya tadi.

- P : Menurut bapak, adakah faktor yang menjadi bahan pertimbangan dalam mengikuti pengembangan kompetensi pegawai?
- N : Ada, yang pertama kita liat kompetensi yang kedua skill dari masing-masing ASN ahh nanti kita akan menyesuaikan kebutuhan ASN ini diklat apa yaa.. disesuaikan dengan masing-masing kebutuhan ASN yang mendukung untuk TUPOKSInya.
- P : Apakah pengembangan kompetensi yang dilakukan bermanfaat dalam meningkatkan kinerja di unit bapak?
- N : Sangat bermanfaat yaa sangat bermanfaat selama kita bisa menempatkan ASN sesuai dengan Tupoksi yang akan diikuti di diklat itu contoh misalnya diklat tentang Manajemen barang nah itu setelah diklat pasti lebih bagus dalam pengelolaan barangnya. Diklat-diklat yang lain juga pasti sesuai dengan kebutuhan yang ada di kelurahan.
- P : Apakah terdapat evaluasi dalam pengembangan kompetensi di unit bapak?
- N : Kalo evaluasi pengembangan itu tidak ada yaa kalo di kita itu evaluasi dari penilaian kinerja aza bukan evaluasi terkait (eee) pengembangan kompetensi tapi lebih evaluasi kepada kinerja dia selama bertugas.
- P : Bapak sudah mengikuti pengembangan kompetensi apa saja di tahun 2022?
- N : Kalo 2022 itu yang saya ikuti tidak ada nol nihil walaupun saya secara pribadi daftar yaa menyusun rencana mau ikut kegiatan diklat ini diklat ini di tahun 2022 tapi kan kewenangan menentukan (eee) ASN itu ikut atau tidaknya bukan pada kelurahan tapi ada pada BPSDM tingkat Provinsi DKI Jakarta.

4. Narasumber [N] : Ibu. Alim Qomariah  
 Jabatan : Kepala Seksi Kesejahteraan Rakyat Kelurahan Cipete Selatan  
 Pewawancara [P] : Hendra Gunawan  
 Tanggal Wawancara : Selasa, 30 May 2023  
 Pukul : 09.24 WIB  
 Durasi : 03.38  
 Lokasi Wawancara : Ruang Kasi Kesra Kelurahan Cipete Selatan
- P : Apakah terdapat dokumen rencana pengembangan kompetensi di Unit ibu bekerja?
- N : Terima kasih bank Hendra, jadi untuk pertanyaan dokumen rencana pengembangan kompetensi di kelurahan itu tidak ada, yang saya tau bahwa untuk rencana pengembangan kompetensi ASN di DKI itu adanya di Badan Pengembangan SDM Provinsi
- P : Apakah ibu menyusun rencana pengembangan kompetensi untuk ibu pribadi?
- N : Iya, saya menyusun jadi setiap (eee) saya melihat Website karen ASN itu punya user masing-masing yaa, jadi saya memang suka me (eee) mengajukan tapi sampai saat ini belum approve ataupun di validasi oleh

- pihak BPSDM yaa.
- P : Di tahun 2022, Berapa Jam Pelajaran (JP) ibu mengikuti pengembangan kompetensinya?
- N : Untuk tahun 2022 tidak ada karena memang pas waktu itu lagi COVID yaa memang dari pihak provinsi maupun dari BPSDM tidak ada, cuma ada itu yaa Rabu Belajar itu gak tau itu masuk pengembangan kompetensi atau tidak.
- P : Apakah pengembangan kompetensi yang dilakukan sangat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja ibu pribadi?
- N : (eeee) Sangat bermanfaat dalam meningkatkan karir, jadi memang (eee) harus ada balance yaa antara karir dan pengembangan kompetensi yaa contoh dari BARJAS (Barang dan Jasa) barjas itu tahun 2023 24 itu seharusnya dari semua pejabat struktural itu belum mempunyai sertifikat barjas terkait dengan program-program DPA yang ada di SKPD tapi memang sangat diperlukan untuk meningkatkan kerja kompetensi kemampuannya.
- P : Apakah terdapat evaluasi dalam pengembangan kompetensi di unit ibu? Setelah ibu melaksanakan pengembangan kompetensi apakah ada evaluasi dari pimpinan unit bu?
- N : Secara, secara apa yaa (eee) secara pribadi mungkin ada yaa, pembinaan maksudnya bukan pengembangan penempatan mungkin ada peneguran-peneguran kalo dia melaksanakan kesalahan kebetulan saya hanya mempunyai 1 staf yaa tapi secara legalitas apa tuh memang, memang tidak tidak ada.

- 
5. Narasumber [N] : Pa. Hardie, S.Sos
- Jabatan : Kepala Seksi Pemerintahan Kelurahan Cipete Selatan
- Pewawancara [P] : Hendra Gunawan
- Tanggal Wawancara : Selasa, 30 May 2023
- Pukul : 09.00 WIB
- Durasi : 07.41
- Lokasi Wawancara : Ruang Kasi Pemerintahan Kelurahan Cipete Selatan
- P : Apakah bapak memiliki dokumen rencana pengembangan kompetensi pa?
- N : Saya mau jawab secara umum dulu nih pertama terkait kompetensi itu adalah tuntutan zaman dimana setiap masa itu harus ada peningkatan pelayanan itu diikuti dengan tingkat kecerdasan masyarakat sehingga ada tuntutan itu yang pertama dilakukan oleh pemerintah daerah melalui SKPD terkait, peningkatan kompetensi ada disana tingkat kota maupun provinsi namun demikian sebagai ASN kita itu tidak bisa berpangku tangan dengan situasi yang ada mengapa, tuntutan masyarakat maupun zaman itu yang

tidak bisa ditunda sehingga secara individu secara formal maupun non formal kita harus meningkatkan SDM kita sendiri dengan diklat yang dibekali oleh pemerintah maupun dari inisiatif sendiri contohnya apa melalui peningkatan akademik mulai dari pendidikan maupun mungkin dalam perjalanannya kita banyak diskusi dengan senior maupun pendahulu-pendahulu kita sehingga tidak terbentur dengan anggaran maupun struktur yang diberikan oleh Pemprov DKI karena peningkatan kualitas itu terstruktur, terprogram dan gak bisa dalam setiap tahun itu mencakup semua kebutuhan karena bicara kebutuhan pasti lebih tinggi daripada apa yang dianggarkan apa yang diprogramkan. Dari situlah kita ASN itu harus berinisiatif kita harus mampu meningkatkan kompetensi kita sendiri walaupun secara informal.

P : Apakah bapak menyusun rencana pengembangan kompetensi untuk bapak pribadi?

N : Secara pribadi kedinasan tidak, tergantung usulan atau permohonan permohonan dari BPSDM setelah itu ditindak lanjuti melalui sekretaris lurah. Usulan demi usulan itu pun tetap nanti disetujui tidaknya dari Badan Diklat atau SKPD terkait. Jadi secara individu tidak.

P : Faktor apa yang menjadi pertimbangan bapak dalam pengembangan kompetensi ini?

N : Faktornya adalah TUPOKSI, karena gak selamanya kita ASN berada di posisi yang memang dasarnya kita hadir saya aja dari SATPOL ilmu pengalaman dari satpol dididik oleh satpol tapi pada saat perintah pimpinan saya bergeser dibidang lain itu saya harus menyesuaikan dan harus cepat, nah disitulah akhirnya kita mengembangkan kompetensi kita sendiri

P : Sejauh ini pengembangan kompetensi apa saja yang sudah bapak ikuti?

N : Saya secara pribadi belum kalau di bidang pemerintahan kecuali didinas lama saya iya ada pembekalan melalui diklat-diklat kepemimpinan, diklat-diklat yang sifatnya administrasi tapi apakah itu berbanding lurus dengan situasi hari ini saya berada tentu tidak bisa menjamin makanya secara pribadi kita harus bisa mengembangkan kompetensi kita melalui pengalaman dan ruang lingkup kerja kita.

P : Sejauh bapak mengikuti pengembangan kompetensi, menurut pandangan bapak, yang sudah dilakukan di pengembangan kompetensi apakah

bermanfaat dalam meningkatkan kinerja bapak?

N : Ya bermanfaat, karena memang tujuan dilakukannya peningkatan itu agar meningkatkan kualitas SDM ASN itu sendiri dan seharusnya bermanfaat walaupun hanya terkadang didalam pelaksanaan implementasi sebuah pekerjaan tugas pokok dan fungsi gak selalu harus sama tuh dengan apa yang kita terima (aaaa) pembekalan maupun diklat tapi disitulah kita harus segera menyesuaikan yang penting dasar hukum payung hukum kita paham.

P : Dari pimpinan unit bapak apakah terdapat evaluasi dalam pengembangan kompetensi?

N : Secara langsung mungkin tidak, tapi secara tertutup saya yakin ada karena sifatnya kita itu kan setiap tahun itu satu tahun sekali ada yang namanya SKP nah SKP itu bagian dari evaluasi kinerja kita secara utuh mulai dari dedikasi, loyalitas maupun mungkin kapasitas nah disitulah terjadi evaluasi pengawasan langsung dari pimpinan.

P : Jenis pengembangan kompetensi yang sudah bapak ikuti apa aja tuh?

N : Selama saya bertugas saya banyak terkait diklat kepemimpinan tapi yang ada di jajaran dinas lama saya tapi kalo didinas yang hari ini saya berada belum, lebih banyak ke diklat dibanding kepemimpinan c dan menggerakkan organisasi seperti diklat dasar Satpol PP diklat dasar (eee) khusus tingkat pelaksana tipe A itu ada tuh.

P : Lalu, Apakah ada evaluasi lain dalam bapak mendapatkan pengembangan kompetensi misalnya kan tadi ada evaluasi dari pimpinan unit, nah adakah evaluasi lainnya diluar evaluasi pimpinan unit?

N : Kalo ada evaluasi lain dalam pengembangan kompetensi, (eee) Setiap pimpinan pasti ada teknik dan metode dalam rangka melakukan pengawasan terhadap jajarannya ada yang formal ada yang informal dan yang non formal itu kan hanya mereka yang tau. Apa diliat dari loyalitas yang sifatnya tak tertulis tapi dia mengikat nah itu lumrah dalam sebuah evaluasi karena pimpinan salah satunya punya hak prerogatif yang gak bisa kita intervensi.

6. Narasumber [N] : Pa. Sodikin  
 Jabatan : Kasubag pemerintahan bidang tata praja Walikota Jakarta Selatan  
 Pewawancara [P] : Hendra Gunawan  
 Tanggal Wawancara : Senin, 5 Juni 2023  
 Pukul : 12.35 WIB  
 Durasi : 06.03  
 Lokasi Wawancara : Ruang Rapat Bagian Tata Pemerintahan Walikota Jakarta Selatan
- P : Apakah bapak mengetahui adanya dokumen pengembangan kompetensi di tingkat Kota Administrasi Jakarta Selatan?
- N : Iya, mengetahui, Cuma memang pengembangan kompetensi ini sebetulnya semua ASN di Provinsi DKI Jakarta bisa melihat karena melalui e-kepegawaian dan SIMDIKLAT ada kompetensi-kompetensi yang dilaksanakan oleh BPSDM berikut dengan jadwal pelaksanaannya sehingga kita bisa melihat (eeee) pengembangan karir apa atau kompetensi apa yang ingin kita ikuti dan kapan pelaksanaannya dan kita bisa (eeee) melihat kapan, dimana dan apa yang akan dilaksanakan.
- P : pertanyaan berikutnya, Apakah bapak menyusun rencana pengembangan kompetensi untuk diri bapak pribadi?
- N : Kalau penyusunan untuk pengembangan kompetensi tentunya pasti ada yang menyusun cuma tidak secara tertulis karena kita melihat (eeee) tadi jadwalnya kemudian apakah tahun ini sesuai atau tidak untuk pengembangan karir dari diklat atau (eeee) pengembangan kompetensi yang ingin kita ikuti.
- P : Lalu, faktor apa yang menjadi pertimbangan bapak mengikuti pengembangan kompetensi?
- N : Tentunya untuk pengembangan karir yang pertama. Yang kedua pengembangan wawasan dan pengetahuan sehingga dalam pelaksanaan tugas itu bisa membantu setelah mengikuti pengembangan karir atau pengembangan kompetensinya.
- P : Di tahun 2022, Berapa Jam Pelajaran (JP) bapak mengikuti pengembangan kompetensi?
- N : Kalau pengembangan kompetensi tentunya, di tahun 2022 ini secara langsung tidak ada yaaa karena masih dalam masa COVID. Kita ada

beberapa kegiatan-kegiatan yang diikuti secara daring kalau dilihat dari jamnya diatas 20 Jam saya kira karena itungannya 1 tahun itu ada 52 minggu kita ada pelajaran Rabu belajar itu satu jam berarti kalo kita ikuti setengahnya saja sudah 25 jam.

P : Lalu, mekanisme pengajuan pelaksanaan pembiayaan pengembangan kompetensi itu gimana pak?

N : (eeee) Untuk mekanisme pengajuan pelaksanaan pembiayaan tentunya kita bisa melihat dahulu di website yang dikeluarkan oleh BPSDM, jadi apa yang mau kita ajukan. Kemudian pelaksanaannya juga sesuai dengan jadwal yang tersedia dan kita melaksanakannya itu kita melalui pendaftaran melalui website. Dan kalau pembiayaannya tentu semua ditanggung oleh anggaran yang ada pada BPSDM kita tidak mengeluarkan anggaran kecuali yaa kebutuhan pribadi. begitu

P : Setelah bapak mengikuti pengembangan kompetensi, Apakah bapak mendapatkan evaluasi dari Pimpinan bapak?

N : Tentunya pengembangan (eeee) kompetensi ini akan menjadi suatu kredit point bagi seorang pegawai dan kredit point ini pasti diberikan oleh pimpinan dan pimpinan juga pasti melihat diklat apa saja dan bagaimana seseorang ini (eeee) mengikuti pengembangan kompetensi ada atau tidak kemauan untuk mengikuti perkembangan atau pengembangan kompetensinya sehingga dari situ pimpinan tentu akan melihat apa yang sudah dilaksanakan. Ya mudah-mudahan apa yang sudah dilaksanakan dan diikuti dalam pengembangan kompetensi (eeee) akhirnya bisa menyesuaikan dengan jabatan yang akan diraih.

P : Terakhir Pa, menurut bapak pengembangan kompetensi yang sudah dilakukan apakah bermanfaat dalam meningkatkan kinerja pa?

N : Didalam pengembangan kompetensi ini tidak semuanya apa yang kita ikuti (eeee) berdampak kepada (eeee) kinerja kenapa, karena apa yang kita ikuti belum tentu ada dikinerja tetapi bisa menjadi suatu bahan yang mendukung kinerja artinya, kalau kita mempunyai sudah mempunyai kompetensi tentu kita akan menambah wawasan. Pola pikir dalam pemecahan suatu masalah tentu akan berbeda kalau kita belum mempunyai pengembangan kompetensi. Jadi saya kira apakah ada manfaat tentu banyak manfaatnya baik diri sendiri maupun untuk kompetensi kinerja atau untuk lembaga atau untuk organisasi, pasti itu pasti berguna. Gak mungkin kita bisa mengikuti pengembangan kompetensi kalau tidak ada gunanya.

7. Narasumber [N] : Pa. Zakaria Soleh  
 Jabatan :  
 Pewawancara [P] : Hendra Gunawan  
 Tanggal Wawancara : Senin, 5 Juni 2023  
 Pukul : 12.31 WIB  
 Durasi : 03.31  
 Lokasi Wawancara : Ruang Rapat Bagian Tata Pemerintahan Walikota Jakarta Selatan
- P : Apakah bank zak mengetahui adanya dokumen pengembangan kompetensi di tingkat Kota Administrasi Jakarta Selatan?  
 N : Iya, saya mengetahui.  
 P : Mengetahuinya sebatas apa yaa ?  
 N : Secara pengumuman atau informasi bagian kepegawaian  
 P : Apakah bank zak menyusun rencana pengembangan kompetensi?  
 N : Iya  
 P : Berupa?  
 N : Jadwal dan waktu timelinenya untuk mengikuti yang ada di website.  
 P : Kemudian, faktor apa yang menjadi pertimbangan dalam pengembangan kompetensi bank zak sendiri?  
 N : Menunjang tugas pokok dan fungsi pekerjaan saya.  
 P : Tahun 2022, Berapa Jam Pelajaran (JP) yang bank zak ikuti pengembangan kompetensinya? / Ikut diklat gak bank zak tahun 2022?  
 N : Untuk tahun 2022 kebetulan saya tidak mengikuti diklat  
 P : Apakah bank zak mengetahui Mekanisme pengajuan pelaksanaan pembiayaan kaitannya pengembangan kompetensi di BPSDM?  
 N : Iya, saya mengetahui berdasarkan website BPSDM  
 P : Pengajuannya seperti apa tuh bank zak?  
 N : Sesuai dengan Website, mengisi dan mengikuti sesuai jadwal website BPSDM  
 P : Pelaksanaannya di ?  
 N : di BPSDM, pembiayaan pun dari BPSDM  
 P : Setelah bank zak mengikuti pengembangan kompetensi, Apakah bank zak mendapatkan evaluasi dari Pimpinan unit?  
 N : Iya, terutama untuk tugas pokok dan fungsinya saya bertambah setelah mengikuti JP ini  
 P : Menurut bank zak, apakah pengembangan kompetensi itu sangat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja?  
 N : Iya, sangat bermanfaat karena dapat membantu kinerja kita dengan tugas pokok dan fungsi kita lebih mudah dan bermanfaat.

8. Narasumber [N] : Pa. Sanda  
 Jabatan : Staf pelaksana dibagian pemerintahan Walikota Jakarta Selatan  
 Pewawancara [P] : Hendra Gunawan  
 Tanggal Wawancara : Senin, 5 Juni 2023  
 Pukul : 12.45 WIB  
 Durasi : 04.57  
 Lokasi Wawancara : Ruang Rapat Bagian Tata Pemerintahan Walikota Jakarta Selatan
- P : Apakah bank sanda mengetahui adanya dokumen pengembangan kompetensi di tingkat Kota Administrasi Jakarta Selatan?  
 N : Untuk sementara ini saya tidak mengetahui sesuai arahan pimpinan saja  
 P : Tapi, bank sanda sudah pernah mengikuti pengembangan kompetensi dong?  
 N : iya, saya sudah pernah paling yang baru saya ikutin untuk sementara ini cuma LATSAR  
 P : Apakah bank sanda menyusun rencana pengembangan kompetensi?  
 N : Iya, tentunya si keinginan saya mau cuman tetap harus dari arahan pimpinan lagi, apakah saya sudah harus mengikuti di tahun ini atau pun di tahun depan saya mengikuti arahan pimpinan  
 P : Faktor apa yang menjadi pertimbangan bank sanda mengikuti pengembangan kompetensi?  
 N : Yang lebih utama si faktornya yang jelas untuk memperbaiki karir saya untuk kedepan nanti yaa karena menurut saya salah satu untuk menaiki / menempuh jenjang keatas kita harus mengikuti salah satu diklat yang ada di BPSDM.  
 P : Di tahun 2022, Berapa Jam Pelajaran (JP) yang bank sanda mengikuti pengembangan kompetensi?  
 N : Kalo jam pelajaran si saya kurang memahami yang jelas jam pelajaran kompetensi yang sering saya ikuti itu salah satunya di Rabu Belajar setiap hari Rabu  
 P : Itu berapa jam tuh pa?  
 N : Sekitar kurang lebih 2 Jam untuk setiap hari rabunya  
 P : Berarti kalo sebulan 4 kali dong ? 8 Jam yaa?  
 N : 4 kali 8 Jam

- P : Lanjut ke Mekanisme pengajuan pelaksanaan pembiayaan pengembangan kompetensi itu gimana tuh bank Sندا?
- N : Yang saya ketahui untuk sementara ini yang pertama itu kan itu pengajuan dari pimpinan ketika di ACC kita pengajuannya melalui website BPSDM lalu pelaksanaannya saya kurang tau mekanismenya untuk saat ini apakah dia masih online atau sudah offline walaupun pembiayaan itu sudah ditanggung semua oleh pihak BPSDM
- P : Kita lanjut ke evaluasi pengembangan kompetensi, bank sندا setelah bank sندا mengikuti pengembangan kompetensi, Apakah bank sندا mendapatkan evaluasi dari Pimpinan?
- N : Ya tentu saja pa, yang pertama setelah mendapatkan pengembangan yang ditanya pimpinan adalah apa yang didapat dari itu yang pertama saya dapat adalah materi kedisiplinan yang jelas ya pa agar bagaimana cara kita mau melakukan kinerja di ruangan, bagaimana memperlakukan pimpinan, bagaimana komunikasi dengan rekan kerja antara sub bagian yang lain.
- P : Lanjut ke, apakah pengembangan kompetensi yang sudah bank sندا dapatkan bermanfaat dalam meningkatkan kinerja bank sندا?
- N : oh iya, tentu saja jelas
- P : Kaitannya dengan gimana tuh, jelasnya gimana tuh dalam meningkatkan kinerja itu?
- N : Yang jelas saya dapat disisi disiplinya ada abis itu saya mendapatkan ilmu dibidang (eee) unit saya yang jelas.

9. Narasumber [N] : Pa. Ahmed Kashogie  
 Jabatan : Staf Sekretariat bagian pemerintahan Walikota Jakarta Selatan
- Pewawancara [P] : Hendra Gunawan  
 Tanggal Wawancara : Senin, 5 Juni 2023  
 Pukul : 12.51 WIB  
 Durasi : 06.23  
 Lokasi Wawancara : Ruang Rapat Bagian Tata Pemerintahan Walikota Jakarta Selatan
- P : Pa. Ahmed sendiri apakah mengetahui adanya dokumen pengembangan kompetensi di tingkat Kota Administrasi Jakarta Selatan?
- N : Tau.
- P : Seperti apa tuh taunya?
- N : (eeee) Biasanya di dalam sistem BPSDM di website itu terdapat jadwal

- terkait diklat-diklat apa saja yang bisa kita ikuti termasuk persyaratannya.
- P : Apakah anda menyusun rencana pengembangan kompetensi diri anda pribadi?
- N : Iya, ada tetapi (eeee) terkendala dengan mungkin ada beberapa persyaratan yang tidak bisa (eee) saya ikuti.
- P : Persyaratan apa tuh maksudnya?
- N : Yaa salah satunya ada jenjang pendidikan terus, ada minimal golongan, (eeee) jabatan dan itu artinya membuat saya tidak bisa mengikuti diklat tersebut
- P : Kemudian, faktor apa yang menjadi pertimbangan buat anda dalam pengembangan kompetensi ini?
- N : Tentunya jalur karir yang ingin saya tuju (eeee) kaya misalnya salah satunya itu (eeee) kebetulan saya adalah bendahara pengurus barang eeh bendahara pengeluaran pembantu jadi seenggaknya saya harus mempunyai sertifikat (eeee) bendahara.
- P : Lanjut pada tahun 2022 tahun lalu , Berapa Jam Pelajaran (JP) anda mengikuti pengembangan kompetensi?
- N : karena kebetulan di tahun 2022 itu masih dalam masa COVID sehingga (eeee) dari BPSDMnya sendiri ada mungkin beberapa diklat yang dibuat (eeee) secara online tetapi kembali lagi karena jalur pendidikan saya belum dapat bisa mengikuti akhirnya pada tahun tersebut saya tidak mengikuti diklat sama sekali.
- P : Berarti di Tahun 2022 anda tidak mengikuti diklat sama sekali tapi paling tidak anda mengikuti dong beberapa pelatihan atau sharing knowledge atau sosialisasi diantaranya ?
- N : Ada, kebetulan Pemprov itu ada program Rabu Belajar yang dilaksanakan setiap hari rabu yaa paling itu dan untuk sharing knowledge paling antar staf atau pimpinan memberikan sharing knowledge terkait pekerjaan yang sedang saya kerjakan.
- P : Berarti, (eeee) pelatihan-pelatihan tersebut sangat relevan dengan tugas dan fungsi jabatan anda yaaa?
- N : Tentu, tentu, karena (eee) pasti ada (eeee) pengetahuan ilmu pengetahuan yang belum saya ketahui terkait tugas dan fungsi jabatan saya sehingga saya, tentu saya memerlukan sharing knowledge dari entah itu antar staf ataupun dari pimpinan.
- P : Baik tadi anda mengatakan bahwasanya dipengembangan kompetensi itu ada website dari Pemprov DKI Jakarta, bagaimana mekanisme pengajuan, pelaksanaan dan pembiayaan kaitannya dengan pengembangan kompetensi?

- N : (hmmm) Kalo terkait teknis pelaksanaannya mungkin saya bisa jawab tapi kalo terkait pembiayaan itu merupakan kewenangan dari BPSDM. Jadi untuk teknis pelaksanaannya (eee) kita mempunyai user untuk log in ke dalam website tersebut dan kita bisa memilih diklat apa saja yang bisa kita ikuti tentunya dengan persyaratan-persyaratan yang sudah ditentukan oleh BPSDM
- P : Baik kita lanjut ke evaluasi pengembangan kompetensi, setelah anda mengikuti pengembangan kompetensi apakah terdapat evaluasi dalam pengembangan itu?
- N : (hmmm) evaluasi mungkin dari pimpinan karena (eeee) tentunya pimpinan akan mengevaluasi setelah kita mengikuti diklat, apakah diklat tersebut ibaratnya nyantol ke pikiran kita atau kita hanya sekedar mengikuti menggugurkan kewajiban saja.
- P : Apakah pengembangan kompetensi yang dilakukan sangat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja anda?
- N : (eee) tentu saja, (eee) karena (eee) diklat tersebut kan tujuannya untuk memberikan ilmu pengetahuan terkait tugas dan jabatan kita yang belum kita ketahui tentunya dengan mengikuti diklat tersebut wawasan kita, pengetahuan kita terkait tugas dan jabatan yang kita tuju itu akan (apa yaa) menambah sehingga kita yang awalnya tidak mengetahui menjadi mengetahui (eee) dari dasar hukum maupun (eee) terkait teknis pelaksanaannya.

10. Narasumber [N] : Pa. Azhari  
Jabatan : Ka.Subag Kepegawaian Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan  
Pewawancara [P] : Hendra Gunawan  
Tanggal Wawancara : Jum'at, 16 Juni 2023  
Pukul : 18.48 WIB  
Durasi : 07.48

Lokasi Wawancara : Ruang Kasubag Kepegawaian Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan

P : Apakah bapak mengetahui dokumen rencana pengembangan kompetensi yang ada di tingkat kota administrasi jakarta selatan ?

N : Ok, terkait dengan pengembangan kompetensi itu ada aplikasi di pemprov DKI dari BPSDM yang namanya SIMDIKLAT, SIMDIKLAT ini dimiliki oleh masing-masing pegawai maupun ada admin di tingkat kelurahan, di tingkat kecamatan dan di tingkat kota. Dalam aplikasi itu diberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mengembangkan kompetensi dirinya melalui pendaftaran diklat-diklat yang diberikan atau diselenggarakan oleh BPSDM atau pelatihan-pelatihan maupun diklat yang di (eeee) ajukan atau diberikan oleh lembaga lain yang diakui.

P : Kemudian di tingkat kota administrasi jakarta selatan adakah assesment penilaian terhadap kebutuhan kompetensi pa?

N : Assesment penilaian dalam artian kalau kita merekap apa yang (eeee) menjadi usulan-usulan dari masing-masing pegawai melalui (eeee) SIMDIKLAT yang mereka miliki atau yang mereka ajukan karena secara otomatis pengajuan dari pegawai melalui SIMDIKLAT langsung di terima di BPSDM provinsi, adapun mengenai kebutuhan kemudian waktu pelaksanaan dan total peserta itu disesuaikan dari kewenangan BPSDM provinsi.

P : Pa (eee) setelah pegawai dikirim untuk ituk pengembangan kompetensi apakah ditingkat kota ada evaluasi kaitannya dengan pengembangan kompetensi?

N : Jadi pagi pegawai yang telah memiliki ataupun telah mengikuti pengembangan kompetensi itu ada feed backnya biasanya diberikan melalui *bitly* dari BPSDM provinsi selaku penyelenggara, jadi BPSDM

provinsi itu selaku penyelenggara dia memberikan ataupun menyampaikan evaluasi berikut dengan daftar beberapa pertanyaan langsung kepada para pegawai yang telah mengikuti diklat yang di selenggarakan oleh BPSDM baik itu diklat yang bersifat insidental maupun diklat struktural diklat pim 3 diklat pim 4 untuk semua instansi. Jadi evaluasi itu melalui *bitly* yang disampaikan oleh BPSDM kepada kita selaku pengelola kepegawaian tingkat kota yang selanjutnya nanti kita sampaikan kepada para pegawai yang telah mengikuti diklat kompetensi yang diselenggarakan oleh BPSDM dan perlu diketahui untuk pengembangan kompetensi ini saat ini sudah keluar instruksi Sekda yang terbaru Nomor 29 tahun 2023 bahwasanya menindaklanjuti PP pemerintah bahwa setiap tahun itu pegawai diwajibkan untuk pemenuhan minimal 40 JP per tahun, dari pemerintah provinsi DKI Jakarta pun juga menyampaikan bahwasanya untuk pengembangan kompetensi ini baik pengembangan kompetensi manajerial, sosial kultural, pemerintahan itu semua bisa diikuti oleh ASN yang ada dan memang kita wajib memberikan kesempatan kepada ASN untuk mengembangkan kompetensi dirinya, selain pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh BPSDM atau lembaga diklat lain yang diakui oleh pemprov DKI saat ini juga sudah ada yang sudah berjalan cukup lama yaitu Podcast Rabu Belajar dimana ini diselenggarakan setiap hari Rabu untuk penambahan wawasan bagi ASN yang ada di pemerintah provinsi DKI Jakarta dan itu diakui juga sebagai pembelajaran untuk pemenuhan jam pelajaran sesuai dengan instruksi Sekda nomor 29 tahun 2023 selain itu juga dari BPSDM melalui pengembangan manajemen aset yang ada saat ini juga memberikan pembelajaran mengenai yang di (eeee) pembelajaran kepada ASN yang dapat diikuti melalui Jakartaku lerning atau disingkat (SIJULE) jadi ini ada video-video yang terkait dengan (eeee) apa namanya pengalaman atau motivasi atau inspirasi begitu juga dengan pengetahuan yang dishare kepada seluruh ASN di pemprov DKI Jakarta dalam bentuk aset digital, jadi aset digital ini semua ASN bisa mempelajari terkait dengan video-video yang sudah ada dalam sistem pembelajaran Jakartaku Lerning nah mikro lerning ini pun ini mendapatkan pengakuan konfersi sebagai pemenuhan dari 40 jam pelajaran sesuai dengan keputusan dari kepala BPSDM jadi selain kita mendaftar di dalam SIMDIKLAT kita juga diberi kesempatan

pengembangan kompetensi melalui mengikuti kegiatan Podcast Rabu Belajar begitu juga dengan kita belajar secara mikro learning. Jadi sudah banyak kesempatan yang berikan kepada ASN untuk pengembangan kompetensi dirinya. Perlu ditambahkan lagi saat ini memang ASN itu kan sudah menuju Aparatur Sipil Negara yang berkelas dunia jadi memang yang dahulu kalau memiliki anggapan bahwa orang-orang yang mengikuti diklat itu adalah orang-orang yang terbuang saat ini sudah berubah 180 derajat jadi memang kita memberikan kesempatan kepada ASN PNS maupun calon pegawai negeri Sipil untuk mengembangkan kompetensi dirinya supaya dia bisa lebih kompetitif baik dalam pekerjaan sehari-hari maupun peningkatan karir yang bersangkutan selain itu juga kita memberikan pengembangan kompetensi itu terkait dengan tugas belajar itu BPSDM juga mengadakan terus kemudian pelaksanaan diklat-diklat atau pelatihan-pelatihan baik didalam negeri maupun diluar negeri yang diselenggarakan oleh BPSDM jadi benar-benar kita memeberikan kesempatan kepada ASN untuk mengembangkan kompetensinya.



POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

Nomor : 2264/STIA.1.1/PPS.02.3  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : **Penelitian Penulisan Skripsi  
Mahasiswa Politeknik STIA LAN Jakarta**

Jakarta, 1 November 2022

**Yth. Lurah Kelurahan Cipete Selatan  
di  
Jakarta**

Bersama ini dengan hormat kami informasikan bahwa salah satu mahasiswa kami:

Nama : Hendra Gunawan  
NPM : 1933000107  
Jurusan : Administrasi Publik  
Prodi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur  
Judul Skripsi : *Implementasi Model Pengembangan SDM pada Kantor  
Kelurahan Cipete Selatan Kecamatan Cilandak Kota  
Administrasi Jakarta Selatan Tahun 2022*

akan melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi di Instansi Bapak. Sehubungan dengan itu kami mohon kesediaan Bapak untuk dapat membantu mahasiswa kami dimaksud dalam mendapatkan bahan-bahan/data/informasi yang dibutuhkannya.

Atas perkenan bantuan dan kerjasama Bapak, kami ucapkan terima kasih.

a.n Direktur

Wakil Direktur I Bidang Akademik,



*Mala Sondang Silitonga*  
**Dr. Mala Sondang Silitonga, MA.**

Tembusan:

1. Direktur;
2. Walikota Kota Administrasi Jakarta Selatan;
3. Camat Kecamatan Cilandak;
4. Para Wakil Direktur;
5. Ketua Jurusan Administrasi Publik;
6. Ketua Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur.



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA  
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN  
KECAMATAN TEBET

## KELURAHAN TEBET BARAT

Jl. Tebet Barat IV / 1 Telepon : (021) 8304060 Faximile : (021) 8304060  
Email : kelurahantebetbarat@yahoo.com  
JAKARTA

Kode Pos 12810

### SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 219 / Pk.00.01

Yang Bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mardani Supriadi, SH

NIP : 196601081991091001

Jabatan : Lurah Kelurahan Tebet Barat

Unit Kerja : Kelurahan Tebet Barat

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Hendra Gunawan

NIM : 1933000107

Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA)

Universitas : Lembaga Administrasi Negara (LAN) Politeknik STIA LAN JAKARTA

Telah selesai melakukan penelitian di Kelurahan Tebet Barat Kecamatan Tebet Kota Administrasi Jakarta Selatan selama 30 hari terhitung mulai tanggal 15 Mei 2023 sampai dengan 27 Juni 2023 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "*Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Kelurahan dan Kecamatan di Wilayah Kota Administrasi Jakarta Selatan Provinsi DKI Jakarta*".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Jakarta, 27 Juni 2023

Lurah Kelurahan Tebet Barat



Mardani Supriadi, SH  
NIP 196601081991091001

## RIWAYAT HIDUP PENELITI

Nama : Hendra Gunawan

Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 3 Desember 1983

Alamat KTP : Gg. Penghulu RT.002 RW.01 Kelurahan Cipulir  
Kecamatan Kebayoran Lama Kota Administrasi  
Jakarta Selatan

Alamat domisili : Jl. Cipunegara 99 Trevista Residence Ciputat Blok  
B 12 No.10 Cipayung Ciputat Tangerang Selatan  
Banten

Nomor Telephon : 085697309009

Email : [mrhends84@gmail.com](mailto:mrhends84@gmail.com)

Riwayat Pendidikan : SD NEGERI CIPULIR 03 PAGI (1996)  
SLTP NEGERI 48 JAKARTA (1999)  
SMU PASUNDAN I CIANJUR (2002)

Status Perkawinan : Kawin

Nama Instansi : Kelurahan Tebet Barat

Alamat Instansi : Jl. Tebet Barat IV No.1 RT.007 RW.02 Kelurahan  
Tebet Barat Kecamatan Tebet Kota Administrasi  
Jakarta Selatan

Jabatan : Staf Sekretariat Kelurahan

Pangkat dan Golongan : Pengatur II/c

Riwayat Pekerjaan :

| No | TMT        | Unit  | Jabatan/Gol               | Tanggal.SK |
|----|------------|---|---------------------------|------------|
| 1  | 01-04-2023 | Kelurahan Tebet Barat Kec. Tebet Jak Sel.       | PENGATUR (II/C)           | 31-03-2023 |
| 2  | 02-01-2023 | Kelurahan Tebet Barat Kec. Tebet Jak Sel.       | PENGATUR MUDA TK.I (II/B) | 05-01-2023 |
| 3  | 01-11-2022 | Kelurahan Tebet Barat Kec. Tebet Jak Sel.       | PENGATUR MUDA TK.I (II/B) | 02-11-2022 |
| 4  | 01-01-2021 | Kelurahan Cipete Selatan Kec. Cilandak Jak Sel. | PENGATUR MUDA TK.I (II/B) | 30-12-2020 |
| 5  | 01-01-2020 | Kelurahan Cipete Selatan Kec. Cilandak Jak Sel. | PENGATUR MUDA TK.I (II/B) | 31-01-2020 |
| 6  | 01-08-2019 | Kelurahan Cipete Selatan Kec. Cilandak Jak Sel. | PENGATUR MUDA TK.I (II/B) | 30-07-2019 |
| 7  | 02-11-2017 | Kelurahan Cipulir Kec. Kebayoran Lama Jak Sel.  | PENGATUR MUDA (II/A)      | 01-11-2017 |
| 8  | 01-11-2017 | Kelurahan Cipulir Kec. Kebayoran Lama Jak Sel.  | PENGATUR MUDA (II/A)      | 05-10-2017 |
| 9  | 03-01-2017 | Kelurahan Cipulir Kec. Kebayoran Lama Jak Sel.  | PENGATUR MUDA (II/A)      | 03-01-2017 |
| 10 | 31-12-2016 | Kelurahan Cipulir Kec. Kebayoran Lama Jak Sel.  | PENGATUR MUDA (II/A)      | 04-11-2015 |
| 11 | 01-12-2015 | Kelurahan Cipulir Kec. Kebayoran Lama Jak Sel.  | PENGATUR MUDA (II/A)      | 04-11-2015 |