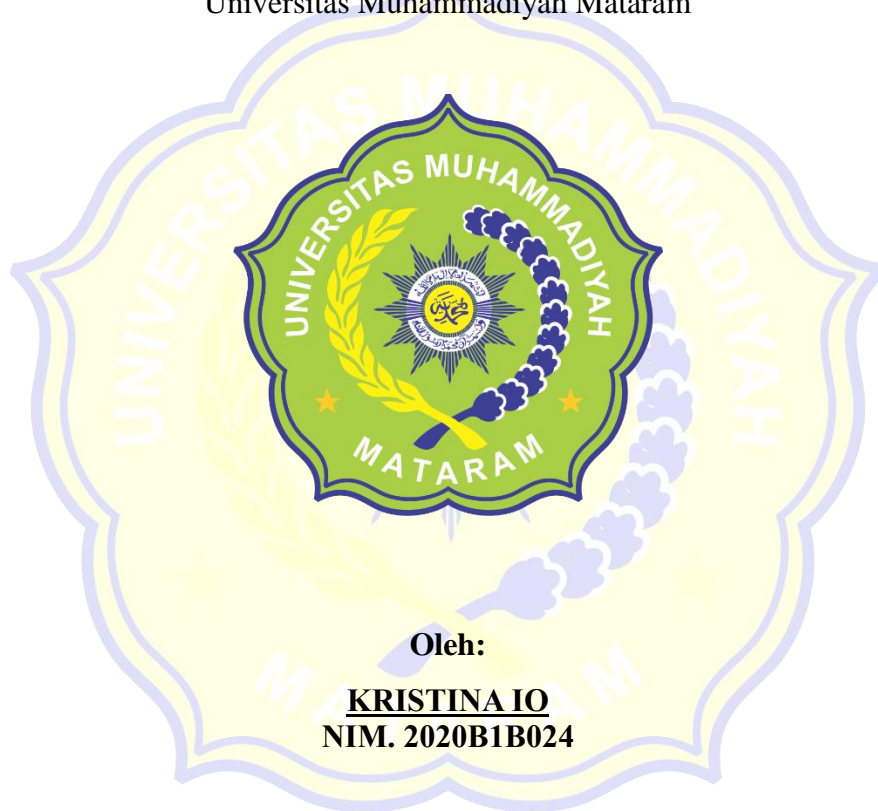


SKRIPSI

UPAYA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROPINSI NTB DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI CPNS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM**

2024

UPAYA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROPINSI NTB DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI CPNS

Oleh:

Kristina Io¹, H. Mustamin H. Idris², Ridwan³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Upaya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Propinsi NTB dalam meningkatkan kompetensi CPNS serta untuk mengetahui faktor pendukung serta penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia Propinsi NTB dalam meningkatkan Kompetensi CPNS. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantifikasi lainnya.

Hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu upaya yang dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi NTB dalam meningkatkan kompetensi CPNS adalah dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan (Diklat). Dimana ada dua metode yang dilakukan untuk mengadakan pendidikan dan pelatihan yaitu metode *Blended Learning* dan metode Klasikal. BPSDM Provinsi NTB saat ini didukung oleh sumberdaya aparatur yang telah menempuh pendidikan formal. Selain sumber daya aparatur, ada faktor pendukung lain yaitu kebijakan, adanya anggaran yang tersedia, program yang terstruktur, pola koordinasi yang baik antara Provinsi sebagai perwakilan Pusat dan Daerah dengan Kabupaten Kota sebagai penyajian peserta dan sarana dan prasarana yang memadai. Faktor penghambat dalam proses pengembangan SDM yaitu adanya peserta yang tidak mentaati aturan yang telah dibuat, tidak melaksanakan perintah dari pengajar, pembimbing maupun panitia, anggaran yang kurang memadai dan jaringan yang kurang stabil. Untuk menyelesaikan hambatan atau persoalan tersebut, solusi yang diambil oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi NTB yaitu mereka harus menyiapkan anggaran yang memadai dan pimpinan harus membuat kebijakan dari kendala-kendala yang dihadapi, kemudian BPSDM harus berkomunikasi dengan pihak terkait dalam hal ini LAN.

Kata Kunci: BPSDM, Peningkatan dan Kompetensi CPNS.

**THE EFFORTS OF THE HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AGENCY
OF WEST NUSA TENGGARA PROVINCE IN ENHANCING CIVIL SERVANT
COMPETENCE**

By:

Kristina Io¹, H. Mustamin H. Idris², Ridwan³

ABSTRACT

The purpose of this study is to evaluate the efforts made by the West Nusa Tenggara Province Human Resource Development Agency to improve the competence of civil servants (CPNS) and to pinpoint the factors that have aided in this effort as well as the challenges that the agency has encountered. This study employs a qualitative methodology. The analytical procedures generated by the qualitative research method do not make use of additional quantification techniques or statistical analysis procedures. The study's findings show that education and training are two of the ways the West Nusa Tenggara Province's Human Resource Development Agency is working to improve CPNS competency (Diklat). There are two methods used for education and training: Blended Learning and Classical methods. The BPSDM of West Nusa Tenggara Province is currently supported by human resources that have undergone formal education. Apart from human resources, other supporting factors include policies, available budget, structured programs, good coordination between the Province as a representative of the Central Government and Districts/Cities as participants, and adequate facilities and infrastructure. Obstacles in the human resource development process include participants not complying with established rules, not following instructions from instructors, mentors, or committees, inadequate budget, and unstable networks. To address these challenges, the solution adopted by the Human Resource Development Agency of West Nusa Tenggara Province is to ensure adequate budget allocation and for leaders to formulate policies to tackle the encountered constraints. Additionally, BPSDM must communicate with relevant parties, particularly the National Administrative Institute (LAN).

Keywords: BPSDM, CPNS Competence Enhancement.

MENGESAHKAN
SALINAN FOTO COPY SESUAI ASLINYA
MATARAM



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan penting sebagai sumber daya manusia (SDM) dalam kemajuan suatu bangsa. Pegawai negeri sipil yang memiliki kemampuan untuk memberikan kontribusi berharga dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan adalah mereka yang menunjukkan rasa disiplin yang kuat dan menunjukkan kompetensi yang memadai dalam mengatasi berbagai tantangan secara efektif sekaligus memenuhi tanggung jawab pemerintah, serta dalam interaksinya dengan masyarakat. Untuk dapat melaksanakan tugasnya secara efektif, seorang PNS harus memiliki kompetensi internal. (Ilmiah et al., 1829).

Sumber daya manusia mencakup kombinasi kemampuan kognitif dan kekuatan fisik individu. Perilaku dan karakteristik mereka dipengaruhi oleh susunan genetik dan lingkungan sekitarnya. Prestasi kerja didorong oleh aspirasi untuk mencapai kepuasan pribadi. Menurut Widodo (Hengki Primayana, 2016), sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu organisasi tidak boleh dipandang sebagai komponen yang terpisah, melainkan sebagai satu kesatuan yang kohesif dan menciptakan sinergi. Peran sumber daya manusia memainkan peranan penting dalam skenario khusus ini. Sumber daya manusia memiliki seperangkat atribut yang unik, termasuk

emosi, aspirasi, kemampuan, keahlian, motivasi, otoritas, dan produktivitas (dalam hal rasio, preferensi, dan tujuan).

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi NTB mempunyai peran penting dalam birokrasi dengan menjadi garda utama dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang mampu mengatasi tantangan kontemporer secara efektif. Hal ini memerlukan peningkatan ketangkasan, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi dalam memenuhi tanggung jawab mereka. Beberapa inisiatif inovatif telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Salah satu pendekatan tersebut adalah dengan memperkuat kapasitas dan kapabilitas lembaga pelatihan dengan menerapkan peraturan yang mencakup kebijakan pengelolaan pelatihan terpadu yang inovatif. Peningkatan Sumber Daya Manusia menempatkan BPSDM sebagai penggerak utama keberhasilan implementasinya. Strategi pengembangan sumber daya manusia aparatur merupakan langkah krusial dalam menyelaraskan kompetensi individu dengan kebutuhan organisasi. (Ahmad Sobari, 2020).

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil difasilitasi melalui pendidikan dan pelatihan. Klarifikasi tersebut tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, khususnya pada bagian ketiga, alinea ketiga pasal 210 ayat 2. Pengembangan kompetensi di bidang pelatihan dapat dikategorikan menjadi dua jenis utama, yaitu pelatihan klasikal dan pelatihan non klasikal. Hal ini dicapai melalui pendidikan formal,

yang melibatkan tugas belajar dan perolehan kompetensi. Pada tahun 1829, Scientific dkk. Selain itu, penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Kepegawaian Negara (pasal 21) yang selanjutnya diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 sebagai perubahan atas PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, memberikan hak kepada seluruh pegawai yang ada saat ini. hak atas waktu tambahan untuk kemajuan karir dalam perannya masing-masing. Salah satu pendekatannya melibatkan pemanfaatan program pendidikan dan pelatihan, yang mencakup pelatihan kepemimpinan, teknis, dan fungsional. (Ahmad Sobari, 2020).

Capaian Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Nusa Tenggara Barat pada tahun 2020 sebesar 68,25 termasuk dalam kategori sedang. Provinsi ini menduduki peringkat ke-29 dari 34 provinsi di Indonesia. Harapan lama sekolah di Nusa Tenggara Barat adalah 13,7 tahun, dengan rata-rata lama sekolah 7,31 tahun (BPS Provinsi NTB, 2020). Secara lebih ringkas, masyarakat NTB dibatasi hanya mengenyam pendidikan sampai kelas 1 SMP dengan durasi tujuh bulan. Skenario berikut ini merupakan salah satu contoh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki Provinsi Nusa Tenggara Barat. Ketika menganalogikan perencanaan pembangunan, penting untuk mempertimbangkan masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak. Dalam konteks ini, NTB terutama berfokus pada pencapaian output. Pemerintah Nusa Tenggara Barat bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dengan menerapkan langkah-langkah strategis dan kemajuan yang saling menguntungkan dan terukur. Hal ini dicapai dengan mengoptimalkan

peran, kapasitas, dan kemampuan masing-masing perangkat daerah yang dimilikinya. (Ahmad Sobari, 2020).

Pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Provinsi Nusa Tenggara Barat mempunyai beberapa sumber yang potensial. Diantaranya adalah 35 Perangkat Daerah yang terdiri dari 27 Dinas dan 8 Badan dengan jumlah ASN aktif sebanyak 13.805 orang. Selain itu, terdapat ASN dari sepuluh Kabupaten dan Kota, serta kurang lebih 10 lembaga atau lembaga vertikal di Nusa Tenggara Barat. Selain itu, terdapat potensi fasilitasi pengembangan kompetensi bagi non-ASN yang memerlukan bantuan BPSDM Provinsi NTB. (Ahmad Sobari, 2020).

Kondisi pengelolaan pengembangan kompetensi sumber daya manusia BPSDM Provinsi NTB saat ini masih belum optimal. Penegasan tersebut didukung oleh serangkaian tantangan yang memerlukan antisipasi segera. Realitas yang ada dapat dirangkum sebagai berikut: Tantangan Revolusi Industri 4.0 mengharuskan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi NTB untuk meningkatkan tanggung jawab dan fungsinya di bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur dan Non Aparatur di lingkungan NTB. Hal ini dapat dicapai melalui penerapan berbagai strategi yang sesuai. Selain tuntutan tersebut di atas, kondisi Provinsi NTB saat ini menghadirkan beberapa tantangan dan permasalahan strategis yang perlu segera mendapat perhatian. Hal ini disebabkan oleh statusnya yang khas sebagai wilayah kepulauan dengan latar belakang budaya, adat, dan

agama yang beragam, serta letaknya yang strategis baik di peta nasional maupun global. dan mencakup segalanya, (Ahmad Sobari, 2020).

Dalam menghadapi era transformasi digital para ASN wajib memiliki kompetensi digital. Upaya peningkatan dan integrasi digitalisasi manajemen ASN yang dilakukan bertujuan untuk menjamin optimalnya pengembangan struktur, budaya, dan kompetensi digital ASN. Oleh karena itu, memiliki kompetensi digital merupakan keterampilan yang penting dan wajib bagi seluruh Jaringan Keterampilan Lanjutan (ASN).

Penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM memerlukan pemanfaatan BPSDM sebagai penggerak utama perbaikan berkelanjutan. Implementasi tugas ini tentu saja merupakan upaya yang kompleks. BPSDM menghadapi berbagai tantangan dan permasalahan dalam upaya peningkatan sumber daya manusia untuk pengembangan ASN profesional. Selain itu, menjadi tanggung jawab BPSDM untuk memfasilitasi peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Provinsi NTB yang dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 (Pasal 21), yang selanjutnya diatur dalam PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini mengamanatkan setiap PNS harus menjalani pengembangan kompetensi minimal 20 (dua puluh) JP dalam jangka waktu satu tahun. (Ahmad Sobari, 2020).

Sesuai Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2018, lembaga pelatihan yang terakreditasi berwenang menyelenggarakan pelatihan dasar CPNS. Lembaga diklat pemerintah yang tidak terakreditasi dapat

menyelenggarakan diklat dasar CPNS dengan jaminan mutu dari LAN atau lembaga diklat terakreditasi dengan akreditasi paling rendah. Lembaga pelatihan, dengan syarat tertentu, berwenang menyelenggarakan pelatihan dasar CPNS setelah mendapat persetujuan dari LAN, Dalam. (Kemiskinan et al., 2019).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Bagaimana Upaya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Propinsi NTB dalam meningkatkan kompetensi CPNS?
2. Apa saja faktor pendukung serta penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia Propinsi NTB dalam meningkatkan Kompetensi CPNS?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui Upaya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Propinsi NTB dalam meningkatkan kompetensi CPNS.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung serta penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia Propinsi NTB dalam meningkatkan Kompetensi CPNS.

b. Manfaat Penelitian

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini mencakup serangkaian keuntungan teoritis dan praktis.

1. Aspek Teoritis (Keilmuan)

- a. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan wawasan tambahan, khususnya bagi para penulis.
- b. Kajian penelitian ini memberikan informasi berharga dan referensi bacaan bagi seluruh pemangku kepentingan terkait.

2. Aspek Praktis

- a. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan manfaat praktis dengan meningkatkan pemahaman dan kegunaan bagi peneliti lain yang menyelidiki inisiatif yang dilakukan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi NTB untuk meningkatkan kompetensi CPNS.
- b. Dapat memberikan masukan serta pertimbangan kepada Instansi terkait dan BPSDM Propinsi. NTB, dalam Upaya meningkatkan kompetensi CPNS.

3. Aspek Akademis

Penyelenggaraan penelitian ini merupakan komponen wajib pada program pendidikan sarjana (S1) pada Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, mengenai Upaya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi NTB dalam Meningkatkan Kompetensi CPNS, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Upaya yang dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi NTB dalam meningkatkan kompetensi CPNS adalah dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan (Diklat). Dimana ada dua metode yang dilakukan untuk mengadakan pendidikan dan pelatihan yaitu metode Blended Learning dan metode Klasikal.
2. Faktor pendukung menjadi komponen penting dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan. Sebagai salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi guna menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang dimilikinya, BPSDM Provinsi NTB saat ini didukung oleh sumberdaya Aparatur yang telah menempuh pendidikan formal. Selain sumber daya Aparatur, ada faktor pendukung lain yaitu pertama kebijakan, kedua adanya anggaran yang tersedia, ketiga program yang terstruktur, keempat pola koordinasi yang baik antara Provinsi sebagai perwakilan Pusat dan Daerah dengan Kabupaten Kota sebagai penyajian peserta dan kelima sarana dan prasarana yang memadai.

3. Faktor penghambat dalam proses pengembangan SDM yaitu pertama adanya peserta yang tidak mentaati aturan yang telah dibuat, kedua tidak melaksanakan perintah dari pengajar, pembimbing maupun panitia, ketiga anggaran yang kurang memadai dan keempat jaringan yang kurang stabil. Untuk menyelesaikan hambatan atau persoalan tersebut, solusi yang diambil oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi NTB yaitu mereka harus menyiapkan anggaran yang memadai dan pimpinan harus membuat kebijakan dari kendala-kendala yang dihadapi, kemudian BPSDM harus berkomunikasi dengan pihak terkait dalam hal ini LAN .

5.2. Saran

Dari kesimpulan diatas dan hasil wawancara yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran, yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini masih memiliki beberapa kelemahan dalam analisis, maka disarankan bagi peneliti selanjutnya dapat dilengkapi dengan pelaksanaan observasi yang lebih baik lagi dan menambah lokasi penelitian lebih luas.
2. Sejalan dengan perkembangan teknologi, penyelenggaraan pelatihan dengan metode e-learning merupakan keniscayaan yang harus dilakukan. Penyelenggara pelatihan harus mempersiapkan berbagai aspek terkait metode e-learning ini, diantaranya yaitu menyiapkan SDM terkait, seperti pengajar, pengelola dan tim penyelenggara, serta sarana dan prasarana pelatihan yang mendukung kesuksesan e-learning. Begitupun dengan peserta pelatihan yang harus mampu mengikuti arahan dan sistem

pembelajaran yang dijalankan oleh instansi penyelenggara pelatihan. Semua ini tentunya untuk mencapai tujuan pelatihan.

3. Penguatan kebijakan terkait dengan pelaksanaan pengembangan kompetensi terintegrasi yang berdasarkan rumah kompetensi yang berisi tentang kebutuhan pengembangan kompetensi dan evaluasi serta dilaksanakan secara terukur dan terintegrasi dalam hal ini seluruh pengembangan kompetensi manajerial, teknis dan sosiokultural harus menjadi kewenangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi NTB.

