

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR DI BADAN  
PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA  
SAMARINDA (STUDI EVALUASI KEPUTUSAN KEPALA  
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA NO 43 TAHUN 2001  
TENTANG STANDAR KOMPETENSI JABATAN  
STRUKTURAL)**

**Dwi Anggraini**

**EJournal Ilmu Pemerintahan  
Volume 1, Nomor 3, 2013**

## HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut:

Judul : Pengembangan Kompetensi Aparatur Di Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Kota Samarinda (Studi Evaluasi Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No.43 Tahun 2001 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural)

Pengarang : Dwi Angraini

NIM : 0902025013

Program : S1 Ilmu Pemerintahan

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program S1 Ilmu Pemerintahan Fisip Unmul.

Samarinda, 21 Agustus 2013

**Pembimbing I,**

**Pembimbing II,**

**Dr. Djumadi, M.Si**  
**NIP. 19530615 198803 1 001**

**Budiman, S.IP, M.Si**  
**NIP. 19770712 200501 1 003**

*Bagian di bawah ini*

**DIISI OLEH BAGIAN PERPUSTAKAAN S1 IP**

Identitas terbitan untuk artikel di atas

<b>Nama Terbitan</b> : eJournal Ilmu Pemerintahan	<b>Bagian S1 Ilmu Pemerintahan</b>
<b>Volume</b> : 1	
<b>Nomor</b> : 3	
<b>Tahun</b> : 2013	
<b>Halaman</b> :	

# **PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR DI BADAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA SAMARINDA**

## **(STUDI EVALUASI KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA NO 43 TAHUN 2001 TENTANG STANDAR KOMPETENSI JABATAN STRUKTURAL)**

**Dwi Anggraini<sup>1</sup>**

### ***Abstrak***

*Artikel ini membahas tentang Pengembangan Kompetensi Pejabat Pemerintah yang dilakukan oleh Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Samarinda sesuai Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) No 43 Tahun 2001 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural. Dan untuk mengetahui standar kompetensi yang di miliki oleh setiap pejabat struktural sesuai dengan peraturan yang ada, maka setiap pejabat harus mengikuti pendidikan serta pelatihan sehingga penempatan the right man in the right place sesuai dengan keahliannya masing-masing. Selama ini masyarakat sering mendengar tentang kinerja pejabat struktural yang kurang baik di karenakan kurang memiliki kompetensi. Standar kompetensi yang di terapkan di BAPPEDA mendorong pejabat struktural untuk terus meningkatkan kompetensi yang di miliki agar dapat memenuhi standar kompetensi sesuai dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) No 43 Tahun 2001 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural.*

***Kata Kunci :*** *Kompetensi, Aparatur, Kota Samarinda*

### **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi selain berfungsi sebagai perencana tugas-tugas organisasi maupun sasaran yang

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: Anggrainidwi78@yahoo.com

ingin dicapai, juga berperan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi masih tetap berperan penting meskipun organisasi telah menggunakan berbagai peralatan yang berteknologi canggih, karena tanpa adanya faktor manusia yang mampu mengoperasikannya maka peralatan tersebut tentunya tidak memberikan manfaat seperti yang diharapkan.

Untuk memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta keterampilan yang diinginkan maka organisasi perlu menerapkan sistem rekrutmen yang baik. Sistem rekrutmen harus dijalankan secara objektif dan efisien sehingga sumber daya manusia atau personil yang ditempatkan memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dalam analisis jabatan. Pelaksanaan analisis jabatan sangat diperlukan agar sumber daya manusia aparatur yang menduduki jabatan memiliki kompetensi sebagaimana yang dibutuhkan.

Sementara pada Bab II, Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan, dijelaskan : “Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi Negara.”

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.

Ada tiga macam kompetensi, yaitu:

1. Kompetensi organisasi, diuraikan dari visi dan misi, serta memiliki faktor-faktor unik yang membuat daya saing/kompetitif suatu organisasi.
2. Kompetensi jabatan, berupa kumpulan/klaster karakteristik yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang relevan dengan tugas pokok, fungsi, dan perilaku kerja serta berkaitan dengan keberhasilan atau kegagalan suatu jabatan.
3. Kompetensi individu yaitu keterampilan atau kemampuan seseorang pada suatu keadaan atau tingkat tertentu.

Unsur utama kompetensi jabatan yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap perilaku (*attitude*). Ketiga unsur tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan. Adapun tujuan utama standar kompetensi jabatan :

1. sebagai persyaratan dalam penyusunan pola karier PNS.
2. menjamin obyektifitas, keadilan dan transparansi dalam pengangkatan PNS. dalam jabatan.
3. menjamin keberhasilan pelaksanaan tugas jabatan secara profesional, efektif dan efisien.
4. mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana tugas organisasi yang menjadi penentu pelaksanaan tugas organisasi. seperti di BAPPEDA pejabat struktural merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam mengatur

pelaksanaan tugas, pejabat struktural memiliki tanggung jawab yang besar sehingga diuntut memiliki kompetensi yang mumpuni terutama yang berkaitan dengan pengetahuan dan keahlian.

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Sumber Daya Manusia***

Secara entomologi pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari pengertian masing-masing kata di dalamnya. Terry, G.R, (dalam Winardi), (1986:4), menyatakan bahwa:

“Manajemen merupakan sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerak dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lain.”

Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu faktor yang sangat penting di dalam organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta, karena manusia yang merencanakan sampai mengawasi pelaksanaan kegiatan dalam organisasi. Dimana sumber daya manusia yang dimaksud haruslah cukup jumlahnya sesuai kebutuhan, serta memiliki keterampilan yang memadai sesuai tuntutan tugas-tugas dalam organisasi.

Secara terminologi bahwa Sumber Daya Manusia atau *human resources* adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi (Ndraha 1997:7). Dalam buku tersebut jelas pula dinyatakan bahwa SDM bersisi dua: sisi SD dan sisi M. dimensi pokok sisi SD ialah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok M adalah perlakuan organisasi terhadapnya, yang pada gilirannya menentukan kualitas dan kapasitas hidupnya.

### ***Perencanaan Sumber Daya Manusia***

Menurut Ike Kusdyah Rahmawati (2008:55) mengemukakan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah “suatu proses sistematis yang digunakan untuk memprediksi permintaan dan penyediaan sumber daya manusia dimasa datang.” Dengan program perencanaan sumber daya manusia yang sistematis dapat diperkirakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan pada setiap periode tertentu.

\Lebih lanjut di jelaskan pengertian sumber daya manusia sebagai berikut: “Perencanaan sumber daya manusia adalah proses analisis dan identifikasi tersedianya dan kebutuhan akan sumber daya manusia sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuan.” Perencanaan sumber daya manusia memberikan petunjuk masa depan dan menentukan dimana tenaga kerja dapat diperoleh, kapan tenaga kerja akan dibutuhkan dan pelatihan dan pengembangan jenis apa yang harus dimiliki tenaga kerja. Selain itu, jenjang karir yang tepat bagi tenaga kerja dan manajemen serta sistem kompensasi harus sesuai dengan sistem penyesuaian kinerja, dimana harus sesuai pula dengan keputusan pengembangan sumber daya manusia.

### ***Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia***

Adapun tujuan dari perencanaan sumber daya manusia menurut Drs. Melayu S.P Hasibuan (2006:250) adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan timpang tindih dalam pelaksana tugas.
- d. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Untuk menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- f. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.
- g. Menjadi pedoman dalam pelaksanaan mutasi (vertical atau horizontal) dan pensiun karyawan.
- h. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

### ***Pengertian Evaluasi***

Kata evaluasi berasal dari bahasa Inggris *evaluation* yang berarti penilaian atau penaksiran (John M. Echols dan Hasan Shadily: 1983).

Evaluasi adalah proses penilaian. Penilaian ini bisa menjadi netral, positif atau negatif atau merupakan gabungan dari keduanya. Saat sesuatu dievaluasi biasanya orang yang mengevaluasi mengambil keputusan tentang nilai atau manfaatnya.

Menurut Curtis, Dan B; Floyd, James J.; Winsor, Jerryl L, Evaluasi adalah proses penilaian. Penilaian ini bisa menjadi netral, positif atau negatif atau merupakan gabungan dari keduanya. Saat sesuatu dievaluasi biasanya orang yang mengevaluasi mengambil keputusan tentang nilai atau manfaatnya.

Evaluasi adalah pengidentifikasian keberhasilan atau kegagalan suatu rencana kegiatan atau program. Evaluasi berusaha mengidentifikasi mengenai apa yang sebenarnya terjadi pada pelaksanaan atau penerapan program. Evaluasi bertujuan untuk :

1. mengidentifikasi tingkat pencapaian tujuan
2. mengukur dampak langsung yang terjadi pada kelompok sasaran
3. mengetahui dan menganalisis konsekuensi-konsekuensi lain yang mungkin terjadi diluar rencana. (Suharto, 2006:119)

Evaluasi adalah kegiatan mengukur dan menilai sejauh mana suatu kegiatan itu telah dilaksanakan. Mengukur lebih bersifat kuantitatif, sedangkan menilai lebih bersifat kualitatif. Namun secara umum orang hanya mengidentikkan kegiatan evaluasi sama dengan menilai. Pengukuran dapat dilakukan dengan cara membandingkan hasil tes terhadap standar yang ditetapkan. Perbandingan yang telah diperoleh kemudian dikualitatifkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Rita, 2010:2)

Evaluasi jabatan atau penilaian jabatan adalah suatu proses yang sistematis dan teratur dalam menentukan nilai suatu jabatan, relatif terhadap jabatan-jabatan lain yang ada dalam satu perusahaan. Tujuan utama dari proses ini adalah untuk menentukan tingkat upah yang tepat dan adil diantara jabatan-jabatan yang ada. Langkah-langkah Evaluasi Jabatan adalah:

- a. Mengumpulkan informasi tentang jabatan (dengan menggunakan kuesioner, wawancara langsung ataupun pengamatan) dan kemudian menyusun informasi tersebut menjadi uraian Jabatan dan Spesifikasi Jabatan. Langkah nomor 1 ini biasa dikenal dengan sebutan Analisa Jabatan.
- b. Menetapkan nilai relatif dari masing-masing jabatan dengan cara mempelajari Uraian Jabatan dan Spesifikasi Jabatan tersebut. Dikenal adanya 2 macam metode untuk menentukan nilai jabatan ini, yaitu metode yang sifatnya Non-Kuantitatif dan metode yang Kuantitatif.

### ***Pengertian Kebijakan Publik***

Dari berbagai kepustakaan dapat diungkapkan bahwa kebijakan publik dalam kepustakaan Internasional disebut sebagai *public policy*, yaitu suatu aturan yang mengatur kehidupan bersama yang harus ditaati dan berlaku mengikat seluruh warganya. Setiap pelanggaran akan diberi sanksi sesuai dengan bobot pelanggarannya yang dilakukan dan sanksi dijatuhkan didepan masyarakat oleh lembaga yang mempunyai tugas menjatuhkan sanksi (Nugroho R., 2004; 1-7).

Sementara itu pakar kebijakan publik mendefinisikan bahwa kebijakan publik adalah segala sesuatu yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh pemerintah, mengapa suatu kebijakan harus dilakukan dan apakah manfaat bagi kehidupan bersama harus menjadi pertimbangan yang holistik agar kebijakan tersebut mengandung manfaat yang besar bagi warganya dan berdampak kecil dan sebaiknya tidak menimbulkan persoalan yang merugikan, walaupun demikian pasti ada yang diuntungkan dan ada yang dirugikan, disinilah letaknya pemerintah harus bijaksana dalam menetapkan suatu kebijakan (Thomas Dye, 1992; 2-4).

Dengan demikian yang dimaksud kebijakan dalam Kybernology adalah sistem nilai kebijakan dan kebijaksanaan yang lahir dari kearifan aktor atau lembaga yang bersangkutan. Selanjutnya kebijakan setelah melalui analisis yang mendalam dirumuskan dengan tepat menjadi suatu produk kebijakan. Dalam merumuskan kebijakan Thomas R. Dye merumuskan model kebijakan antara lain menjadi: model kelembagaan, model elit, model kelompok, model rasional, model inkremental, model teori permainan, dan model pilihan publik, dan model sistem.

### ***Pengertian Kompetensi***

Kompetensi didefinisikan (Mitrani et.al, 1992; Spencer and Spencer, 1993) sebagai *an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation*. Atau karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kerja individu dalam pekerjaannya. Berangkat dari pengertian tersebut kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Sesuatu yang

dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian. Kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi.

### ***Konsep Kompetensi***

Konsep kompetensi sebenarnya bukan merupakan sesuatu yang baru. Mitrani, Palziel dan Fitt (Dharma, 2002:18) menjelaskan bahwa gerakan tentang kompetensi telah dimulai pada tahun 1960 dan awal tahun 1970. Siswanto (2003) mengartikan kompetensi sebagai kemampuan manusia (yang dapat ditunjukkan dengan karya, pengetahuan, keterampilan, perilaku, sikap, motif dan/atau bakatnya) ditemukan secara nyata dapat membedakan antara mereka yang sukses dan biasa-biasa saja di tempat kerja.

Adapun yang dimaksud standar kompetensi adalah spesifikasi atau sesuatu yang dibakukan, memuat persyaratan minimal yang harus dimiliki seseorang yang akan melakukan pekerjaan tertentu agar yang bersangkutan mempunyai kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan hasil baik (Suprpto, ibid). pendapat lain dikemukakan oleh Muins (2000:40) bahwa standar kompetensi merupakan ukuran atas kemampuan untuk memahami dan berkomunikasi dengan berbagai macam kultur dan erat kaitannya dengan profesionalisme. Ini berarti, standar kompetensi merujuk pada suatu keadaan di mana seseorang dapat dipercaya berdasarkan kemampuannya. Bagi organisasi, standar kompetensi merupakan suatu konsep keandalan dari suatu organisasi atau individu yang diperoleh melalui dunia profesi yang dimilikinya. Dengan demikian, standar kompetensi menunjukkan kadar penguasaan suatu profesi atau bidang tanggung jawab.

### ***Karakteristik Kompetensi***

Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesti perencanaan, evaluasi kinerja dan pengembangan sumber daya manusia. Menurut beberapa ahli yang dirangkum oleh Dharma (op.cit. 20), terdapat lima karakteristik kompetensi, yaitu : *motivies, traits, self concept, knowledge, dan skills*.

#### 1. *Motivies*

Adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan.

#### 2. *Traits*

Adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara-cara tertentu.

#### 3. *Self concept*

Adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.

#### 4. *Knowledge*

Adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.

### 5. *Skills*

Adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

#### ***Klasifikasi Kompetensi***

Mengutip Spencer dan Spencer, Dharma (op.cit., 21) berpendapat bahwa kompetensi dapat dibagi dua kategori, yaitu : *threshold competencies* dan *differentiating competencies*. *Threshold competencies* adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Tetapi tidak untuk membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dan rata-rata. Sedangkan *differentiating competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah. Misalnya, seseorang yang memiliki orientasi motivasi biasanya yang diperhatikan pada penetapan tujuan yang melebihi apa yang ditetapkan organisasi.

#### ***Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)***

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah merupakan salah satu cara dalam mengukur kompetensi aparatur pemerintah. Adapun istilah diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi bagi calon pegawai negeri sipil dan pegawai negeri sipil.

Pada hakekatnya pendidikan dan pelatihan mempunyai tujuan yang sama, dengan tujuan pengembangan tenaga kerja untuk dapat memperoleh tiga hal, seperti jika seseorang dilatih, maka selama pendidikan, orang tersebut diberitahu atau diberikan pengetahuan mengenai tentang bagaimana cara-cara baik dalam melakukan suatu pekerjaan, jadi latihan sebenarnya diadakan untuk mengisi kesenjangan antara ilmu pengetahuan, keahlian, sikap, dan pemikiran yang dimiliki seseorang sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau tugasnya.

Adapun hal-hal yang harus diperhatikan dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan antara lain:

- a. Tujuan pelatihan; dalam merencanakan pendidikan dan latihan hal pertama yang harus diperhatikan adalah penentuan tujuan. Adanya tujuan pendidikan dan pelatihan tersebut bertujuan peningkatan pengetahuan, keterampilan atau ada tujuan lain.
- b. Manfaat pelatihan; tiap pelaksanaan kegiatan diharapkan dapat membawa manfaat, baik untuk individu maupun organisasi. Adanya manfaat bagi individu menjadikan orang termotivasi untuk selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya.
- c. Isi/materi pelatihan; materi yang diberikan kepada peserta pendidikan dan pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan. Apabila tujuannya adalah peningkatan keterampilan, mesti materi yang diberikan akan lebih banyak bersifat praktek.
- d. Waktu dan tempat pelatihan tempat dilaksanakan; pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus memperhitungkan waktu karena adanya pengaturan waktu tepat maka, tidak ada jam efektif yang terbuang.

- e. Pelatih dan karyawan (peserta) yang akan dilatih; pelatih dan peserta merupakan faktor utama diselenggarakannya pendidikan dan pelatihan.
- f. Biaya yang dibutuhkan dalam pelatihan; kegiatan tanpa adanya biaya, maka akan menghasilkan yang maksimal karena semua aktivitas selalu membutuhkan dana.
- g. Metode pelatihan yang dipakai; pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus menggunakan metode yang tepat, hal ini disebabkan ketetapan metode yang akan sangat berpengaruh terhadap hasil pendidikan dan latihan yang dijalankan.
- h. Fasilitas yang diperlukan dalam pelatihan; fasilitas yang mendukung kegiatan, misalnya fasilitas penginapan, makan dan sebagainya.

### ***Tahap-tahap Program Pelatihan***

Menurut Bernardin & Russel Program (Gomes, 2000:199) pelatihan mempunyai tiga tahap aktivitas yang mencakup:

1. Penilaian kebutuhan pelatihan (*Need Assesment*) yang tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan.
2. Pengembangan program pelatihan (*development*), bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan.
3. Evaluasi program pelatihan (*evaluation*), yang mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang ditetapkan.

### ***Tujuan Utama Pendidikan dan Pelatihan***

Tujuan Utama Pendidikan dan Pelatihan adalah:

1. Menghasilkan kompetensi dalam menggunakan keterampilan yang ditentukan untuk pencapaian standar pada suatu kondisi yang telah ditetapkan dalam berbagai pekerjaan dan jabatan.
2. Penelusuran (penilaian) kompetensi yang telah dicapai dan sertifikasi.

Hasil Pendidikan dan Penilaian hendaknya dihubungkan dengan kebutuhan:

- a. Standar kompetensi yang akan diberikan,
- b. Program Pendidikan dan Pelatihan didasarkan atas uraian kerja,
- c. Kebutuhan *multi-skilling*,
- d. Alur karir (*career path*).

### ***Metode-metode Pendidikan dan Pelatihan***

Metode pendidikan dan pelatihan merupakan suatu cara sistematis yang dapat mengkondisikan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan aspek kognitif, afektif dan psikomotorik (Siswanto, 2003:214). Metode pendidikan dan pelatihan merupakan pendekatan terhadap pelaksanaan dan penyelenggaraan pelatihan dan pendidikan.

Metode latihan harus didasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu: waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat Pendidikan

dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain. Menurut (Murti Sumarni dan John Soeprihanto 2003:374), ada dua metode latihan dan pengembangan, yaitu:

1. Latihan (*training*). Latihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan seorang karyawan dengan cara meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan.
2. Pendidikan (*education*). Pendidikan adalah latihan untuk memperbaiki atau mengembangkan pengetahuan seorang karyawan secara umum, termasuk peningkatan penguasaan teori dan keterampilan mengambil keputusan dalam menghadapi persoalan-persoalan organisasi perusahaan.

### **Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis memakai penelitian deskriptif kualitatif, dimana penelitian ini lebih menekankan pada pengungkapan makna dan proses yang merupakan hal yang emosional, latar belakang alami (*natural setting*) digunakan sebagai sumber data langsung dan peneliti sendiri sebagai instrument kunci (Lincoln dan Guba, 1985). Penelitian ini sering disebut sebagai penelitian terpancing (*embedded qualitative research*) atau lebih populer disebut sebagai penelitian studi kasus. Dengan demikian, melalui jenis penelitian ini maka dapat dijelaskan secara terperinci jalan cerita kronologis, sehingga hasil akhirnya bisa memberikan rekomendasi kepada aparatur penyelenggara pemerintahan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Proses memasuki lokasi penelitian (*Getting in*), Ketika berada dilokasi penelitian (*Getting Allong*), Mengumpulkan data (*Logging the data*). Pengumpulan data terdiri dari beberapa tahap yaitu wawancara, observasi, dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah dekriptif kualitatif. Penelitian ini di maksudkan menggambarkan fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan yang terjadi dilapangan terutama yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Data yang di peroleh dilapangan, selanjutnya dianalisis dengan pemaparan serta interprestasi secara mendalam. Tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis data model interaktif (*Interactive model of analysis*) yang dikembangkan oleh Milles dan Huberman (2007), yang terdiri dari 4 komponen sebagai berikut: Pengumpulan data, Reduksi Data, Penyajian Data, Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### ***Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPEDDA) Kota Samarinda***

Dalam artikel ini yang menjadi pokok bahasan Pengembangan Kompetensi di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Samarinda, penulis akan menjabarkan hasil penelitian berdasarkan beberapa fokus penelitian, sebagai berikut :

#### **1. Pengembangan Kompetensi (Evaluasi KEPKA BKN NO 43 TAHUN 2001)**

### ***a. Pengetahuan***

pejabat structural BAPPEDA memperoleh pengetahuan yang di miliki melalui pendidikan formal yang terus di tingkatkan, pendidikan formal berperan sangat besar dalam menambah pengetahuan setiap orang termasuk pejabat structural BAPPEDA. Pejabat structural yang masih di rasa kurang dalam hal pencapaian jenjang pendidikan kemudian melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi selama masa kerja di Badan Perencanaan dan Pembangunan yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi pejabat structural tersebut agar dapat lebih maksimal dalam menjalankan pekerjaan. Setiap pejabat structural memiliki pengetahuan yang berbeda beda namun dalam hal kepemimpinan dan pengorganisasian ada pengetahuan yang di peroleh melalui diklat (pendidikan dan pelatihan). Pejabat structural di BAPPEDA telah mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagai bekal maupun tambahan ilmu dalam menjalankan tugasnya. Di dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan banyak ilmu yang di dapat yang tentunya berbeda dari setiap diklat yang di ikuti.

### ***b. Keahlian***

Pejabat structural di BAPPEDA telah secara umum telah memiliki keahlian manajerial maupun teknikal yang baik karena telah mampu memaksimalkan sumber daya yang ada dalam bidangnya juga telah mampu menggunakan metode, teknik serta alat yang tepat untuk menunjang pelaksanaan tugas serta mengatasi permasalahan yang di hadapi. Pejabat structural di BAPPEDA telah mampu menerapkan keahlian yang di miliki terhadap pegawainya, hal ini terbukti dengan adanya jalan keluar yang dari masalah yang ada dalam hal ini adalah masalah webside di mana kepala bagian di sini telah menggunakan metode yang tepat yaitu dengan sementara waktu menggunakan pihak ke tiga bersamaan dengan itu pegawainya di ikut sertakan dalam kursus maupun bimbingan tegnologi agar kedepannya dapat melaksanakan tugas secara maksimal tanpa perlu menggunakan pihak ke tiga lagi.

Berdasarkan pengamatan yang telah di lakukan dapat di ketahui bahwa apa yan terlaksana di lapangan telah sesuai dengan hasil wawancara dimana pejabat structural di BAPPEDA memang memiliki keahlian di masing-masing bidang, penguasaan alat alat pendukung kerja pun telah cukup baik terlepas dari masalah webside yang memang masih memerlukan pihak lain dalam pengelolaannya, hal ini terlihat dari semua unit computer yang di gunakan secara maksimal guna membantu meringankan pekerjaan dan juga hal ini membuktikan bahwa pejabat structural di BAPPEDA mampu menerapkan keahlian yang di miliki dalam pelaksanaan tugas juga sebagai pemimpin yang harus mampu memaksimalkan sumber daya yang ada. Keahlian walaupun merupakan karakteristik kemampuan seseorang bukan berarti tidak dapat di bentuk maupun di kebangkanm keahlian dapat di bentuk maupun di kembangkan melalui praktik praktik pembelajaran seperti kursus maupun praktik pembelajaran lainnya. Seperti yang di lakukan oleh BAPPEDA yang terus mengupayakan pengembangan keahlian pegawainya, juga keahlian yang di miliki pejabat structural yang di

peroleh salah satunya mulai jalur pendidikan dan pelatihan , baik itu diklat pim, spama maupun adum.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan peneitian di lapangan mengenai Pengembangan Kompetensi di Badan Peencanaan dan Pembangunan Daerah (Studi Evaluasi Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara no 43 tahun 2001 tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural pegawai negeri Sipil ), serta penyajian data dan pembahasannya telah di uraikan dalam penelitian ini maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

Pengetahuan yang di miliki oleh pejabat structural di Badan Perencanaan dan Pembangunan telah mumpuni berdasarkan pengetahuan yang di peroleh melalui pendidikan dan pelatihan yang di ikuti sehingga pejabat structural di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah mampu menjalankan tugasnya dengan baik sesuai bidang masing-masing dan mampu mengatasi hambatan yang ada sehingga mampu mencapai tujuan secara maksimal.

Keahlian yang di miliki oleh pejabat structural di Badan Perencanaan dan Pembangunan di rasa telah cukup mumpuni walaupun memang masih ada kendala yang di hadapi yang di sebabkan oleh kurangnya keahlian pegawai di bidang tegnologi informasi yang mengakibatkan BAPPEDA masih harus menggunakan pihak ke luar dalam melaksanakan tugas tersebut, namun BAPPEDA tidak tinggal diam dan telah melakukan beberapa upaya seperti mengikutkan pegawai dalam kursus maupun bimbingan tegnologi dan bagi yang telanh menjadi pegawai negeri sipil di ajukan untuk dapat mengikuti pendidikn dan pelatihan yang merupakan bukti bahwa pejabat structural di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah telah mampu menerapkan keahliannya dalam hal ini penggunaan metode dalam menyelesaikan masalah.

### **Saran**

Agar kedepannya Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah dapat terus meningkatkan pengetahuan setiap pegawainya melalui bebrapa bentuk pendidikan dan pelatihan agar pengetahuan pegawai dapat terus bertambah sehingga mampu melaksnakan tugas secara maksimal dan mampu mencapai tujuan yang di inginkan dengan lebih baik.

Hendaknya Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah terus meningkatkan upaya untuk mengatasi kendala yang ada agar tidak menjadi masalah yang berlarut-larut yang ke depannya akan mengganggu pelaksanaan tugas dalam usaha pencapaian tujuan . karena apabila terus menerus menggunakan pihak luar untuk mengatasi suatu tugas secara otomatis akan mengganggu pelaksanaan tugas yang seharusnya dapat di selesaikan tepat waktu tidak menutup kemungkinan akan menjadi terambat karena tidak bisa di kerjakan sendiri.

## Daftar Pustaka

- Adair, Michael. 1995. *Kualitas dan Keterampilan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Jaya Pustaka.
- Aji F.B. dan Siraid S.M. 1990. *Perencanaan dan Evaluasi*, Jakarta: Bina Aksara.
- Endah Setyowati, Makalah Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi :Solusi Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi.
- Flippo, B Edwin. 1984. *Manajemen Personalia (Terjemahan)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gilley. W.J and May Cunich, Ann, 2000, *Beyond the Learning Organization: Creating a Culture Growth and Development Through State of the Art Human Resource Practice*. Perseus Book, USA.
- Gomes, Faustimo Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Hamalik, Oemar. 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia-Manajemen Pelatihan ketenagakerjaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko T. Hani .2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Cetakan 14*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan Melayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hariwijaya,M, DR & Triton P.B, S.Si. M.Si. 2008. *Pedonom Penulisan Ilmiah Profosal dan Skripsi*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Hutapea, Parulian. MBA & Dr. Nurianna Thoha, MBA. 2008. *Kompetensi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Janszen, Felix, 2000, *The Age of innovation*. Pearson Education Limited, Great Britain.
- Lynton, Rolf P & Undai Pareek.1984. *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta: PT Pustaka Binanam Pressindo.
- Mitrani, Alain. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (Terjemahan)*. Jakarta :PT Intermasia.
- Mitrani, A, Daziel, M. And Fitt, D. 1992. *Competency Based Human Resource Management: Valua-Strategies for Recruitment, Development and Reward*; Kogan Page Limited: London
- Moekijat, Drs.1991. *Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Moenir.1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Notoatmojo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Palan, R.2007. *Competency Management. Teknik Implementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: Penerbit Bina Ilmu.
- Prasetyo, Bambang. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Rachmawati, Ike Kusdyah, SE. MM. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : Andy Offset

- 
- Rimsky, K Judisseno. 2008. *Jadilah Pribadi yang Berkompeten di Tempat Kerja*. Jakarta: Gramedia
- Rivai, Veithzal. 2004. *Mnajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada
- Spencer. M. Lyle and Spencer, M.Signe. 1993. *Competence at Work Modelas for Superior Performance*, John Wily & Son, Inc, New York, USA.
- Huberman, Michael & Milles B. Mathew. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI-Press
- Moleong, Lexy.j. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya