

Analisis Strategi Pengembangan Kompetensi Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Utara

Agus Ratna Mawarni Harefa¹, Syah Abadi Mendrofa², Yamolala Zega³, Sukaaro Waruwu⁴

Fakultas Ekonomi Universitas Nias, Gunungsitoli, Indonesia

mawarharefa81@gmail.com¹, syahabadi.mendrofa@gmail.com², zyamolala@gmail.com³,

sukawaruwu414@gmail.com⁴

Info Artikel

Diterima : Tgl 5

September 2024

Revisi : 3

November 2024

Terbit : 28

Desember 2024

Key words:

Employee

Competency

Development.

Kata Kunci:

Pengembangan

Kompetensi

Peagawai.

Corresponding

Author :

Agus Ratna

Mawarni Harefa¹

, Syah Abadi

Mendrofa²,

Yamolala Zega³,

Sukaaro

Waruwu⁴

, E-mail :

mawarharefa81

@gmail.com¹,

syahabadi.mend

rofa@gmail.com

²,

zyamolala@gma

il.com³,

sukawaruwu414

@gmail.com⁴

Abstract

Developing employee competency is crucial in improving the quality of public services. In the era of globalization and increasingly fierce competition, local governments are required to have superior human resources and be able to adapt quickly to change. Therefore, employee competency development strategies are very important to ensure the achievement of organizational goals in providing excellent service to the community. The variables in this research consist of 1 (one) single variable, namely: A single variable is a variable that only has one dimension or category.

This variable only has one value or attribute for each unit of analysis. According to Sugiyono (2017: 39), research variables are "all attributes, traits, values of people who have certain variations determined by researchers to be studied and then drawn conclusions". The following is an analysis of research results obtained from observations and in-depth interviews regarding employee competency development at the Personnel and Development Agency.

North Nias Regency Human Resources. This research was carried out carefully, paying attention to the location and time that had been optimally arranged. Apart from that, researchers also met directly with informants to obtain more accurate data. The results of this research were obtained through data collection techniques in the form of interviews and observations. This technique was chosen to obtain natural data. The interview structure designed by the researcher is not standard, so that if the answers given by the informant are not clear, the researcher will ask additional questions to deepen and clarify the information provided by the informant.

This research aims to analyze employee competency development strategies at the North Nias Regency Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM). The research results show that: BKPSDM has implemented various competency development strategies, such as training, formal education, and job rotation. However, there are still several obstacles that need to be overcome, such as budget limitations, lack of employee interest, and a less than optimal evaluation system. Therefore, it is necessary to improve and refine existing competency development strategies, as well as develop new strategies that are more effective and efficient. The factors that influence the successful implementation of the employee competency development strategy at BKPSDM North Nias Regency have been implemented well, so that employees experience an increase in their ability to carry out their duties.

Keywords: Employee Competency Development.

Abstrak

Pengembangan kompetensi pegawai merupakan hal yang krusial dalam meningkatkan kualitas layanan publik. Dalam era globalisasi dan kompetisi yang semakin ketat, pemerintah daerah dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Oleh karena itu, strategi pengembangan kompetensi pegawai menjadi sangat penting untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi dalam memberikan

pelayanan yang prima kepada masyarakat. Variabel dalam penelitian ini terdiri 1 (satu) variabel tunggal, yaitu: Variabel tunggal adalah variabel yang hanya memiliki satu dimensi atau kategori.

Variabel ini hanya memiliki satu nilai atau atribut untuk setiap unit analisis. Menurut Sugiyono (2017: 39), mengatakan bahwa variabel penelitian adalah "segala sesuatu atribut, sifat, nilai dari orang yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian diambil kesimpulannya". Berikut adalah analisis hasil penelitian yang diperoleh dari observasi dan wawancara mendalam mengenai pengembangan kompetensi pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Utara.

Penelitian ini dilakukan dengan cermat, memperhatikan lokasi dan waktu yang telah diatur secara optimal. Selain itu, peneliti juga bertemu langsung dengan para informan untuk memperoleh data yang lebih akurat. Hasil penelitian ini diperoleh melalui teknik pengumpulan data berupa wawancara dan observasi. Teknik tersebut dipilih untuk memperoleh data yang alami. Struktur wawancara yang dirancang oleh peneliti tidak bersifat baku, sehingga apabila jawaban yang diberikan informan kurang jelas, peneliti akan mengajukan pertanyaan tambahan untuk memperdalam dan memperjelas informasi yang diberikan oleh informan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nias Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: BKPSDM telah menerapkan berbagai strategi pengembangan kompetensi, seperti pelatihan, pendidikan formal, dan job rotation. Namun, masih terdapat beberapa kendala yang perlu diatasi, seperti keterbatasan anggaran, kurangnya minat pegawai, dan belum optimalnya sistem evaluasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan perbaikan dan penyempurnaan terhadap strategi pengembangan kompetensi yang sudah ada, serta pengembangan strategi baru yang lebih efektif dan efisien. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan strategi pengembangan kompetensi pegawai di BKPSDM Kabupaten Nias Utara telah dilaksanakan dengan baik, sehingga pegawai mengalami peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya.

Kata Kunci: Pengembangan Kompetensi Pegawai.

PENDAHULUAN

Pengembangan kompetensi pegawai merupakan hal yang krusial dalam meningkatkan kualitas layanan publik. Dalam era globalisasi dan kompetisi yang semakin ketat, pemerintah daerah dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Oleh karena itu, strategi pengembangan kompetensi pegawai menjadi sangat penting untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi dalam memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat.

Dalam era globalisasi dan digitalisasi saat ini, instansi pemerintah dihadapkan pada tuntutan yang semakin kompleks. Kecepatan perubahan teknologi, dinamika politik, serta kebutuhan masyarakat yang semakin beragam memaksa instansi pemerintah untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, strategi pengembangan kompetensi pegawai menjadi sangat relevan untuk memastikan bahwa pegawai memiliki kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan efektif.

Pengembangan kompetensi dapat didefinisikan sebagai proses yang sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai guna mencapai kinerja yang lebih baik. Menurut Spencer (2019: 103), kompetensi

mencakup kombinasi dari keterampilan teknis, kemampuan interpersonal, dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif.

Strategi pengembangan kompetensi membantu organisasi menentukan tujuan dan prioritas dalam meningkatkan kualifikasi pegawai. Tanpa strategi yang jelas, upaya pengembangan kompetensi bisa menjadi tidak terarah dan kurang efektif. Strategi membantu organisasi mengalokasikan sumber daya (seperti waktu, dan tenaga kerja) secara efisien dan efektif. Ini memungkinkan organisasi untuk fokus pada pengembangan kompetensi yang paling penting dan relevan. Dengan adanya strategi, organisasi dapat menetapkan metrik dan indikator yang jelas untuk mengukur kemajuan dalam pengembangan kompetensi. Ini memungkinkan evaluasi berkelanjutan terhadap efektivitas program pengembangan.

Strategi pengembangan kompetensi sangat penting untuk memastikan bahwa para pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Perubahan dalam lingkungan organisasi, baik secara internal maupun eksternal, dapat mempengaruhi kebutuhan kompetensi pegawai. Misalnya, perubahan regulasi, kebijakan pemerintah, atau perkembangan teknologi mungkin memerlukan peningkatan atau perubahan kompetensi tertentu.

Perkembangan teknologi yang pesat, kompetensi pegawai menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan dan daya saing suatu organisasi. Kompetensi pegawai tidak hanya mencakup pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan interpersonal, kepemimpinan terhadap perubahan.

Perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis menuntut organisasi untuk terus beradaptasi dan mengembangkan kompetensi pegawainya. Tanpa adanya pengembangan kompetensi yang efektif, organisasi berisiko mengalami penurunan produktivitas, inovasi dan kemampuan bersaing di pasar global. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi pegawai harus menjadi bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia. Banyak organisasi yang telah menyadari pentingnya pengembangan kompetensi pegawai dan mulai menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai mereka. Namun, tidak semua strategi yang diterapkan memberikan hasil yang optimal. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya pemahaman tentang kebutuhan pelatihan, metode pelatihan yang kurang efektif atau minimnya dukungan dari manajemen.

Pola pengembangan kompetensi pegawai menjadi salah satu elemen kunci yang menentukan keberhasilan dan daya saing sebuah organisasi. Kompetensi pegawai mencakup berbagai aspek, termasuk pengetahuan teknis, keterampilan, dan kemampuan interpersonal. Kemampuan untuk beradaptasi dan mengembangkan diri dalam

menghadapi perubahan lingkungan bisnis juga merupakan bagian penting dari kompetensi yang dibutuhkan oleh pegawai.

Organisasi yang ingin tetap kompetitif dan relevan di pasar harus terus berupaya mengembangkan kompetensi pegawainya. Tanpa pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, organisasi berisiko tertinggal dari pesaing, mengalami penurunan produktivitas, dan kehilangan inovasi. Oleh karena itu, strategi pengembangan kompetensi pegawai harus menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia.

Namun, banyak organisasi yang menghadapi tantangan dalam mengembangkan kompetensi pegawai secara efektif. Tantangan ini bisa berupa kurangnya pemahaman tentang kebutuhan pelatihan, metode pelatihan yang kurang efektif atau minimnya dukungan dari manajemen. Dalam beberapa kasus, strategi pengembangan yang diterapkan tidak memberikan hasil yang diharapkan, sehingga investasi dalam pelatihan dan pengembangan menjadi kurang optimal.

Kondisi tersebut di atas menjadi ketertarikan bagi penulis, dimana berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan penulis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya (BKPSDM) Kabupaten Nias Utara ditemukan bahwa beberapa masalah yang terjadi terkait dengan pengembangan kompetensi pegawai selama ini, seperti: kurangnya pemahaman kebutuhan pelatihan dimana hal ini organisasi belum memiliki pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan pelatihan yang spesifik bagi pegawai. Akibatnya, program pelatihan yang disusun tidak sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan. Kemudian, metode pelatihan yang kurang efektif, seperti metode pelatihan yang digunakan seringkali tidak efektif dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Pelatihan yang terlalu teoritis tanpa aplikasi praktis dapat mengurangi efektivitas pembelajaran. Berikutnya minimnya dukungan manajemen, hal ini sangat penting dalam keberhasilan program pengembangan kompetensi.

Namun, seringkali manajemen tidak memberikan perhatian atau sumber daya yang cukup untuk mendukung program ini, begitu juga dengan evaluasi dan monitoring yang kurang. Banyak organisasi tidak melakukan evaluasi dan monitoring yang memadai terhadap program pengembangan kompetensi yang telah dijalankan. Hal ini membuat sulit untuk menilai keberhasilan dan melakukan perbaikan yang diperlukan. Terakhir adalah kendala budaya organisasi. Budaya organisasi yang tidak mendukung pembelajaran dan pengembangan dapat menjadi hambatan besar dalam upaya meningkatkan kompetensi pegawai. Pegawai mungkin ragu untuk berpartisipasi dalam program pelatihan jika budaya organisasi tidak mendorong pembelajaran berkelanjutan.

Paparan tersebut di atas, penulis berupaya untuk menganalisis strategi- strategi pengembangan kompetensi pegawai yang telah diterapkan di berbagai organisasi. Dengan menganalisis strategi- strategi tersebut,

diharapkan dapat ditemukan pola- pola dan praktik terbaik yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kompetensi pegawai secara efektif dan efisien. Penelitian ini juga akan mengidentifikasi faktor- faktor yang mempengaruhi keberhasilan pengembangan kompetensi pegawai, sehingga organisasi dapat lebih memahami dan mengatasi hambatan- hambatan yang mungkin muncul dalam proses pengembangan kompetensi.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal pengembangan kompetensi pegawai. Diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi dalam merancang dan menerapkan strategi pengembangan kompetensi yang lebih efektif, serta dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja dan daya saingnya di pasar global.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan kajian lebih lanjut melalui penelitian dengan judul: "Analisis Strategi Pengembangan Kompetensi Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Utara".

METODE PENELITIAN

Subyek penelitian

Subyek penelitian adalah pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nias Utara. Penelitian ini fokus pada strategi pengembangan kompetensi pegawai dengan mempertimbangkan berbagai faktor seperti pelatihan, pendidikan formal, dan evaluasi terhadap pegawai BKPSDM

Prosedur

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan informan utama dan pendukung. Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling hingga data mencapai saturasi. Selain wawancara, metode observasi dan dokumentasi digunakan untuk memperoleh informasi tambahan

Instrumen

Instrumen penelitian meliputi:

1. Peneliti sebagai instrumen utama untuk mengarahkan dan melaksanakan seluruh proses penelitian.
2. Panduan wawancara berisi pertanyaan-pertanyaan yang mendalam dan fleksibel.
3. Alat tulis dan alat rekam untuk mencatat dan merekam data saat wawancara berlangsung.
4. Dokumen-dokumen resmi yang relevan dengan pengembangan kompetensi pegawai di BKPSDM, seperti data pelatihan dan pendidikan pegawai

Teknik Analisa data

Menurut Arikunto (2017: 68), bahwa dalam penelitian deskriptif kualitatif, ada beberapa pola dan teknik analisa data yang umum digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk mengolah dan menganalisa data yang telah diperoleh, maka penulis melakukan metode analisa data, sebagai berikut:

a. Reduksi Data

b. Reduksi data dilakukan dalam rangka pemilihan dan penyederhanaan data. Kegiatan yang dilakukan pada tahapan ini adalah seleksi data dan pembuangan data yang tidak relevan. Data-data yang relevan dengan penelitian akan di organisasikan sehingga terbentuk sekumpulan data yang dapat memberi informasi faktual.

c. Penyajian Data

d. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk sekumpulan informasi, baik berupa tabel, bagan, maupun deskriptif naratif, sehingga data yang tersaji relatif jelas dan informatif. Tindakan lanjutan, penyajian data digunakan dalam kerangka menarik kesimpulan dari akhir sebuah tindakan.

e. Penarikan Kesimpulan

f. Pada tahap ini peneliti akan mengambil kesimpulan secara ringkas dan jelas, sehingga terjawab tujuan dan masalah penelitian yang telah dianalisa sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Utara

Kabupaten Nias Utara resmi terbentuk pada 29 Oktober 2008 sebagai hasil dari pemekaran wilayah Kabupaten Nias. Pemekaran ini merupakan bagian dari upaya untuk meningkatkan efektivitas pemerintahan dan pelayanan publik di daerah kepulauan Nias, yang memiliki tantangan geografis dan infrastruktur yang cukup kompleks.

Sejalan dengan pembentukan Kabupaten Nias Utara, berbagai instansi pemerintahan, termasuk BKPSDM, mulai dibentuk pada Tahun 2009 untuk menjalankan fungsi administrasi dan manajemen pemerintahan di wilayah ini. BKPSDM Nias Utara bertanggung jawab atas berbagai aspek manajemen kepegawaian, mulai dari rekrutmen, penempatan, pengembangan karier, hingga pensiun para PNS (Pegawai Negeri Sipil) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias Utara

Selama perjalanannya, BKPSDM Nias Utara terus berkembang dengan menyesuaikan diri terhadap kebijakan-kebijakan terbaru di tingkat nasional dan daerah. Ada banyak tantangan yang dihadapi termasuk masalah infrastruktur, teknologi informasi, serta sumber daya manusia yang memadai untuk mendukung tugas-tugas administrasi yang semakin kompleks. BKPSDM Nias Utara memainkan peran kunci dalam mendukung pelayanan

publik yang berkualitas melalui manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif, dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Nias Utara.

Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Utara

a. Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Utara:

MAJU:

Kondisi penyelenggaraan pemerintah Pembangunan Daerah dan sosial Kemasyarakatan saat ini menuju perubahan yang lebih baik.

SEJAHTERA:

Terpenuhinya kebutuhan dasar Masyarakat (Sandang, Papan, Pangan). Pelayanan dasar pendidikan dan kesehatan yang lebih baik.

BERKEADILAN:

Penyelenggaraan roda pemerintahan yang mampu mendistribusikan kegiatan dan pembangunan prioritas secara merata, menghilangkan kesenjangan dan diskriminasi antar wilayah.

b. Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Utara:

1. Meningkatkan Kualitas sumber daya manusia yang beriman, sehat dan produktif;
2. Meningkatkan kompetensi dan etos kerja aparatur sipil Negara dan aparatur pemerintahan desa;
3. Meningkatkan pembangunan sarana dan prasarana prioritas yang berkualitas;
4. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berbasis keunggulan sumber daya local;
5. Menciptakan kondisi kehidupan social masyarakat yang harmoni dan berbudaya.

Data Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Utara

Kepegawaian merupakan suatu aset yang sangat penting di dalam sebuah organisasi agar tercapainya tujuan yang telah di rencanakan. Tanpa adanya pegawai maka semua program kerja tidak akan terlaksana dengan baik. Berikut ini daftar Nama Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Utara:

Hasil Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan peneliti pada Bab I yaitu pengembangan kompetensi pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Utara.

Untuk mengetahui hal tersebut maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang beragam yaitu dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu informan kunci dan informan utama. Berikut adalah hasil wawancara dari informan penelitian.

Informan 1 (kunci)

Berdasarkan wawancara dengan Toloni Waruwu, SH., M.Si, Kepala BKPSDM Kabupaten Nias Utara, pada 19 Agustus 2024, diketahui bahwa sebagian besar pegawai memiliki keterampilan teknis yang baik, terutama dalam pengoperasian komputer dan perangkat lunak administratif seperti Microsoft Office dan SIMPEG. Namun, peningkatan masih diperlukan dalam penggunaan teknologi baru seperti aplikasi manajemen kepegawaian berbasis digital.

Sekitar 70% pegawai telah mengikuti pelatihan teknis, dan 40% di antaranya memiliki sertifikasi resmi. Pelatihan teknis diadakan setahun sekali, dengan beberapa pegawai mengikuti lebih dari satu program untuk memenuhi kebutuhan tugas spesifik. Pegawai BKPSDM umumnya mampu mengikuti perkembangan teknologi, seperti perangkat lunak berbasis cloud, dan rutin menggunakan teknologi baru dalam pekerjaan mereka.

Evaluasi kinerja teknis menunjukkan hasil baik, dengan peningkatan signifikan dalam kualitas dan efisiensi kerja setelah pelatihan, termasuk penguasaan sistem informasi yang lebih lancar dan pengurangan kesalahan data. Pegawai juga mampu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah teknis serta mengusulkan solusi inovatif yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja organisasi.

Informan 2

Hasil wawancara dengan Salomo D. Gea, SP, MAP, Sekretaris BKPSDM Kabupaten Nias Utara, pada 12 Agustus 2024, menyoroti perannya dalam perencanaan, koordinasi, dan evaluasi program pelatihan untuk memastikan pengembangan kompetensi pegawai yang relevan dan efektif. Visi BKPSDM adalah menciptakan aparatur profesional, kompeten, dan adaptif melalui kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

Identifikasi kebutuhan kompetensi dilakukan secara sistematis setiap 3–6 bulan melalui evaluasi kinerja, survei, wawancara, dan analisis jabatan. Beragam program pelatihan disediakan, seperti pendidikan formal, workshop, mentoring, rotasi jabatan, dan e-learning, yang dirancang melalui analisis kebutuhan dan evaluasi umpan balik peserta. Metode pelatihan dipilih berdasarkan tujuan, karakteristik peserta, dan sumber daya.

Untuk menjaga relevansi materi pelatihan, BKPSDM rutin menganalisis kebutuhan, mengikuti tren industri, bekerja sama dengan ahli, dan memanfaatkan teknologi. Umpan balik peserta dan evaluasi berkala memastikan program terus disesuaikan dengan perkembangan terbaru, mendukung peningkatan kinerja pegawai dan tujuan strategis organisasi.

Informan 3

Berdasarkan wawancara dengan Juliman Foor Zega, S.Pd., Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan SDM BKPSDM Kabupaten Nias Utara, perannya meliputi perancangan kebijakan, identifikasi kebutuhan pelatihan, dan koordinasi program pengembangan. Ia bertanggung jawab merancang rencana strategis, menetapkan prioritas pelatihan, serta memastikan sumber daya tersedia. Identifikasi kebutuhan dilakukan melalui analisis kinerja, survei, dan diskusi untuk menentukan pelatihan yang relevan. Evaluasi menyeluruh dilakukan untuk meningkatkan kualitas program.

Program pelatihan dirancang melalui tahap perencanaan, penyusunan materi, pemilihan fasilitator, pelaksanaan, dan evaluasi. Materi disesuaikan dengan kebutuhan, dan fasilitator dipilih berdasarkan kompetensi. Evaluasi mencakup survei, wawancara, dan analisis hasil kerja untuk mengukur pencapaian tujuan pelatihan dan dampak jangka panjang.

Efektivitas program diukur melalui indikator peningkatan keterampilan, perubahan kinerja, penerapan keterampilan, dan dampak pada indikator kinerja organisasi seperti efisiensi proses dan kualitas layanan. Analisis biaya-manfaat memastikan hasil yang sepadan dengan investasi. Dengan pendekatan ini, BKPSDM memastikan program pelatihan memberikan dampak positif berkelanjutan bagi pegawai dan organisasi.

Informan 4

Hasil wawancara dengan Vicky Berkat Zebua, SH, Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi, mengungkapkan metode yang digunakan untuk mengidentifikasi gap kompetensi pegawai di BKPSDM Kabupaten Nias Utara. Proses ini melibatkan evaluasi kinerja pegawai, survei, wawancara, analisis jabatan, dan pelatihan uji coba. Teknik-teknik ini membantu menentukan apakah pegawai memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka. Jika ditemukan kesenjangan, langkah-langkah seperti pelatihan atau pendidikan lanjutan diusulkan untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

Program pelatihan di Sub Bagian Pendidikan dan Pelatihan dirancang dengan mengundang narasumber kompeten, termasuk dari provinsi atau Badan Kepegawaian Negara (BKN), untuk memberikan materi yang relevan. Program ini menekankan partisipasi aktif pegawai melalui sesi tanya jawab, yang bertujuan memastikan pemahaman yang mendalam terhadap materi yang disampaikan. Setelah pelatihan, umpan balik dari peserta dikumpulkan untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan. Umpan balik ini mencakup penilaian terhadap relevansi materi dan penerapan keterampilan dalam pekerjaan sehari-hari. Hasil evaluasi dianalisis untuk mengidentifikasi aspek yang perlu ditingkatkan, sehingga program pelatihan di masa depan dapat dirancang lebih baik.

Program pelatihan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama dalam hal peningkatan kompetensi dan keterampilan. Pegawai yang telah mengikuti pelatihan menunjukkan peningkatan efisiensi, efektivitas, dan rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja keseluruhan organisasi. Selain itu, pelatihan juga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan inovasi. Dengan keterampilan baru, pegawai dapat bekerja lebih efisien, mengurangi kesalahan, dan menghasilkan output berkualitas lebih tinggi. Pelatihan yang berfokus pada inovasi juga mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dan mencari solusi baru, yang pada akhirnya meningkatkan daya saing dan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan.

Informan 5

Berdasarkan wawancara dengan Yakub S. Telaumbanua, S.Sos, Kepala Sub Bidang Pengembangan Karir dan Evaluasi Kinerja Aparatur BKPSDM Kabupaten Nias Utara, pengembangan kompetensi di tempat kerja dianggap sangat penting karena berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Pengembangan ini membantu pegawai untuk tetap relevan dengan tuntutan kerja, meningkatkan efisiensi, serta mendorong inovasi. Selain itu, organisasi yang berinvestasi dalam pengembangan kompetensi menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mampu meningkatkan tingkat retensi pegawai.

Yakub sendiri telah mengikuti program pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh BKN. Program tersebut memberikan pelatihan yang relevan dengan tugas pegawai, membantu mereka memahami dan menerapkan keterampilan baru dalam pekerjaan sehari-hari. Pengalamannya melibatkan interaksi dengan narasumber berpengalaman serta diskusi dengan rekan-rekan, yang memberikan perspektif baru dalam menyelesaikan tugas. Ia merasa bahwa program-program pelatihan tersebut sesuai dengan kebutuhan karena dirancang berdasarkan analisis kebutuhan yang tepat. Ketika pelatihan relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai, motivasi untuk berpartisipasi dalam pelatihan juga meningkat.

Manfaat yang dirasakan setelah mengikuti program pelatihan mencakup peningkatan keterampilan, pemahaman yang lebih baik tentang tugas, dan peningkatan kepercayaan diri dalam melaksanakan pekerjaan. Program ini juga meningkatkan kemampuan pegawai dalam berkolaborasi dengan tim dan menyelesaikan tugas secara lebih efisien. Yakub juga merasa terdorong untuk terus mengembangkan kompetensinya, terutama karena ia menyadari adanya kekurangan dalam tugas yang dilakukan, sebagaimana dinilai oleh atasan atau pimpinan. Dukungan dari pimpinan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran berkelanjutan sangat penting untuk mendorong pegawai mengembangkan kompetensi mereka. Sebaliknya, jika tidak ada dukungan atau kesempatan pelatihan, pengembangan kompetensi pegawai dapat terhambat.

Reduksi Data Penelitian

1. Sejauh mana pegawai memiliki keterampilan teknis yang relevan dengan tugas mereka?

Pegawai BKPSDM Kabupaten Nias Utara secara umum memiliki keterampilan teknis yang cukup baik, terutama dalam pengoperasian komputer dan penggunaan perangkat lunak administratif. Namun, beberapa area, seperti penguasaan teknologi baru, masih perlu ditingkatkan. Hal ini menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan kompetensi agar pegawai dapat memenuhi tuntutan tugas secara efektif.

2. Apakah pegawai menguasai perangkat lunak atau alat kerja khusus yang diperlukan dalam pekerjaan mereka?

Sebagian besar pegawai telah menguasai perangkat lunak dasar seperti Microsoft Office dan aplikasi spesifik, seperti Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Kompetensi ini mendukung efisiensi kerja pegawai, namun program pelatihan terus diperlukan untuk meningkatkan penguasaan alat kerja yang relevan dengan perkembangan teknologi.

3. Berapa banyak pegawai yang telah mengikuti pelatihan teknis atau memperoleh sertifikasi dalam bidang mereka?

Sekitar 70% pegawai telah mengikuti pelatihan teknis, dan 40% di antaranya telah memperoleh sertifikasi resmi. Evaluasi terhadap program pelatihan diperlukan untuk memastikan hasil yang sepadan dengan investasi, serta memantau dampaknya terhadap indikator kinerja organisasi, seperti peningkatan layanan dan pencapaian target strategis.

4. Seberapa sering pegawai mengikuti program pengembangan teknis yang diadakan oleh BKPSDM?

Program pengembangan teknis diadakan secara berkala, biasanya setahun sekali, dengan keikutsertaan pegawai yang bervariasi tergantung kebutuhan tugas dan posisi. Penilaian kebutuhan kompetensi dilakukan secara teratur untuk memastikan pelatihan relevan dengan kebutuhan pegawai dan organisasi.

5. Seberapa baik pegawai mengikuti perkembangan terbaru dalam teknologi yang relevan dengan pekerjaan mereka?

Pegawai cukup baik dalam mengikuti perkembangan teknologi, terutama dalam bidang administrasi dan teknologi informasi. Mereka cepat beradaptasi dengan teknologi baru seperti sistem manajemen berbasis cloud, yang mendukung efisiensi kerja. Program pelatihan perlu terus disesuaikan dengan perkembangan industri agar keterampilan pegawai tetap relevan.

6. Apakah pegawai dapat mengaplikasikan teknologi baru dalam tugas sehari-hari?

Sebagian besar pegawai mampu mengaplikasikan teknologi baru seperti sistem informasi manajemen dalam tugas rutin. Evaluasi hasil pelatihan menunjukkan pentingnya penggunaan indikator kinerja untuk menilai dampak pelatihan terhadap efektivitas kerja.

7. Bagaimana penilaian kinerja teknis pegawai berdasarkan evaluasi kerja?

Penilaian kinerja teknis menunjukkan hasil yang baik, terutama dalam pengoperasian perangkat lunak dan manajemen data. Indikator kinerja seperti kecepatan penyelesaian tugas dan akurasi data menjadi tolok ukur untuk mengevaluasi keterlibatan dan motivasi pegawai dalam pelatihan.

8. Apakah terdapat peningkatan kualitas dan efisiensi kerja setelah mengikuti program pelatihan teknis?

Program pelatihan teknis memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas dan efisiensi kerja, terutama dalam penggunaan perangkat lunak kompleks. Analisis biaya dan manfaat diperlukan untuk memastikan keberlanjutan program pelatihan yang efektif.

9. Sejauh mana pegawai mampu menggunakan pengetahuan teknis mereka untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah dalam pekerjaan?

Pegawai mampu menggunakan pengetahuan teknis untuk mengatasi tantangan pekerjaan, seperti troubleshooting perangkat lunak. Perubahan dalam indikator kinerja organisasi, seperti peningkatan efisiensi proses dan kualitas layanan, menjadi bukti keberhasilan pelatihan.

10. Apakah pegawai dapat mengusulkan solusi inovatif yang didasarkan pada pengetahuan teknis mereka?

Pegawai didorong untuk berpikir kreatif dan mengusulkan solusi inovatif yang berbasis keterampilan teknis. Tingkat partisipasi yang tinggi dalam program pelatihan menunjukkan motivasi yang baik, dengan hasil berupa peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja.

11. Bagaimana peran Anda sebagai Sekretaris BKPSDM dalam mengawasi pengembangan kompetensi pegawai?

Sebagai Sekretaris BKPSDM, peran utama adalah merancang, mengoordinasikan, dan mengevaluasi program pengembangan kompetensi. Perencanaan yang matang memastikan pelatihan relevan dengan kebutuhan pegawai dan tujuan organisasi.

12. Apa visi dan misi dari badan ini terkait pengembangan kompetensi pegawai?

Visi BKPSDM adalah menciptakan pegawai yang profesional, kompeten, dan adaptif terhadap perubahan. Program pelatihan yang berkualitas dan kebijakan pendukung menjadi misi utama dalam meningkatkan kompetensi pegawai.

13. Bagaimana Anda mendefinisikan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi?

Kompetensi didefinisikan sebagai kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan tugas. Penilaian kinerja secara berkala memastikan pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan tanggung jawab mereka.

14. Bagaimana proses identifikasi kebutuhan kompetensi dilakukan di organisasi ini?

Identifikasi dilakukan melalui evaluasi kinerja tahunan, survei, dan diskusi dengan manajer. Langkah ini menghasilkan rencana pengembangan kompetensi yang selaras dengan kebutuhan organisasi.

15. Apa saja teknik atau alat yang digunakan untuk mengidentifikasi gap kompetensi?

Teknik seperti analisis jabatan, survei, wawancara, dan penilaian kompetensi formal digunakan untuk memahami kesenjangan keterampilan dan merancang pelatihan yang relevan.

16. Seberapa sering analisis kebutuhan kompetensi dilakukan, dan siapa saja yang terlibat?

Analisis dilakukan setiap 3-6 bulan dengan melibatkan manajemen, pegawai, dan konsultan eksternal untuk memastikan semua perspektif dipertimbangkan.

17. Apa saja jenis program pengembangan kompetensi yang tersedia?

Program mencakup pelatihan formal, workshop, mentoring, rotasi jabatan, dan akses e-learning. Pendekatan ini memastikan peningkatan keterampilan dan pengembangan karir pegawai.

18. Bagaimana proses perancangan program pengembangan dilakukan?

Proses dimulai dengan analisis kebutuhan, penetapan tujuan, dan desain materi. Evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas dan dampak program terhadap kinerja.

19. Apa kriteria yang digunakan untuk memilih metode pelatihan?

Kriteria mencakup tujuan pelatihan, gaya belajar peserta, sumber daya yang tersedia, dan kemampuan metode untuk dievaluasi. Metode pelatihan daring menjadi pilihan fleksibel yang relevan.

20. Bagaimana memastikan materi pelatihan tetap mutakhir dan relevan?

Materi diperbarui secara rutin melalui survei, umpan balik peserta, dan konsultasi dengan narasumber ahli. Evaluasi kinerja pegawai digunakan untuk menilai relevansi materi pelatihan.

Pembahasan

Berikut adalah analisis hasil penelitian yang diperoleh dari observasi dan wawancara mendalam mengenai pengembangan kompetensi pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Utara. Penelitian ini dilakukan dengan cermat, memperhatikan lokasi dan waktu yang telah diatur secara optimal. Selain itu, peneliti juga bertemu langsung dengan para informan untuk memperoleh data yang lebih akurat.

Hasil penelitian ini diperoleh melalui teknik pengumpulan data berupa wawancara dan observasi. Teknik tersebut dipilih untuk memperoleh data yang alami. Struktur wawancara yang dirancang oleh peneliti tidak bersifat baku, sehingga apabila jawaban yang diberikan informan kurang jelas, peneliti akan mengajukan pertanyaan tambahan untuk memperdalam dan memperjelas informasi yang diberikan oleh informan.

Analisis Strategi Pengembangan Kompetensi Pegawai yang Diterapkan oleh BKPSDM Kabupaten Nias Utara

Pengembangan kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nias Utara merupakan proses yang sistematis dan terencana. Strategi yang diterapkan mencakup beberapa langkah penting yang dirancang untuk memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah analisis dari strategi tersebut:

1. Analisis Kebutuhan Kompetensi

Strategi pertama yang diterapkan adalah melakukan analisis kebutuhan kompetensi secara berkala. Proses ini melibatkan pengumpulan data melalui survei, wawancara, dan observasi kinerja pegawai dalam jangka pendek. Dengan melibatkan pegawai dalam proses ini, BKPSDM dapat mengidentifikasi gap antara keterampilan yang ada dan yang diperlukan, serta memahami tantangan yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan tugas mereka.

2. Penetapan Tujuan Program Pengembangan

Setelah kebutuhan kompetensi diidentifikasi, langkah selanjutnya adalah menetapkan tujuan spesifik untuk program pengembangan. Tujuan ini harus jelas dan terukur, sehingga efektivitas program dapat dievaluasi setelah dilaksanakan. Penetapan tujuan yang tepat membantu dalam merancang konten program dan metode pengajaran yang sesuai.

3. Desain dan Pelaksanaan Program Pelatihan

BKPSDM merancang program pelatihan yang mencakup berbagai metode, baik tatap muka, daring, maupun kombinasi keduanya. Pemilihan metode pelatihan yang tepat sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai dapat belajar dengan cara yang paling efektif bagi mereka. Program pelatihan ini dirancang untuk memberikan keterampilan dan pengetahuan baru yang relevan dengan tugas pegawai, sehingga meningkatkan produktivitas dan inovasi dalam organisasi.

4. Evaluasi dan Penyesuaian Program

Evaluasi program pelatihan dilakukan secara berkala untuk mengukur efektivitasnya. BKPSDM mengumpulkan umpan balik dari peserta pelatihan dan melakukan analisis hasil evaluasi untuk menyesuaikan program berdasarkan hasil tersebut. Proses ini memastikan bahwa program pelatihan tetap relevan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai dan organisasi.

5. Kolaborasi dengan Pemangku Kepentingan

BKPSDM bekerja sama dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk manajer lini, pelatih eksternal, dan konsultan, untuk merancang program pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan pegawai. Kolaborasi ini membantu dalam menciptakan program yang lebih relevan dan efektif, serta memastikan bahwa semua perspektif dipertimbangkan dalam proses pengembangan.

6. Dokumentasi dan Pelaporan

BKPSDM juga bertanggung jawab untuk menyusun laporan tentang kegiatan pengembangan kompetensi, termasuk pencapaian, tantangan, dan rekomendasi untuk perbaikan. Dokumentasi ini penting untuk pelaporan dan

perencanaan masa depan, serta untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas dalam proses pengembangan kompetensi.

Strategi pengembangan kompetensi pegawai yang diterapkan oleh BKPSDM Kabupaten Nias Utara mencakup analisis kebutuhan, penetapan tujuan, desain dan pelaksanaan program pelatihan, evaluasi, kolaborasi dengan pemangku kepentingan, serta dokumentasi dan pelaporan. Dengan pendekatan yang sistematis dan terencana ini, BKPSDM berupaya untuk memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, serta meningkatkan kinerja individu dan tim secara keseluruhan.

Faktor- faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Pelaksanaan Strategi Pengembangan Kompetensi Pegawai di BKPSDM Kabupaten Nias Utara

Pelaksanaan strategi pengembangan kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nias Utara dipengaruhi oleh berbagai faktor. Keberhasilan strategi ini sangat bergantung pada bagaimana faktor- faktor tersebut diidentifikasi dan dikelola. Berikut adalah beberapa faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan strategi pengembangan kompetensi pegawai di BKPSDM Kabupaten Nias Utara:

1. Dukungan Manajemen dan Kepemimpinan

Dukungan penuh dari manajemen puncak dan pimpinan organisasi sangat penting. Komitmen dan keterlibatan aktif pimpinan BKPSDM dalam mendukung program pengembangan kompetensi akan meningkatkan motivasi pegawai dan memastikan alokasi sumber daya yang memadai untuk pelaksanaan program tersebut. Manajemen yang memberikan arahan dan sumber daya yang cukup akan meningkatkan efektivitas program tersebut.

2. Ketersediaan Anggaran dan Sumber Daya

Pengembangan kompetensi memerlukan investasi, baik dalam bentuk anggaran maupun sumber daya lainnya seperti fasilitas dan tenaga ahli. Ketersediaan anggaran yang cukup dan memadai dapat memungkinkan BKPSDM untuk menyelenggarakan program pelatihan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan pegawai.

3. Analisis Kebutuhan Pelatihan yang Akurat

Keberhasilan strategi pengembangan kompetensi sangat bergantung pada **analisis kebutuhan pelatihan (*Training Needs Analysis*)** yang tepat. Dengan memahami kesenjangan kompetensi yang ada, BKPSDM dapat merancang program pelatihan yang efektif dan tepat sasaran, sehingga mampu meningkatkan kemampuan pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Proses identifikasi kebutuhan kompetensi yang sistematis dan

melibatkan berbagai pihak, termasuk pegawai, dan akan memastikan bahwa program pelatihan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan.

4. Kualitas Program Pelatihan

Kualitas materi pelatihan, metode penyampaian, dan kompetensi instruktur atau fasilitator sangat mempengaruhi efektivitas program pengembangan kompetensi. Program pelatihan yang interaktif, relevan, dan dipandu oleh tenaga ahli yang berpengalaman akan lebih berhasil dalam meningkatkan kompetensi pegawai.

5. Motivasi dan Partisipasi Pegawai

Motivasi internal dan keterlibatan aktif pegawai dalam program pengembangan kompetensi sangat penting. Pegawai yang memiliki keinginan kuat untuk belajar dan berkembang akan lebih proaktif dalam mengikuti pelatihan dan menerapkan pengetahuan yang diperoleh dalam pekerjaan sehari-hari.

6. Sumber Daya yang Memadai

Ketersediaan sumber daya, baik itu finansial, fasilitas, maupun tenaga pengajar yang kompeten, sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan program pengembangan kompetensi.

7. Evaluasi dan Umpan Balik

Proses evaluasi yang berkelanjutan terhadap hasil pelatihan dan umpan balik dari peserta pelatihan akan membantu dalam perbaikan program di masa mendatang. Ini juga menciptakan budaya pembelajaran yang berkelanjutan di dalam organisasi.

8. Komitmen Pegawai

Motivasi dan komitmen pegawai untuk mengikuti program pelatihan dan menerapkan keterampilan yang diperoleh dalam pekerjaan sehari-hari juga merupakan faktor kunci dalam keberhasilan pengembangan kompetensi. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, BKPSDM Kabupaten Nias Utara dapat meningkatkan efektivitas strategi pengembangan kompetensi pegawai dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Strategi Pengembangan Kompetensi Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Utara

Berdasarkan penelitian, strategi pengembangan kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nias Utara melibatkan beberapa langkah kunci yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai secara berkelanjutan. Strategi ini mencakup:

a. Analisis Kebutuhan Kompetensi

BKPSDM secara rutin melakukan analisis kebutuhan kompetensi untuk mengidentifikasi keterampilan yang diperlukan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Proses ini melibatkan penilaian kinerja pegawai, umpan balik dari atasan, dan identifikasi tren serta perubahan di lingkungan kerja.

b. Perancangan Program Pelatihan

Program pelatihan dirancang berdasarkan hasil analisis kebutuhan kompetensi. Program ini mencakup pelatihan teknis, manajerial, dan kepemimpinan. Materi pelatihan dipilih agar sesuai dengan kebutuhan pegawai dan tantangan yang dihadapi.

c. Implementasi Program

Program pelatihan dilaksanakan dengan metode yang bervariasi, seperti workshop, seminar, dan e-learning. Pelatihan ini dilakukan secara berkala dan melibatkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk fasilitator eksternal dan internal.

d. Evaluasi dan Umpan Balik

Setelah pelatihan, BKPSDM melakukan evaluasi untuk mengukur efektivitas program. Evaluasi ini mencakup pengukuran peningkatan keterampilan, perubahan dalam kinerja pegawai, dan penerapan pengetahuan baru dalam tugas sehari-hari. Umpan balik dari peserta pelatihan juga dikumpulkan untuk perbaikan program di masa depan.

Dampak Program Pengembangan Kompetensi Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Utara

Hasil penelitian menunjukkan beberapa dampak positif dari program pengembangan kompetensi di BKPSDM:

a. **Peningkatan Kinerja Pegawai**

Pegawai yang mengikuti program pelatihan menunjukkan peningkatan signifikan dalam kinerja mereka. Hal ini terlihat dari peningkatan efisiensi kerja, kualitas output, dan kemampuan dalam menangani tugas yang lebih kompleks.

b. **Peningkatan Motivasi dan Kepuasan Kerja**

Program pelatihan berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Dengan adanya kesempatan untuk belajar dan berkembang, pegawai merasa lebih dihargai dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

c. **Kemampuan Adaptasi yang Lebih Baik**

Pelatihan yang berfokus pada teknologi baru dan best practices membantu pegawai beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja. Ini memperkuat kemampuan mereka untuk menghadapi tantangan baru dan menerapkan solusi inovatif.

d. **Peningkatan Kepemimpinan dan Manajerial**

Program pengembangan kompetensi dalam bidang kepemimpinan dan manajerial membantu pegawai yang memegang posisi strategis untuk mengelola tim dan proyek dengan lebih efektif. Ini berdampak positif pada struktur organisasi dan pencapaian tujuan.

Tantangan dalam Pengembangan Kompetensi Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Utara

Beberapa tantangan yang diidentifikasi dalam penelitian ini mencakup:

a. **Keterbatasan Sumber Daya**

Terdapat keterbatasan dalam hal anggaran dan sumber daya untuk pelatihan yang dapat mempengaruhi cakupan dan frekuensi program pelatihan.

b. **Kendala Penjadwalan**

Jadwal pelatihan yang tetap kadang sulit disesuaikan dengan jadwal kerja pegawai, yang dapat mempengaruhi partisipasi dan efektivitas pelatihan.

c. **Kebutuhan Penyesuaian Program**

Program pelatihan terkadang tidak sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan spesifik pegawai, terutama dalam hal tingkat kesulitan dan relevansi materi.

Rekomendasi untuk Perbaikan Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Utara

Berdasarkan hasil pembahasan, beberapa rekomendasi untuk meningkatkan strategi pengembangan kompetensi di BKPSDM adalah:

a. **Menyesuaikan Program Pelatihan**

Program pelatihan harus lebih disesuaikan dengan kebutuhan spesifik pegawai dan tantangan yang dihadapi. Penyesuaian ini dapat mencakup tingkat kesulitan dan relevansi materi.

b. **Meningkatkan Fleksibilitas**

Mengadakan pelatihan dalam format yang lebih fleksibel, seperti e-learning atau modul singkat, dapat membantu pegawai menyesuaikan pelatihan dengan jadwal kerja mereka.

c. Menyediakan Dukungan Tindak Lanjut

Menyediakan sesi tindak lanjut dan mentoring setelah pelatihan dapat membantu pegawai dalam menerapkan pengetahuan baru dan menyelesaikan tantangan yang muncul.

d. Mengoptimalkan Sumber Daya

Memanfaatkan sumber daya yang ada secara lebih efisien dan mencari peluang untuk mendapatkan tambahan anggaran atau dukungan eksternal untuk pelatihan.

1. Penyediaan Program Pelatihan yang Relevan

BKPSDM menyediakan berbagai program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial pegawai. Upaya ini meliputi:

a. Pelatihan Teknis

Program yang fokus pada keterampilan khusus yang diperlukan dalam pekerjaan sehari-hari, seperti penggunaan perangkat lunak tertentu atau teknik manajemen proyek.

b. Pelatihan Manajerial dan Kepemimpinan

Mengembangkan keterampilan dalam mengelola tim, membuat keputusan strategis, dan memimpin proyek.

c. *Workshop* dan Seminar

Menyediakan kesempatan untuk belajar dari ahli dan praktisi di bidang tertentu, serta berbagi pengetahuan dengan rekan kerja.

2. Penggunaan Metode dan Alat Pelatihan yang Variatif

BKPSDM menerapkan berbagai metode pelatihan untuk memenuhi kebutuhan beragam pegawai, termasuk:

a. Pelatihan Kelas Tatap Muka

Mengadakan sesi pelatihan langsung yang memungkinkan interaksi langsung antara peserta dan instruktur.

b. *E-Learning*

Menyediakan modul pelatihan online yang dapat diakses kapan saja, memungkinkan pegawai untuk belajar sesuai dengan jadwal mereka.

c. Pelatihan *On the Job*

Mengintegrasikan pelatihan dengan pekerjaan sehari-hari melalui pembimbingan dan proyek khusus.

3. **Evaluasi dan Umpan Balik**

Setelah pelatihan, BKPSDM melakukan evaluasi untuk menilai efektivitas program dan dampaknya terhadap kinerja pegawai:

a. **Evaluasi Kinerja**

Mengukur peningkatan keterampilan dan penerapan pengetahuan baru dalam pekerjaan.

b. **Survei Kepuasan**

Mengumpulkan umpan balik dari peserta pelatihan untuk menilai kepuasan dan efektivitas pelatihan.

c. **Tindak Lanjut dan Mentoring**

Menyediakan dukungan tambahan untuk membantu pegawai menerapkan pengetahuan yang diperoleh dan mengatasi tantangan yang muncul setelah pelatihan.

4. **Penyediaan Dukungan dan Insentif**

Untuk mendorong pegawai agar terus mengembangkan keterampilan mereka, BKPSDM menyediakan berbagai bentuk dukungan dan insentif:

a. **Penghargaan dan Pengakuan**

Memberikan penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan peningkatan signifikan atau penerapan keterampilan baru dalam pekerjaan.

b. **Dukungan Finansial**

Menyediakan dana atau subsidi untuk mengikuti pelatihan eksternal atau memperoleh sertifikasi profesional.

c. **Fasilitas dan Sumber Daya**

Menyediakan akses ke perpustakaan digital, alat pembelajaran, dan sumber daya lainnya untuk mendukung pengembangan keterampilan secara mandiri.

5. **Integrasi dengan Perencanaan Karir**

BKPSDM juga mengintegrasikan pengembangan kompetensi dengan perencanaan karir pegawai:

a. **Rencana Pengembangan Karir**

Membantu pegawai merencanakan jalur karir mereka dan menyediakan pelatihan yang mendukung tujuan karir mereka.

b. **Penilaian Kebutuhan Karir**

Mengidentifikasi keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir dan menyediakan program pelatihan yang sesuai.

6. Peningkatan Kapasitas Manajerial dan Administratif

Untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan program pengembangan kompetensi, BKPSDM:

a. Penguatan Kapasitas Staf

Melakukan pelatihan untuk staf BKPSDM agar dapat merancang dan mengelola program pengembangan dengan lebih baik.

b. Pemantauan dan Pelaporan

Mengembangkan sistem pemantauan dan pelaporan yang efektif untuk melacak kemajuan program dan hasil yang dicapai.

Upaya-upaya ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai di BKPSDM Kabupaten Nias Utara melalui penyediaan pelatihan yang relevan, evaluasi yang efektif, dukungan yang memadai, dan integrasi dengan perencanaan karir. Dengan pendekatan yang komprehensif dan berfokus pada kebutuhan pegawai, BKPSDM dapat memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dan berkontribusi secara efektif dalam pekerjaan mereka.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian merujuk pada batasan atau kendala-kendala yang ada dalam sebuah penelitian yang dapat memengaruhi validitas atau generalisasi hasil penelitian. Mengidentifikasi keterbatasan penelitian adalah langkah yang penting dalam pembahasan temuan penelitian, karena hal ini membantu memahami konteks dan batasan hasil penelitian. Berikut adalah beberapa keterbatasan penelitian yang dialami peneliti:

a. Akses Data yang Terbatas

Penelitian ini mungkin mengalami kesulitan dalam mengakses data yang lengkap dan akurat mengenai program pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan, serta hasil evaluasi yang terkait. Keterbatasan dalam dokumentasi atau catatan pelatihan dapat mempengaruhi kedalaman analisis.

b. Data Historis yang Tidak Memadai

Keterbatasan dalam data historis tentang perkembangan kompetensi pegawai sebelumnya dapat menyulitkan analisis tren jangka panjang dan dampak dari strategi yang diterapkan.

c. Bias Responden

Responden mungkin memberikan jawaban yang bias atau tidak sepenuhnya jujur dalam wawancara atau survei, terutama jika mereka merasa penilaian mereka akan mempengaruhi evaluasi kinerja mereka.

d. Keterbatasan Perspektif

Penelitian ini mungkin hanya mencakup pandangan dari sebagian pegawai atau manajer, sehingga tidak mencerminkan seluruh perspektif yang ada di organisasi.

e. Metodologi Evaluasi

Penelitian ini mungkin bergantung pada metode evaluasi yang kurang mendalam atau tidak cukup komprehensif untuk menilai efektivitas program pengembangan kompetensi secara menyeluruh.

f. Keterbatasan Alat Pengumpulan Data

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data, seperti kuesioner atau wawancara, mungkin tidak sepenuhnya mengakomodasi semua aspek pengembangan kompetensi atau tidak cukup valid untuk memberikan hasil yang akurat. Keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk memberikan konteks pada hasil penelitian dan mempertimbangkan langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan penelitian di masa depan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nias Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. BKPSDM telah menerapkan berbagai strategi pengembangan kompetensi, seperti pelatihan, pendidikan formal, dan *job rotation*. Namun, masih terdapat beberapa kendala yang perlu diatasi, seperti keterbatasan anggaran, kurangnya minat pegawai, dan belum optimalnya sistem evaluasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan perbaikan dan penyempurnaan terhadap strategi pengembangan kompetensi yang sudah ada, serta pengembangan strategi baru yang lebih efektif dan efisien.
2. Faktor- faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan strategi pengembangan kompetensi pegawai di BKPSDM Kabupaten Nias Utara telah dilaksanakan dengan baik, sehingga pegawai mengalami peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi pengembangan kompetensi pegawai di BKPSDM Kabupaten Nias Utara perlu ditingkatkan. Beberapa rekomendasi yang dapat diajukan adalah:

1. Meningkatkan anggaran untuk pengembangan kompetensi
2. Merancang program pelatihan yang lebih menarik dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan
3. memberikan kesempatan untuk pelatihan lebih lanjut dan dukungan yang memadai bagi pegawai dalam mengembangkan kompetensi mereka.

4. Melakukan evaluasi secara berkala terhadap efektivitas program pengembangan
5. menjalin kerjasama dengan lembaga pendidikan atau organisasi lain untuk mendapatkan akses ke sumber daya pelatihan yang lebih luas dan beragam, sehingga pegawai dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang lebih relevan dengan perkembangan terkini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, (2019). Manajemen Bisnis, Rineka Cipta, Jakarta
- Arifhan Ady Dj & Wahdaniah (2022). *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management* p-ISSN : 2797-9725 | e-ISSN : 2777-0559 Vol. 2 No. 1 Januari - April 2022.
- Arikunto, Suharsini, (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pengantar*, Bina Aksara, Jakarta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Assauri Sofjan, (2010). *Manajemen Pemasaran*, Rajawali Press, Jakarta
- Boxall, P., & Purcell, J. (2021). *Strategy and Human Resource Management*. London: Macmillan International Higher Education.
- Boyatzis, R. E. (2018). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5-12.
- Davis, M. (2023). Evaluating the Effectiveness of Competency Development Initiatives. *International Journal of Training and Development*, 27(4), 321-335.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. New York: Pearson.
- Effendi, Tadjuddin Noer, (2019). *Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja dan Kemiskinan*, Rineka Cipta, Jakarta
- Fathoni, Abdurrahman, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta Jakarta.
- Faustino, Cardoso Gomes, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.: Andi, Yogyakarta
- Jansen, M. (2023). *Integrating Competency Development with Strategic Organizational Goals*. Harvard Business Review Press.
- Jenerson, Patonengan (2021). *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa (JIPSK)*; ISSN 25280-1852, e-ISSN: 2721-0537; Akreditasi Jurnal Nasional Sinta 5; Vol VI, No.02, Desember 2021.
- Jones, P. (2021). "Measuring the ROI of Competency Development Programs." *Journal of Human Resources Management*, 15(2), 45-60.

- Kadir. (2019). *Statistika Terapan: Konsep, Contoh, dan Analisa Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Li, Y., et al. (2020). "Technological Innovations in Employee Competency Development." *International Journal of Training and Development*, 24(3), 212-230.
- Lupiyoadi, Rambat. (2018). *Manajemen Pemasaran Jasa, Salemba Empat*, Jakarta
- Martoyo, Susilo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPF, Yogyakarta
- Maslow, Abram. (2013). *A Theory of Human Motivation*. Psychological Review.
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2021). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. South-Western Cengage Learning.
- McClelland, David C. (2019). *Testing for Competence Rather Than for Intelligence*. *American Psychologist*.
- Notohamiprodjo, Hadisuwarno. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran*. Pustaka Baru.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. (2013). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Refika Dharma, Bandung.
- Schaufeli, W. B. (2020). *The Burnout Challenge: Managing People's Relationships with Their Jobs*. London: Routledge.
- Soedrajat, Setyo. (2014). *Manajemen Pemasaran Jasa Bank, Ikral Mandiri Abadi*, Jakarta
- Soekanto, Teguh Sulisty, (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Soekidjo, Notoatmodjo, (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2019). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Sri Hartati; Neni Alyani & Thiara Kurniati. (2022). *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*. Vol 10, No. 1, 2022, pp. 16-30 Webiste: <http://ejournal.ipdn.ac.id/JMSDA/> DOI 10.33701/jmsda.v10i1.2506.
- Sri Wahyudi, Agustinus, (2016). *Manajemen Strategi*, Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D*, Alfabeta, Bandung.
- Suyanto, M. Suyanto. (2017). *Marketing Strategy Top Brand Indonesia*, Andi Offset, Yogyakarta
- Syafi'i Antonio, (2011). *Bank Syariah dari Teori ke Praktek*, Cet. 1, Gema Insani, Jakarta

Syamsul Effendie & R. Widodo Tri Putra. (2024). The Journalish: Social and Government; <http://thejournalish.com/ojs/index.php/thejournalish/index>. Volume 5 Nomor 1 Maret 2024: The Journalish Hal. 001-010.

Toha, Miftah, (2015). Manajemen Kepegawaian di Indonesia, Kencana, Jakarta.

Tjiptono, Fandi, (2020). Strategi Pemasaran, Cet. Ke-II, Andi, Yogyakarta

Ulrich, D. (2021). Reinventing the Organization: How Companies Can Deliver Radically Greater Value in Fast-Changing Markets. Boston: Harvard Business Review Press.

Wahyu Saputra Basri & Ayu Widowati Johannes (2022). Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah Vol. 14 No. 1 pp. 36-52 Website: <https://ejournal.ipdn.ac.id/JAPD>. ISSN: 1829-5193, e-ISSN: 2615-3351 DOI:<https://doi.org/10.33701/jiapd.v14i1>