

STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MAJALENGKA

Rizky Muhamad Subagja¹, Romly Arsyad², Layla Kurniawati³

rizkymsubagja@gmail.com¹

Institut Pemerintahan Dalam Negeri

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi masih kurangnya kompetensi ASN BKPSDM Kabupaten Majalengka dalam mengatur urusan kepegawaian seluruh ASN. Tujuan penelitian untuk menganalisis dan mengetahui pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia dan strategi yang dilakukan Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara. Kemudian menggunakan metode kualitatif deskriptif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka. pada indikator pengetahuan berdasarkan hasil penelitian sudah cukup baik, dibuktikan bahwa kinerja yang diberikan sudah sesuai dengan tugas dan fungsinya. Pada indikator keterampilan sudah terlaksana cukup baik namun belum sepenuhnya maksimal hal ini dikarenakan masih ada ASN yang belum mengikuti diklat. Kemudian pada indikator sikap/perilaku masih kurang maksimal, hal ini dibuktikan bahwa sikap ASN BKPSDM Kabupaten Majalengka terkait kedisiplinan belum sesuai dengan apa yang diharapkan

Kata Kunci : Strategi, Pengembangan, Kompetensi ASN.

PENDAHULUAN

Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi faktor penting di dalam suatu organisasi publik. Sumber daya manusia atau pegawai merupakan penggerak utama sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya sehingga diperlukannya kompetensi. Pada era globalisasi saat ini, setiap organisasi dituntut siap dalam menghadapi perubahan dan persaingan yang dinamis untuk dapat bersaing dengan organisasi-organisasi lainnya. Pegawai dengan kompetensi, pengetahuan dan kemampuan dibutuhkan untuk menjawab tantangan tersebut sehingga dapat menyesuaikan perubahan dan persaingan, dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing sehingga pelayanan yang diberikan menjadi maksimal.

Sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan negara Indonesia dikenal dengan ASN yakni masyarakat Indonesia dengan kriteria yang telah dipenuhi kemudian dinaikan menjadi pegawai secara tetap oleh pejabat yang berwenang berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Setiap lembaga pemerintah pusat dan daerah memiliki sumber daya manusia yang bernama PNS sehingga setiap lembaga wajib mengelola kualitas sumber daya manusianya yang bertujuan untuk kemajuan dalam memberikan pelayanan, selain dari segi kualitas, kuantitas PNS di Indonesia dapat dilihat pada grafik yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Nasional, sebagai berikut:

Gambar 1. Grafik Pertumbuhan PNS Nasional Tahun 2016-2021



Sumber: Badan Kepegawaian Nasional, 2021.

Berdasarkan gambar 1 diketahui bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil pada tahun (2016-2021) relatif terus terjadi penurunan. Jumlah PNS berstatus aktif per 30 Juni 2021 sebanyak 4.081.824 orang, mengalami penurunan sebanyak 86.294 orang dari tahun sebelumnya. Sementara untuk tahun 2018, pemerintah membuka formasi Tenaga Honorer Eks Kategori-2 (THK-2) sehingga jumlah PNS mengalami kenaikan sebesar 0,092% atau sejumlah 3.618 orang pada tahun 2019. Menurut kuantitas, jumlah Pegawai Negeri Sipil mengalami kenaikan dan penurunan, namun selain melihat kuantitas Pegawai Negeri Sipil, hal yang juga menjadi perhatian pemerintah adalah kualitas, meliputi kompetensi dan potensi pegawai dalam bekerja.

Pemerintah telah berupaya dalam mengatasi permasalahan kompetensi pegawai, salah satunya melalui melalui program pendidikan dan pelatihan. Upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusia dalam ranah ini, menjadi tantangan pemerintah. Pemerintah harus melakukan upaya perbaikan dalam internal suatu Lembaga melalui pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan merupakan sebuah investasi sumber daya manusia pemerintah yang berkaitan dengan pemberian layanan publik (Masdar, 2019:113).

Pemerintah menyadari adanya kebutuhan pengembangan kompetensi dibuktikan melalui Pasal 203 Ayat 4 Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS menjelaskan, “semua PNS dalam 1 tahun memiliki kesempatan paling sedikit 20 jam pelajaran untuk mengembangkan kompetensinya”. Berdasarkan peraturan tersebut bahwa pengembangan kompetensi merupakan hal yang sangat penting dan dapat menunjang kinerja PNS.

Keberhasilan pengembangan kompetensi PNS di Indonesia harus didukung oleh kinerja pemerintah daerah. Keterlibatan pemerintah daerah dalam pengembangan kompetensi PNS dilandasi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Berdasarkan peraturan tersebut, pemerintah daerah berperan mengatur jalannya pemerintahan, termasuk pengelolaan Aparatur Sipil Negara di lingkungan pemerintah daerah yang diselenggarakan melalui pembinaan profesional dengan tetap memperhatikan integritas, etika, diklat, pangkat dan kompetensi.

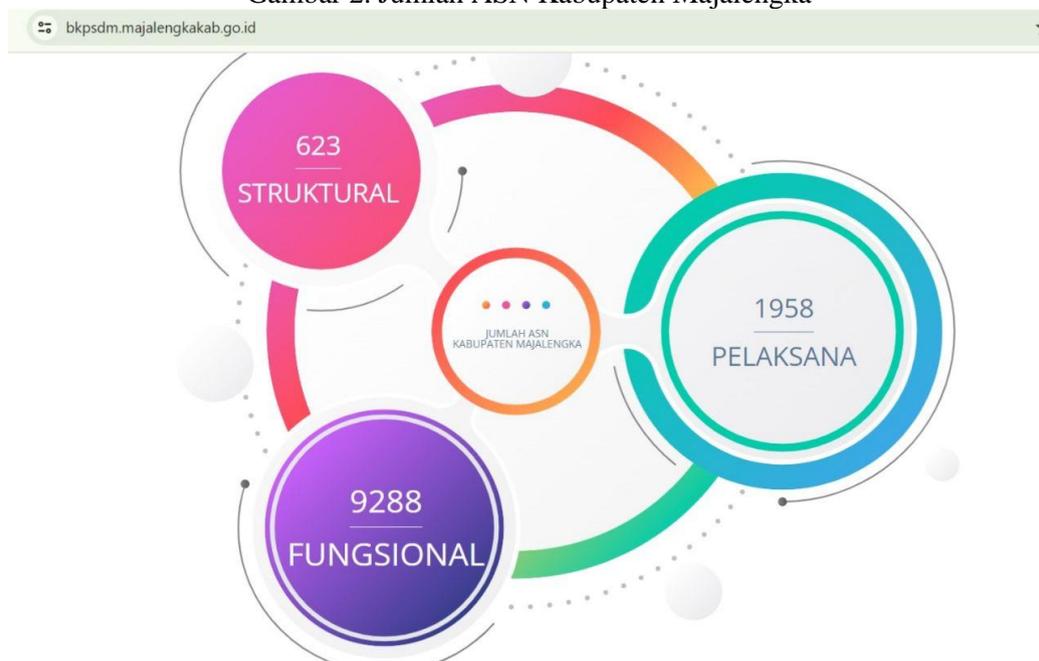
Kabupaten Majalengka sebagai salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Barat. Di dalam melaksanakan kemajuan daerah, pemerintah daerah Kabupaten Majalengka memiliki visi dan misi. Visinya yakni RAHARJA (Religius, Adil, Harmonis, dan Sejahtera), sedangkan Misinya yakni: 1) Mewujudkan Perilaku Kehidupan Masyarakat Beragama sebagai Tradisi Budaya; 2) Mewujudkan Keadilan Fungsional, Keadilan Teritorial, dan Pemerataan Hasil-Hasil Pembangunan Berdasarkan pada Potensi masing-masing; 3) Meneguhkan 4 Pilar Kebangsaan sebagai Etika dan Norma Bermasyarakat, Berbangsa, dan Bernegara dalam

Kehidupan Keluarga; dan 4) Mewujudkan Pemenuhan Kebutuhan Hidup Masyarakat Majalengka yang Bahagia Lahir dan Batin.

Pemerintah daerah Kabupaten Majalengka di dalam melaksanakan Misi khususnya pada Misi ke-4 yakni Mewujudkan Pemenuhan Kebutuhan Hidup Masyarakat Majalengka yang Bahagia Lahir dan Batin. Pada Misi ke-4 tersebut memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas layanan publik dengan sasaran pencapaiannya yakni meningkatnya Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dengan nilai A (88,31-100) melalui strategi peningkatan profesionalisme pelayanan publik. Strategi tersebut dilakukan dengan arah kebijakan yakni peningkatan kapasitas aparatur melalui program peningkatan sumber daya aparatur. Program peningkatan sumber daya aparatur tersebut, pemerintah daerah Kabupaten Majalengka telah menerbitkan Peraturan Bupati tentang Rincian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Berdasarkan peraturan tersebut, BKPSDM Kabupaten Majalengka memiliki tugas dan fungsi dalam melaksanakan program peningkatan sumber daya aparatur.

Berikut ini data jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Majalengka berdasarkan klasifikasi jabatan struktural, fungsional, dan pelaksana.

Gambar 2. Jumlah ASN Kabupaten Majalengka



Sumber: BKPSDM Kabupaten Majalengka, 2024.

Berdasarkan data pada gambar 2 di atas adalah jumlah keseluruhan ASN di Kabupaten Majalengka sebanyak 11.869 dengan rincian Jabatan Struktural berjumlah 623, sedangkan Jabatan Fungsional berjumlah 9.288, dan Jabatan Pelaksana berjumlah 1958. Setelah diketahuinya jumlah keseluruhan ASN di Kabupaten Majalengka, maka diperlukan data jumlah ASN di lingkungan BKPSDM Kabupaten Majalengka yang bertujuan untuk mengetahui rasio pegawai didasarkan pada Analisis Jabatan dan Beban Kerja (ANJAB/ABK).

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Strategi Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka”.

METODOLOGI

Paradigma penelitian adalah suatu cara pandang untuk memahami kompleksitas dunia nyata. Paradigma tertanam kuat dalam sosialisasi para penganut dan praktisinya. Paradigma menunjukkan pada mereka apa yang penting, absah, dan masuk akal. Paradigma juga bersifat normatif, menunjukkan pada praktisinya apa saja yang harus dilakukan tanpa perlu melakukan pertimbangan eksistensial atau epistemologis yang panjang (Mulyana, 2001: 9).

Paradigma yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu paradigma post-positivis. Penelitian post-positivis mendasarkan pada pandangan positivis terkait dengan masalah peramalan dan pengendalian, tetapi mencoba mengembangkan pemahaman berbeda tentang hal-hal lain untuk menjawab kritik-kritik yang dilontarkan terhadap kelompok positivis. Realitas objektif diyakini ada, tetapi hanya dapat didekati dan tidak dapat dipotret sepenuhnya.

Pelaksanaan kegiatan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka. Oleh karena itu, berdasarkan tujuan di atas maka metode penelitian yang akan digunakan dalam penulisan ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengembangan Kompetensi ASN di BKPSDM Kabupaten Majalengka

Dalam rangka membahas pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka, konsep yang digunakan oleh penulis yaitu berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2016:10) dimana dijelaskan bahwa terdapat 3 (tiga) indikator manajemen sumber daya manusia yang akan dianalisis yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap.

1. Pengetahuan

Menurut Wibowo (2016:10), Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai bidang yang digelutinya. Ilmu atau informasi yang dimiliki seseorang pegawai dapat digunakan dalam kondisi nyata dalam suatu pekerjaan. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi dalam sebuah organisasi.

Pendidikan merupakan salah satu parameter utama dari pengetahuan yang membentuk kemampuan dan meningkatkan kompetensi dalam diri seseorang. Pendidikan dapat diartikan sebagai usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan seseorang yang dilakukan baik dalam lembaga yang bersifat formal seperti sekolah, dan secara informal yang terdapat dalam interaksi manusia dengan dinamika sosial yang dialaminya.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa terkait pengetahuan yang dimiliki oleh ASN BKPSDM Kabupaten Majalengka sudah cukup baik, namun perlu untuk ditingkatkan dengan mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi khususnya bagi pegawai yang pendidikan terakhirnya SMA/ sederajat. Untuk tercapainya profesionalisme dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Pada dasarnya pengetahuan yang luas dan mendalam pada bidang tertentu dapat meningkatkan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Semakin banyak pengetahuan yang dimiliki seseorang tentang subjek yang relevan dengan pekerjaannya, semakin baik ia dapat mengatasi tantangan yang dihadapinya.

Kemudian Pengetahuan yang luas dapat menjadi fondasi bagi inovasi dan kreativitas. Dengan memiliki pemahaman yang mendalam tentang suatu bidang, seseorang dapat melihat peluang untuk memperbaiki proses, mengembangkan atau menemukan solusi yang lebih baik untuk masalah yang akan diselesaikan dalam sebuah organisasi pemerintahan

2. Keterampilan

Menurut Wibowo (2016: 10), Keterampilan merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang pegawai dengan baik dan maksimal. Misalnya keterampilan bekerja sama dengan memahami dan memotivasi orang lain, baik secara individu atau kelompok. Keterampilan ini sangat diperlukan bagi pegawai yang sudah menduduki jabatan tertentu, karena keterampilan ini dalam berkomunikasi, memotivasi dan mendelegasi.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa keterampilan ASN di BKPSDM Kabupaten Majalengka masih cukup baik, belum sepenuhnya terlaksana dengan maksimal dibuktikan dengan adanya pegawai BKPSDM Kabupaten Majalengka yang belum mengikuti diklat struktural yakni pada Diklat PIM II, dan diklat fungsional. Pada dasarnya diklat struktural, teknis, dan fungsional bertujuan untuk salah satunya dalam meningkatkan keterampilan. Pegawai ASN BKPSDM dapat bekerja lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan tugasnya termasuk dalam proses rekrutmen, seleksi, dan pengembangan SDM di Kabupaten Majalengka.

Kemudian dalam hal ini, keterampilan yang seharusnya dilakukan ada beberapa komponen, yaitu pemahaman tentang peraturan kepegawaian, pegawai ASN di lingkungan BKPSDM Kabupaten Majalengka perlu memahami dengan baik peraturan dan regulasi terkait kepegawaian yang berlaku di Majalengka atau di tingkat nasional. Kemudian keterampilan administrasi, BKPSDM Kabupaten Majalengka melibatkan banyak tugas administratif, keterampilan administrasi yang kuat seperti manajemen file, penyusunan laporan, dan pengelolaan data sangat penting dikarenakan dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik.

3. Sikap

Wibowo (2016: 10), Sikap merupakan pola tingkah seseorang pegawai di dalam peran melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan peraturan. Apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilakukan sebaik-baiknya

Berdasarkan hasil penelitian bahwa sikap pegawai terhadap pekerjaan yang dilaksanakan sudah baik, namun masih harus adanya peningkatan kedisiplinan untuk lebih tepat waktu dalam presensi kedatangan dan pulang kantor. Kemudian selain itu, peneliti mengamati pelayanan yang diberikannya sudah baik dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, namun memang masih perlunya peningkatan agar lebih maksimal dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi dari masing-masing pegawai.

Kemudian pada dasarnya dalam melakukan sebuah pekerjaan yang paling penting yaitu salah satunya profesionalisme dengan menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi dalam setiap aspek pekerjaan, termasuk di dalam komunikasi, penampilan, dan interaksi dengan sesama pegawai. Kemudian memberikan pelayanan yang baik dalam memberikan respon yang cepat, ramah, dan profesional terhadap kebutuhan dan masalah yang harus diselesaikan. Selanjutnya di dalam melakukan pekerjaan dan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik pengembangan diri harus dilakukan oleh pegawai agar dapat meningkatkan keterampilan serta pengetahuan dalam rangka meningkatkan kinerja pribadi dan organisasi.

Selanjutnya dalam hal ini, sikap yang diharapkan dari pegawai BKPSDM Kabupaten

Majalengka dalam melaksanakan tugasnya mencakup aspek profesionalisme diartikan bahwa pegawai diharapkan untuk bertindak secara profesional dalam semua interaksi dengan atasan, rekan kerja, dan karyawan lainnya. Ini mencakup berpakaian sopan, berbicara dengan hormat, dan menjaga integritas dalam menjalankan tugas yang dilaksanakan. Selanjutnya komitmen terhadap pelayanan publik, pegawai di BKPSDM Kabupaten Majalengka sudah memiliki sikap yang berorientasi pada pelayanan, di dalam memberikan pelayanan harus bersikap adil dan sopan apa yang akan disampaikan dan kehadiran dengan tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selanjutnya kemampuan untuk bekerja sama dalam tim sangat penting di kantor BKPSDM Kabupaten Majalengka

B. Strategi Pengembangan Kompetensi ASN di BKPSDM Kabupaten Majalengka

Strategi BKPSDM Kabupaten Majalengka dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara dapat dirumuskan dengan menganalisis faktor internal dan faktor eksternal dalam meningkatkan kualitas sumber daya aparatur di BKPSDM Kabupaten Majalengka.

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana mencapai tujuan dan sasaran dengan efektif dan efisien. Rumusan strategi merupakan pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai, yang selanjutnya diperjelas dengan serangkaian arah kebijakan. Untuk mewujudkan visi dan misi beserta tujuan dan sasaran yang telah dirumuskan, dan diperlukan penetapan mengenai upaya pencapaian tujuan dan sasaran tersebut dalam bentuk strategi dan arah kebijakan

Dalam memacu pengembangan kompetensi ASN, tentu saja perlunya strategi yang dirumuskan untuk mencapai suatu tujuan yang sesuai apa yang diharapkan, BKPSDM Kabupaten Majalengka memiliki tugas dapat memberikan strategi dalam peningkatan kompetensi ASN, agar terwujudnya pelayanan yang baik dan sesuai dengan aturan yang berlaku

Berdasarkan hasil penelitian bahwa strategi yang dilakukan sudah terlaksana cukup baik, salah satunya kerjasama diklat dengan BPSDM Provinsi Jawa Barat dan pemberian izin belajar kepada ASN yang akan melanjutkan studi, hal ini tentu memiliki tujuan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan ASN dalam melaksanakan sebuah pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku di BKPSDM Kabupaten Majalengka. dengan memberikan izin belajar kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah langkah yang baik untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam meningkatkan profesional dan integritas dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Peneliti juga mengamati bahwa memang strategi yang sudah dilakukan dan yang akan dilakukan sudah cukup baik rencana yang akan dilakukan untuk dapat meningkatkan kompetensi ASN di Kabupaten Majalengka provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada sub bab sebelumnya maka didapatkan beberapa strategi yang akan dibagikan kedalam matriks SOAR. Stavros et al, (2003) menjelaskan terdapat 4 aspek dalam analisis SOAR antara lain Strength (kekuatan), Opportunities (peluang), Aspirations (aspirasi), dan Result (hasil). Tahapan yang dilakukan setelah mendapatkan indikator strategi dilanjutkan dengan membagikan kedalam bagian SOAR maka dibuat matrik SOAR sebagai berikut:

Tabel 1. Matriks Analisis SOAR

MATRIKS ANALISIS SOAR		
1	2	3
<p>INTERN</p> <p>EKSTERN</p>	<p>STRENGTHS (S)</p> <p>a. Kerjasama diklat dengan BPSDM Provinsi Jawa Barat dalam meningkatkan kompetensi ASN;</p> <p>b. Pemberian izin belajar kepada ASN yang akan melanjutkan studi bertujuan untuk meningkatkan kompetensi ASN;</p> <p>c. Adanya produk buku kurikulum pengembangan kompetensi yang telah disusun oleh BKPSDM Kabupaten Majalengka dijadikan sebagai pedoman dalam peningkatan kompetensi ASN;</p> <p>d. Semangat ASN dalam meningkatkan kompetensi menjadi hal yang dibanggakan.</p>	<p>OPPORTUNITIES (O)</p> <p>a. Adanya Manajemen kepegawaian berbasis digital melalui aplikasi SMART (Sistem Manajemen ASN Rinci dan Terintegrasi);</p> <p>b. Adanya kolaborasi dengan instansi lain dalam pengembangan kompetensi ASN di BKPSDM Kabupaten Majalengka;</p> <p>c. Mengadakan pembelajaran daring/LMS (<i>Learning Management System</i>) yakni REKONDISI (Ruang Edukasi Online dalam Meningkatkan Kompetensi).</p>
<p>ASPIRATION (A)</p> <p>a. Mengimplementasikan penyelenggaraan sistem manajemen ASN berbasis sistem merit yang sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;</p> <p>b. Dalam hal mendukung aspirasi, ASN BKPSDM Kabupaten Majalengka</p>	<p>STRATEGI (SA)</p> <p>a. Mengoptimalkan pemberian izin belajar kepada ASN yang akan melanjutkan studi memiliki tujuan untuk mendukung aspirasi ASN BKPSDM Kabupaten Majalengka dalam meningkatkan kompetensinya;</p> <p>b. Mengoptimalkan Kerjasama diklat dengan BPSDM</p>	<p>STRATEGI (OA)</p> <p>a. Mengoptimalkan Manajemen kepegawaian berbasis digital melalui aplikasi SMART (Sistem Manajemen ASN Rinci dan Terintegrasi) bertujuan meningkatkan kompetensi ASN BKPSDM Kabupaten Majalengka;</p> <p>b. Mengoptimalkan kolaborasi dengan instansi lain dalam pengembangan</p>

<p>meningkatkan kompetensi melalui lanjut studi;</p> <p>c. Mengupayakan Diklat Fungsional dan Diklat Sosial Kultural di dalam lingkungan BKPSDM Kabupaten Majalengka.</p>	<p>Provinsi Jawa Barat dalam mengupayakan Diklat Fungsional dan Diklat Sosial Kultural di dalam lingkungan BKPSDM Kabupaten Majalengka;</p> <p>c. Mengoptimalkan semangat ASN dalam meningkatkan kompetensi bertujuan untuk Mengimplementasikan penyelenggaraan sistem manajemen ASN berbasis sistem merit yang sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.</p>	<p>kompetensi ASN di BKPSDM Kabupaten Majalengka bertujuan untuk mengupayakan dilkat fungsional dan diklat sosial kultural di dalam lingkungan BKPSDM Kabupaten Majalengka.</p>
<p>RESULTS (R)</p> <p>a. Terwujudnya kompetensi ASN BKPSDM Kabupaten Majalengka lebih baik</p> <p>b. Terciptanya profesionalisme ASN BKPSDM Kabupaten Majalengka sangat baik</p> <p>c. Terciptanya sistem pelayanan yang andal dan terpercaya oleh masyarakat.</p> <p>d. Meningkatkan keterampilan ASN dalam penyesuaian perkembangan zaman digitalisasi.</p>	<p>STRATEGI (SR)</p> <p>a. Penguatan kerjasama diklat dengan BPSDM Provinsi Jawa Barat dalam meningkatkan kompetensi ASN sehingga terwujudnya kompetensi ASN BKPSDM Kabupaten Majalengka lebih baik</p>	<p>STRATEGI (OR)</p> <p>a. Meningkatkan pengembangan kompetensi ASN di BKPSDM Kabupaten Majalengka sehingga terciptanya sistem pelayanan yang andal dan terpercaya oleh masyarakat.</p>

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024.

Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis Strategi Pengembangan Kompetensi ASN di BKPSDM Kabupaten Majalengka melalui analisis SOAR (Strength, Opportunities, Aspiration, and Result)

Berdasarkan strategi analisis SOAR yang telah disajikan di atas, peneliti merumuskan strategi alternatif yang dapat dilakukan BKPSDM Kabupaten Majalengka dalam meningkatkan kompetensi ASN. Strategi alternatif tersebut diantaranya:

a. Alternatif Strategi 1

Alternatif strategi pertama yang perlu dilakukan BKPSDM Kabupaten Majalengka adalah mengoptimalkan pemberian izin belajar kepada ASN yang akan melanjutkan studi memiliki tujuan untuk mendukung aspirasi ASN BKPSDM Kabupaten Majalengka dalam meningkatkan kompetensinya.

b. Alternatif Strategi 2

Alternatif Strategi kedua yang perlu dilakukan BKPSDM Kabupaten Majalengka adalah mengoptimalkan kerjasama diklat dengan BKPSDM Provinsi Jawa Barat dalam mengupayakan Diklat Fungsional dan Diklat Sosial Kultural di dalam lingkungan BKPSDM Kabupaten Majalengka.

c. Alternatif Strategi 3

Alternatif Strategi ketiga yang perlu dilakukan BKPSDM Kabupaten Majalengka adalah mengoptimalkan semangat ASN dalam meningkatkan kompetensi bertujuan untuk mengimplementasikan penyelenggaraan sistem manajemen ASN berbasis sistem merit yang sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

d. Alternatif Strategi 4

Alternatif Strategi keempat yang perlu dilakukan BKPSDM Kabupaten Majalengka adalah mengoptimalkan Manajemen kepegawaian berbasis digital melalui aplikasi SMART (Sistem Manajemen ASN Rinci dan Terintegrasi) bertujuan meningkatkan kompetensi ASN BKPSDM Kabupaten Majalengka

e. Alternatif Strategi 5

Alternatif Strategi kelima yang perlu dilakukan BKPSDM Kabupaten Majalengka adalah mengoptimalkan kolaborasi dengan instansi lain dalam pengembangan kompetensi ASN di BKPSDM Kabupaten Majalengka bertujuan untuk mengupayakan diklat fungsional dan diklat sosial kultural di dalam lingkungan BKPSDM Kabupaten Majalengka.

f. Alternatif Strategi 6

Alternatif Strategi keenam yang perlu dilakukan BKPSDM Kabupaten Majalengka adalah penguatan kerjasama diklat dengan BPSDM Provinsi Jawa Barat dalam meningkatkan kompetensi ASN sehingga terwujudnya kompetensi ASN BKPSDM Kabupaten Majalengka lebih baik.

g. Alternatif Strategi 7

Alternatif Strategi ketujuh yang perlu dilakukan BKPSDM Kabupaten Majalengka adalah meningkatkan pengembangan kompetensi ASN di BKPSDM Kabupaten Majalengka sehingga terciptanya sistem pelayanan yang andal dan terpercaya oleh masyarakat.

KESIMPULAN

Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka. Pada indikator pengetahuan berdasarkan hasil penelitian sudah cukup baik dibuktikan bahwa kinerja yang diberikan sudah sesuai dengan tugas dan fungsinya. Pada indikator keterampilan sudah terlaksana cukup baik namun belum sepenuhnya maksimal hal ini dikarenakan masih ada ASN yang belum mengikuti diklat. Kemudian pada indikator sikap masih harus diperbaiki terkait kedisiplinan. Strategi yang dilakukan BKPSDM Kabupaten Majalengka dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara sudah terlaksana namun masih kurang maksimal, walaupun sudah terlaksana dengan cara salah satunya kerjasama diklat dengan BPSDM Provinsi Jawa Barat dengan tujuan meningkatkan kompetensi ASN, namun strategi yang dilakukan belum maksimal dikarenakan masih adanya ASN yang belum mengikuti diklat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2008). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Athoillah, Anton. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Basu Swastha, Irawan. (1997). *Manajemen Pemasaran Modern, Edisi Kedua*. Yogyakarta: Liberty.
- Bungin Burhan. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Cresswel. John W. (2014). *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- David, F. R. (2010). *Manajemen Strategi: Konsep*. Jakarta: Selemba Empat Edisi 12.
- Efendi, Nur. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi di Kantor Pemerintah Kota Bandar Lampung*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Fachrizi, Achmad Resa. (2016). *Pengembangan Kompetensi dalam Menunjang Tugas Pokok dan Fungsi Aparatur Pemerintah pada Badan Koordinasi Wilayah Pemerintahan dan Pembangunan*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Freddy, Rangkuti. (2016). *Teknik Membedakan Kasus Bisnis Analisis SWOT*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khaeria Jufri, Zulfa. (2018). *Kompetensi Sumber Daya Manusia di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Wilayah Gowa*. Makassar: Universitas Negeri Makassar.
- Labolo, Muhadam. (2010). *Memahami Ilmu Pemerintahan (Suatu Kajian, Teori, Konsep, dan Pengembangannya)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moleong, Lexy J. (2002). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- M. Suyanto. (2007). *Marketing Strategi Top Brand Indonesia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Nazir, Moh. (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ndraha, Taliziduhu. (2005). *Kybernologi (Sebuah Instruksi Ilmu Pemerintahan)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pitono, Andi. (2014). *Manajemen Pemerintahan Daerah*. Sumedang: Penulisan Buku Literatur IPDN.
- Salusu, J. (2006). *Pengambilan Keputusan Stratejik*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sarundajang. (2002). *Arus Balik Kekuasaan Pusat ke Daerah, Cetakan ke- 1*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sembiring, Masana. (2012). *Budaya dan Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Bandung: Fokusmedia.
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulber. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama. Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.