

INTISARI

Kedudukan Pegawai Negeri Sipil sangat menentukan keberhasilan sebuah pemerintahan, PNS melaksanakan tugas pemerintahan dan tugas pembangunan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat. Namun kenyataannya hingga saat ini image negatif dari pelayanan yang diberikan oleh PNS belum juga hilang, dalam prakteknya PNS justru masih menunjukkan kinerja yang kurang maksimal. Dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara membawa pembaharuan bagi pelayanan publik. PNS kini dituntut untuk memiliki kompetensi, karena kompetensi merupakan salah satu instrumen yang digunakan dalam sistem merit yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan. Selain menjadi hak bagi pegawai negeri kompetensi juga menjadi syarat dalam pengembangan pola karir, sehingga pengembangan kompetensi diharapkan menjadi jawaban atas permasalahan pelayanan publik. Implementasi kebijakan pengembangan kompetensi yang telah diamanatkan oleh Undang-Undang ternyata dimaknai berbeda oleh masing-masing Pemerintah Daerah. Menjadi menarik untuk melihat bagaimana kompetensi yang dimiliki oleh Pegawai Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai – Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta membawa organisasi ini menjadi sebuah unit kerja rujukan bagi banyaknya layanan pengukuran kompetensi Pemerintah Daerah.

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana pelaksanaan pengembangan kompetensi dengan lokus Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai (Balai PKP), dan juga bertujuan untuk memberikan kontribusi dalam penerapan kebijakan pengembangan kompetensi yang ideal bagi pemerintah daerah lainnya.

Hasil dari penelitian ini adalah implementasi kebijakan pengembangan kompetensi pegawai telah berjalan sesuai dengan kebijakan yang telah diatur oleh pemerintah, meskipun dalam implementasinya masih terdapat beberapa hambatan. Hambatan yang dihadapi dalam implementasi kebijakan ini adalah keterbatasan jumlah sumberdaya Balai PKP dan beban kerja yang tinggi bagi pegawainya. Rekomendasi yang diberikan oleh penulis adalah tersedianya indikator-indikator untuk mengukur keberhasilan implementasi pengembangan kompetensi sehingga menjadi rujukan untuk mempersiapkan program dan kegiatan dalam pengembangan kompetensi selanjutnya. Komunikasi dan koordinasi yang kuat dalam memenuhi kebutuhan SDM yang masih kurang di Balai PKP. Kebijakan kompetensi telah diimplementasikan dengan sangat baik oleh implementator dan nilai-nilai yang dimiliki oleh segenap Pegawai Negeri Sipil yang ada di Balai menjadikan pengembangan kompetensi sebagai kebutuhan agar kualitas kinerja yang telah dimiliki Balai PKP dipertahankan bahkan dapat ditingkatkan sesuai kebutuhan dan perubahan jaman.

Kata kunci : Impelementasi Kebijakan, Pengembangan Kompetensi Pegawai

ABSTRACT

The position of Civil Servants greatly determines the success of a government, PNS carries out government duties and development tasks to improve the welfare and prosperity of the entire community. However, the reality is that until now the negative image of the services provided by civil servants has not disappeared, in practice civil servants still show less than optimal performance. With the enactment of Law Number 5 of 2014 concerning the State Civil Apparatus, it brought reforms to public services. Civil servants are now required to have competency because this is one of the instruments used in a merit system based on qualifications, competence, and performance fairly and reasonably without distinguishing political background, race, skin color, religion, origin, or gender, marital status, age, or disability. In addition to being a right for civil servants, competence is also a requirement in developing career path, so development competency is expected to be the answer to public service challenges. The implementation of development competency policies that have been mandated by the law has been interpreted differently in each local government. It will be interesting to see how the competencies possessed by the Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai (Balai PKP) employees – Badan Kepegawaian Daerah of the Special Region of Yogyakarta bring this organization into all reference work units for many local government competency measurement services.

This study aims to describe how the implementation of competency development within the locus of Balai PKP employees, and also aims to contribute to the implementation of an ideal competency development policy for other local governments.

The results of this study are the implementation of employee competency development policies has been running following the policies that have been regulated by the government, although in its implementation there are still some obstacles. The obstacles faced in implementing this policy are the limited number of Balai PKP's resources and the high workload for its duties. The recommendation given by the author is the availability of indicators to measure the success of implementing competency development so that it becomes a references to preparing programs and do activities for further competency development. Strong communication and coordination in meeting the needs of human resources that are still lacking in Balai PKP. The competency policy has been implemented very well by the implementer and the values possessed from overall civil servants in Balai PKP make competency development as a necessity so that the quality of performance that has been owned by the Balai PKP is maintained and even improved according to the needs and changing times.

Keywords: Policy Implementation, Employee Competence Development