

ABSTRAK

Sektor publik saat ini dihadapkan langsung dengan kondisi disruptif yang menyebabkan pentingnya untuk berfokus pada sumber daya manusia sebagai *competitive advantage* yang perlu untuk dikelola. Hal ini juga tercermin dalam sektor publik di pemerintahan kita dimana sesuai dengan arahan Presiden, Pembangunan SDM yang unggul menjadi prioritas pembangunan di Indonesia hingga tahun 2024. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya mencurahkan sumber daya aparatur yang dimiliki untuk dapat dikembangkan kompetensinya sebagai faktor kunci di balik pengembangan produktivitas dan daya saing pemerintah. Sayangnya hingga saat ini implementasi dari pengembangan kompetensi ASN di Indonesia masih mengalami berbagai kendala. Kendala yang muncul terjadi di berbagai aspek mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi dari pengembangan kompetensi itu sendiri. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba menjawab bagaimana model pengembangan kompetensi ASN dengan mengambil kasus yang diterapkan di Lembaga Administrasi Negara (LAN) serta faktor-faktor apa yang menjadi pendorong dan penghambat dalam upaya pengembangan kompetensi yang dilakukan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk dapat memberikan gambaran model pengembangan kompetensi yang diterapkan di LAN dengan menggunakan metode kualitatif yang bersifat evaluatif yang menggunakan kerangka evaluasi dengan melakukan identifikasi, klarifikasi, dan penerapan kriteria yang disusun menggunakan dasar peraturan terkait pengembangan kompetensi yang berlaku saat ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Kompetensi ASN yang dilakukan di Lembaga Administrasi Negara sudah dilakukan dengan baik. Meskipun terdapat sedikit perbedaan dalam beberapa komponen pada model pengembangan kompetensi De Vos (2015), secara keseluruhan upaya pengembangan kompetensi sudah dilakukan sejalan dengan kebijakan yang berlaku meskipun masih dihadapkan pada beberapa kendala dalam tataran teknis. Oleh karena itu, kedepannya perlu dilakukan pemeliharaan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi seperti kebijakan, komunikasi, peran pimpinan, dukungan teknologi, dengan memperhatikan budaya belajar yang ada di LAN.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Pengembangan Kompetensi, ASN.

ABSTRACT

The public sector currently faces a disruptive condition that makes it essential to focus on human resources as a competitive advantage that needs to be managed. It is reflected in our government following the President's mandate to put human resource development as one of the developmental priorities until 2024. It shows the importance of devoting the resources of the apparatus to develop their competencies as a critical factor behind productivity, development, and government competitiveness. Unfortunately, implementing public apparatus competency development in Indonesia is still experiencing various obstacles. Obstacles occur in many aspects starting from the planning, implementing, and evaluation stages. Therefore, this study tries to answer how the competency development model is implemented by taking cases applied in the National Institute of Public Administration (NIPA/LAN), as well as what factors are driving and inhibiting competency development efforts carried out. This study aims to provide an overview of the competency development model applied in NIPA using a qualitative evaluative method that uses an evaluation framework by identifying, clarifying, and applying criteria that are prepared based on regulations related to competency development. The study results show that the competency development model carried out in NIPA has been appropriately implemented. Even though there are slight differences in some of the components in the De Vos (2015) competency development model, overall competency development efforts have been carried out in line with the applicable policies, even though they are still faced with several obstacles at the technical level. Therefore, in the future, it is necessary to carry out maintenance by paying attention to influencing factors such as policies, communication, leadership roles, technology, and taking into account the learning culture in NIPA.

Keywords: HR Development, Competency Development, Public Apparatus