

Analisis Kompetensi Aparatur Sipil Negara di BKPSDM Kabupaten Musi Rawas Utara

Titi Darmi*, Perdi Justian

Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Bengkulu, Jalan H. Adam Malik KM 9 Kota Bengkulu,
Indonesia, 38216.

*titidarmi@umb.ac.id

Article History:

Received : 13/05/2023

Received in revised form : 04/08/2024

Accepted : 23/03/2025

Abstract: *This study focuses on exploring and evaluating the level of competence of State Civil Apparatus working in the BKPSDM of North Musi Rawas Regency. Individual competence in government organizations is a crucial aspect in encouraging increased institutional performance, especially because the public sector requires high standards of professionalism and effectiveness in providing services to the community. The research method was carried out using a qualitative approach, data collection techniques with interviews, observations, and document studies in the form of previous research, reports, and related regulations. The results of the study indicate that employee competence at the BKPSDM of North Musi Rawas Regency still needs to be improved in technical, managerial, and social aspects. Recommendations provided include improving training programs, strengthening performance evaluation systems, and establishing a work culture that supports sustainable competency development.*

Keywords: *Employee Competence; BKPSDM; Performance; Training; Human Resource Development.*

Abstrak: Penelitian ini difokuskan untuk mengeksplorasi dan mengevaluasi tingkat kompetensi Aparatur Sipil Negara yang bekerja di lingkungan BKPSDM Kabupaten Musi Rawas Utara. Kompetensi individu dalam organisasi pemerintahan menjadi aspek krusial dalam mendorong peningkatan kinerja institusi, khususnya karena sektor publik membutuhkan standar profesionalisme yang tinggi serta efektivitas dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Metode penelitian dilakukan dengan deskriptif kualitatif, pengumpulan data dengan observasi, wawancara mendalam dan study dokumen berupa penelitian terdahulu, laporan, peraturan terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai di BKPSDM Kabupaten Musi Rawas Utara masih perlu ditingkatkan dalam aspek teknis, manajerial, dan sosial. Rekomendasi yang diberikan mencakup peningkatan program pelatihan, penguatan sistem evaluasi kinerja, serta pembentukan budaya kerja yang mendukung pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

Kata kunci: Kompetensi Pegawai; BKPSDM; Kinerja; Pelatihan; Pengembangan Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi di Indonesia menekankan pentingnya pembaruan dalam manajemen sumber daya aparatur sipil negara (ASN), terutama terkait kompetensi, integritas, dan profesionalisme ASN dalam menyelenggarakan pelayanan publik yang efisien dan akuntabel (Indonesia Governance Index (IGI), 2014). Berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan birokrasi dalam hal dewasa atau memperlihatkan diri sebagai master yang berwenang dan mengatur, mengendalikan, dan mengontrol perilaku politik masyarakat, padahal jika dipandang dari konteks hubungan kekuasaan, birokrasi adalah yang menjembati komunikasi antara pemerintah dan masyarakat.

Berdasarkan Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, secara tersurat mengatakan bahwa penyelenggaraan roda pemerintahan daerah membutuhkan SDM yang mumpuni agar daerah mampu bersaing secara global, nasional maupun daerah. Persaingan global ini dapat menjadikan sebagai masukan kepada Aparatur Sipil Negara untuk hal yang menuntun dalam perluasan ilmu pengetahuan, negara yang memiliki Sumber Daya Manusia yang produktif dan kompetitif akan melahirkan penerus bangsa dan negara kedepannya (Darmi et al., 2023; Darmi & Suwitri, 2017; Widhyharto, 2011).

Pemerintahan Republik Indonesia dalam mewujudkan pemerintahan yang baik, berwibawa, dan memiliki kinerja tinggi untuk mengelola pemerintahan daerahnya, memerlukan kompetensi Aparatur yang mumpuni agar kebutuhan organisasi dapat terpenuhi. Aparatur sebagai Sumber Daya Manusia masih menjadi tumpuan bagi organisasi untuk melakukan segala aktivitas untuk memenuhi kebutuhan era globalisasi. Menurut (Sartika et al., 2015) Manajemen SDM adalah disiplin ilmu dan keterampilan dalam tata kelola di bidang kepegawaian, dengan tujuan untuk menciptakan kontribusi yang efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian sasaran organisasi.

Secara umum, kompetensi Aparatur Sipil Negara telah berkinerja secara memadai. Namun, perencanaan pengembangan sumber daya manusia berfungsi sebagai fondasi awal dalam menggerakkan organisasi serta membentuk kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Karena manusia merupakan elemen kunci dalam menentukan arah dan tujuan organisasi, maka peran dan posisi ASN menjadi sangat krusial dalam mendukung terselenggaranya pemerintahan dan pembangunan nasional (Darmi & Anwar, 2022).

Peran penting dalam pengembangan dan pengaturan sumber daya manusia biar semakin produktif dan professional, Menurut (Sunarsi, 2019) Manajemen Sumber Daya Manusia yang dijalankan secara produktif dan profesional mencerminkan proses pengelolaan serta pemanfaatan potensi individu secara optimal. Proses ini dikembangkan dalam konteks dunia kerja guna mendorong pencapaian tujuan organisasi, sekaligus mendukung pertumbuhan dan pengembangan kapasitas pegawai secara berkelanjutan.

Penelitian (Hutapea & Thoha, 2008) mengatakan bahwa seseorang dianggap kompeten apabila telah memiliki keterampilan yang memadai dalam suatu bidang tertentu. Dari pengertian ini, kompetensi dapat dimaknai sebagai representasi dari kualifikasi atau kapabilitas individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang keahliannya. Oleh karena itu, kompetensi SDM menjadi sesuatu yang berarti bagi organisasi dalam menjalankan tugas, kompetensi seseorang akan berdampak pada ASN yang terlihat dari kebiasaan, pola pikir, pola karier, dan keberhasilan dalam menjalankan tugas.

Menurut (Saputra et al., 2019) menjelaskan apabila organisasi memiliki SDM ASN yang berkompetensi maka dapat meningkatkan kinerja organisasi secara efektif dan efisien, karena SDM ASN yang berkompeten akan dapat melaksanakan tugas organisasi sesuai kebutuhan yang diperlukan organisasi dan lingkungan. Karena hal itu kompetensi pegawai adalah point utama dalam organisasi sektor publik terletak pada kemampuannya dalam membangun keahlian dan kapabilitas aparatur, yang kemudian dimanfaatkan secara luas dalam berbagai fungsi pelayanan dan program pemerintahan.

Dalam hal ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi unsur strategis yang berperan penting dalam mendukung keberlangsungan, efektivitas, dan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik (Yang & Shen, 2025). Jika kondisi kompetensi SDM rendah, maka berpotensi memberikan dampak negatif terhadap efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, penting bagi setiap organisasi untuk mengelola dan mengoordinasikan seluruh potensi sumber daya manusia yang dimiliki secara optimal, guna menjamin kelancaran operasional serta memperkuat daya saing terhadap entitas lain.

Upaya pengembangan organisasi, diperlukan pertimbangan terhadap karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Salah satu aspek utama yang menjadi perhatian adalah pemanfaatan sumber daya manusia yang disesuaikan dengan tingkat kompetensi dan kapabilitas yang dimilikinya (Pea-
JURNAL MANAJEMEN PUBLIK DAN KEBIJAKAN PUBLIK VOL 7 No 1, MARET 2025

Assounga & Bindel Sibassaha, 2024). Oleh karenanya, kompetensi Aparatur Negara sebagai individu akan berdampak pada kinerja organisasi dan lingkungannya. Aparatur Sipil negara yang memiliki kompetensi dan kemampuan akan memahami dan memiliki keterampilan mengerjakan tupoksi yang ditugaskan oleh BPKSDM. BPKSDM yang dulunya BKD, memiliki dan mempunyai tupoksi, menyelenggarakan untuk melaksanakan urusan tata kelola pegawai daerah, dan melakukan tupoksi lain yang sesuai dengan peraturan daerah yang ditetapkan kepala daerah berdasarkan undang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2011, standar kompetensi sumber daya manusia, yang selanjutnya disebut sebagai tolak ukur kompetensi manajerial merupakan persyaratan minimal kompetensi yang wajib ada bagi ASN dalam menjalankan tugas jabatannya. Kompetensi manajerial itu sendiri diartikan sebagai karakteristik dasar yang melekat pada individu, yang berkaitan dengan kriteria efektivitas dan kinerja unggul dalam suatu jabatan tertentu.

Secara umum, kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) mencakup kemampuan dan karakteristik personal yang dimiliki oleh seorang PNS. Menurut (Bhutto et al., 2023) kompetensi mencakup lima karakteristik utama, yakni keterampilan, pengetahuan, dan sifat-sifat personal. Karakteristik tersebut penting untuk membentuk aparatur negara yang memiliki dedikasi tinggi agar apatur mampu memberikan hal-hal yang bermanfaat bagi masyarakat. Maka, penting adanya program pengembangan kompetensi ASN, sebab penguasaan kompetensi yang mumpuni akan berdampak pada keberhasilan menyelesaikan tugas pokok yang diberikan.

Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara, sebagai pihak yang diberi kewenangan dalam pelaksanaan fungsi pemerintahan, turut berupaya mengembangkan sumber daya manusianya. Dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur sipil negara (ASN), dibutuhkan individu-individu yang memiliki kompetensi yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan serta tuntutan organisasi pemerintah. Pemenuhan SDM yang berkualitas ini menjadi salah satu faktor strategis dalam mendukung efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas birokrasi. Namun, berdasarkan kondisi aktual di lapangan, upaya pengembangan sumber daya manusia di lingkungan BKPSDM Kabupaten Musi Rawas Utara masih tergolong rendah, baik dari sisi intensitas pelatihan maupun cakupan program pengembangan yang diselenggarakan. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk

memperkuat kebijakan dan strategi pengembangan SDM secara lebih sistematis dan berkelanjutan. Selain itu, masih terdapat pegawai yang belum menguasai penggunaan Microsoft Office dan perangkat komputer secara memadai. Permasalahan lain yang muncul adalah aparatur yang ditempatkan pada posisinya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Kajian terdahulu menunjukkan bahwa pendidikan dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kualitas dan kapasitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, masih ditemukan pegawai yang kurang memiliki loyalitas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diembannya.

Berbagai permasalahan yang telah diuraikan mencerminkan bahwa proses pengembangan pegawai di Kabupaten Musi Rawas Utara belum berjalan secara maksimal. Kondisi ini berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan, karena kompetensi pegawai menjadi kurang efektif, yang pada akhirnya menghambat optimalisasi dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka. Melihat permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, penulis memiliki ketertarikan untuk mengkaji lebih dalam mengenai aspek kompetensi pegawai sebagai fokus utama penelitian di lingkungan BKPSDM Kabupaten Musi Rawas Utara ini.

METODE

Untuk mencapai tujuan penelitian, maka pendekatan melalui deskriptif kualitatif, pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Studi dokumentasi sebagai bahan pembahas hasil penelitian, laporan-laporan ataupun peraturan terkait. Wawancara mendalam dilakukan terhadap pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas Utara untuk menggali pemahaman mereka tentang kompetensi kerja, tantangan yang dihadapi, serta kebutuhan pengembangan sumber daya manusia. Wawancara dilakukan secara terstruktur dengan pertanyaan yang telah disusun berdasarkan indikator kompetensi pegawai. Observasi langsung dilakukan di lingkungan kerja BKPSDM untuk mengamati interaksi antarpegawai, pola kerja, serta implementasi sistem kepegawaian yang ada. Observasi ini bertujuan untuk memperoleh data empiris mengenai bagaimana kompetensi pegawai tercermin dalam praktik sehari-hari. Studi dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai dokumen resmi, seperti laporan kinerja pegawai, kebijakan internal BKPSDM, serta regulasi terkait pengelolaan sumber daya manusia. Data dari studi dokumentasi dianalisis guna memperkuat temuan dari wawancara dan observasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepegawaian Kabupaten Musi Rawas Utara dikelola oleh sebuah badan yakni BKPSDM. BKPSDM mengurus Sumberdaya manusia pada Pemerintahan Kabupaten Musi Rawas Utara di sebut Aparatur Sipil Negara (ASN). Jumlah ASN di Kabupaten Musi Rawas Utara pada tahun 2023 sebanyak 1.985 orang. Pegawai BKPSDM dituntut untuk memiliki kompetensi dalam mengelola ASN di Kabupaten Musi Rawas Utara. Untuk optimalnya pengelolaan kepegawaian di Kabupaten Musi Rawas Utara ASN hendaknya diantaranya :

Pertama, keterampilan, keterampilan pegawai dalam memahami Microsoft office dan keterampilan pegawai dalam memahami cara membuat website/situs di BKPSDM Kabupaten Musi Rawas Utara hampir seluruhnya memahami Microsoft office dengan baik dan dapat mengoperasikan atau menggunakan Microsoft pada pembuatan laporan dan lain sebagainya, dapat diketahui pula bahwa kemampuan Microsoft office ini merupakan salah satu hal penting dalam suatu pekerjaan pegawai. Keterampilan pegawai ASN dalam memahami cara menggunakan Microsoft office dan juga memahami cara membuat website/situs di BKPSDM Kabupaten Musi Rawas Utara sudah terlaksana dengan baik. Dengan adanya pelatihan workshop dan sosialisasi dimana tujuan ini diadakan untuk mengajarkan atau memperkenalkan keterampilan teknis, praktik, atau ide-ide yang digunakan pegawai dalam pekerjaan mereka atau kehidupan sehari-hari.

Kedua, Pengetahuan. Pengetahuan tentang Tingkat Pendidikan dan Masa Jabatan seorang pegawai di BKPSDM kabupaten Musi Rawas Utara telah menempuh tingkat pendidikan yang dianggap cukup sehingga mampu menjalankan kinerja kepengurusan segala bentuk urusan yang ada dengan baik dan tepat. Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas Utara memiliki masa jabatan tertentu dengan tujuan untuk dapat mengevaluasi kinerja seorang pegawai dalam masa jabatannya apakah pegawai mampu mengembangkan kompetensi pegawai lainnya atau potensi Badan tersendiri. Pengetahuan pegawai ASN dalam tingkat pendidikan dan masa jabatan Aparatur Sipil Negara Kabupaten Musi Rawas Utara sudah terverifikasi dengan baik walaupun ada sedikit kurang dengan tingkat pendidikan pegawai, tapi hal itu tidak menjadi hambatan pegawai dalam melaksanakan kewajiban sebagai pegawai ASN. Hal ini dibuktikan bahwa monitoring dilakukan dengan cara penataran dan seminar. Kegiatan monitoring dan evaluasi ini

dilaksanakan seperti kegiatan seminar dan penataran dengan menayangkan beberapa kendala dan hambatan yang dihadapi selama kegiatan berlangsung. Hal ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengevaluasi kinerja pegawai agar dapat meningkatkan kompetensi untuk masa yang akan datang.

Ketiga, Sifat. Sifat pegawai dalam tanggung jawab dan loyalitas seorang Aparatur Sipil Negara Kabupaten Musi Rawas Utara telah mempunyai rasa tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan maupun sebagai seorang pengabdian masyarakat, dan menjalankan suatu pekerjaan dengan maksimal. Terkait loyalitas pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas Utara mempunyai loyalitas yang terhadap suatu yang dikerjakannya, dimana pegawai bisa melakukan dan memahami pekerjaan yang sedang diamanahkan kepadanya. Loyalitas yang baik dalam bekerja, akan mempermudah pegawai dalam menjalankan suatu tugas dan fungsi selaku pengabdian masyarakat. Sifat pegawai sangat penting dalam kehidupan pegawai, baik kehidupan Badan maupun kehidupan bersosial, sifat tanggung jawab dan loyalitas di BKPSDM Kabupaten Musi Rawas Utara tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap pegawai, karena pegawai yang bertanggung jawab akan dengan baik menyelesaikan suatu pekerjaannya, seiring dengan tanggung jawab, pegawai terlebih lagi harus mengikuti bimtek yang dimana dengan mengikuti pegawai dilatih bagaimana memiliki sifat yang bertanggung jawab sebagai pegawai. Loyalitas pegawai berkenaan dengan pelatihan kepemimpinan sangat berguna dalam membangun kerjasama atau kolaborasi dalam menjalankan tugas yang diamanahkan.

Selain, Hal di atas, ASN perlu memiliki Kompetensi. Kompetensi tersebut dapat dimiliki melalui. Pertama, seminar, Berdasarkan data di lapangan bahwa Pengembangan kompetensi ASN nya, di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara yang pegawainya berjumlah 22 (dua puluh dua) pegawai yang mengikuti seminar sebanyak 15 orang pegawai dengan kegiatan evaluasi dan monitoring terhadap kegiatan seminar berlangsung. Dengan adanya seminar guna pengembangan kompetensi dapat memperkenankan kemampuan dalam materi yang berkenaan dengan nilai-nilai kesadaran berbangsa serta komitmen terhadap pertahanan negara.

Kedua, Penataran, dalam Mengembangkan kompetensi pegawainya melalui proses pengelolaan administrasi dan memfasilitasi kebutuhan pegawai. Memproses atau memfasilitasi kebutuhan pegawai ini dilakukan untuk memberikan pelayanan agar pekerjaan pegawai mencapai hasil yang maksimal. Diwajibkan seluruh pegawai yang berjumlah 22 (dua puluh dua) pegawai mengikuti kegiatan penataran selama

JURNAL MANAJEMEN PUBLIK DAN KEBIJAKAN PUBLIK VOL 7 No 1, MARET 2025

atasan memberi arahan dan fasilitas selama kegiatan berlangsung. Memberikan arahan dan fasilitas pegawai diutamakan untuk memberikan pelayanan kepada pegawai agar dapat mencapai hasil yang maksimal.

Ketiga, Workshop. Pengembangan kompetensi pegawai diarahkan pada pemahaman yang mendalam mengenai etika serta tata cara pelaksanaan tugas secara profesional. Untuk mencapai hal tersebut, diselenggarakan kegiatan workshop sebagai bentuk pembekalan yang diikuti oleh seluruh pegawai di lingkungan BKPSDM Kabupaten Musi Rawas Utara, yang berjumlah sebanyak 22 (dua puluh dua) orang. Tujuan utama dari kegiatan ini adalah memastikan bahwa setiap pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal dan sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Model workshop yang digunakan mengacu pada pendekatan Wiyata Kinarya, yang terdiri dari 10% pelatihan formal (diklat), 20% pembelajaran sosial seperti diskusi atau mentoring, dan 70% pembelajaran berbasis praktik langsung di tempat kerja (learning by doing) seperti program magang. Rencana pengembangan kompetensi ini mencakup beberapa tahapan, yaitu tahap pra-penyusunan, inventarisasi kebutuhan sebagai dasar penyusunan rekomendasi pengembangan individu (baik melalui pendidikan lanjutan, pelatihan klasikal maupun non-klasikal), serta proses verifikasi dan validasi yang mencakup persetujuan terhadap formulir rencana pengembangan, hingga penginputan data ke dalam sistem yang tersedia.

Keempat, Sosialisasi. Mengembangkan kompetensi pegawainya melalui kegiatan sosialisasi mengenai pemahaman peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan bidang tugas dan merumuskan kebijakan pengembangan, data, dan pembinaan aperatur. Pegawai yang mengikuti kegiatan sosialisasi berjumlah 13 orang pegawai. Selanjutnya pegawai ASN menginput data-data diri pegawai misalnya; pengalaman mendapatkan jabatan, pendidikan, penghargaan (tanda jasa), kepangkatan, golongan ruang, dan riwayat masa kerja atau jabatan.

Kelima, Bimtek (Bimbingan Teknis). Mengembangkan kompetensi pegawainya melalui kegiatan koordinasi dengan unit kerja sesuai dengan bidang tugas agar membentuk tim kerja yang efektif untuk memperlancar pelaksanaan kegiatan. Pegawai yang mengikuti kegiatan Bimtek berjumlah 7 (tujuh) orang pegawai yang masing-masing memegang kendali di sub bagian masing-masing. Kegiatan koordinasi unit kerja dilakukan dengan tujuan untuk membentuk tim agar

pelaksanaan koordinasi dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan rencana yang dibentuk.

Keenam, Pelatihan Kepemimpinan. Mengembangkan kompetensi pegawainya melalui kegiatan pelatihan kepemimpinan sesuai ketentuan yang berlaku. Dari kepala sub bagian masing-masing di ajarkan cara untuk menjadi pemimpin guna bisa memberikan arahan kepada bawahan dengan baik, pegawai yang mengikuti kegiatan ini berjumlah 9 (Sembilan) orang pegawai. Pembentukan kepemimpinan ini untuk membentuk jiwa pemimpin para pegawai, agar mereka dapat memberikan yang terbaik untuk semua kalangan.

Berdasarkan hal di atas, dilihat dari beberapa metode dalam meningkatkan kompetensi pegawai. BKPSDM telah berupaya melakukan beberapa kegiatan dalam rangkah meningkatkan kemahiran ASN dalam mengerjakan tugas yang dimandatkan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai di BKPSDM Kabupaten Musi Rawas Utara masih perlu ditingkatkan, terutama dalam aspek teknis, manajerial, dan sosial. Keterbatasan dalam pemahaman regulasi, penggunaan teknologi informasi, serta keterampilan komunikasi menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi harus menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di instansi ini. Selain itu, sistem evaluasi kinerja yang ada masih belum sepenuhnya efektif dalam mengukur dan meningkatkan kompetensi pegawai. Kurangnya mekanisme umpan balik yang jelas serta sistem penilaian yang obyektif menjadi kendala dalam proses pengembangan pegawai. Oleh karena itu, diperlukan sistem evaluasi yang lebih transparan dan berbasis indikator kinerja yang terukur.

Dalam jangka panjang, peningkatan kompetensi pegawai harus menjadi bagian dari strategi pembangunan sumber daya manusia secara menyeluruh di lingkungan BKPSDM Kabupaten Musi Rawas Utara. Dengan kompetensi yang lebih baik, diharapkan pegawai dapat memberikan pelayanan publik yang lebih profesional, efektif, dan efisien.

Saran

Untuk meningkatkan kompetensi pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas Utara, diperlukan program pelatihan yang lebih terarah dan relevan dengan kebutuhan pegawai. Pelatihan harus mencakup aspek teknis, manajerial, dan sosial agar pegawai dapat mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, metode pembelajaran yang lebih interaktif dan berbasis studi kasus dapat membantu pegawai dalam memahami materi pelatihan dengan lebih baik. Peningkatan sistem evaluasi kinerja juga menjadi langkah penting dalam mendukung pengembangan kompetensi pegawai. Evaluasi harus dilakukan secara berkala dengan mekanisme yang obyektif dan berbasis data. Selain itu, penerapan sistem insentif dan penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan peningkatan kompetensi dapat menjadi motivasi tambahan untuk terus berkembang. Akhirnya, diperlukan budaya kerja yang mendukung pembelajaran dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Pimpinan BKPSDM harus berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inovasi, kolaborasi, dan peningkatan kapasitas pegawai. Dengan demikian, kompetensi pegawai dapat terus berkembang seiring dengan perubahan dan tuntutan dalam sektor pemerintahan..

Disclaimer : Bahwa penulis tidak terlibat langsung dalam proses kegiatan publikasi naskah ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Bhutto, S. A., Jamal, Y., & Ullah, S. (2023). FinTech adoption, HR competency potential, service innovation and firm growth in banking sector. *Heliyon*, 9(3), e13967. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13967>
- Darmi, T., & Anwar, F. (2022). Analisis Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu. *Sosio E-Kons*, 14(2), 174. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v14i2.12693>
- Darmi, T., Mujtahid, I. M., & Nusantara, B. D. (2023). Analysis of Human Resources Capacity for Cultural Heritage Managers in Bengkulu City. *Journal of Local Government Issues*, 6(2), 166–179. <https://doi.org/10.22219/logos.v6i2.23245>
- Darmi, T., & Suwitri, S. (2017). Strengthening the Capacity of Human Resources Apparatus in the Implementation of New Autonomous Regions. *European Journal of Social Sciences*, 55, 427–438. <http://www.europeanjournalofsocialsciences.com/>
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi plus: teori, desain, kasus, dan penerapan untuk HR dan organisasi yang dinamis*. Gramedia Pustaka Utama. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=680356>
- Indonesia Governance Index (IGI). (2014). *Menata Indonesia dari Daerah: Laporan*

Eksekutif Indonesia Governance Index 2014. HUMAS MENPANRB.
<http://www.menpan.go.id/berita-terkini/2753-perkuat-birokrasi-daerah-otonom-baru>

- Pea-Assounga, J. B. B., & Bindel Sibassaha, J. L. (2024). Impact of technological change, employee competency, and law compliance on digital human resource practices: Evidence from congo telecom. *Sustainable Futures*, 7(November 2023), 100195. <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2024.100195>
- Saputra, K. A. K., Pradnyanitasari, P. D., Priliandani, N. M. I., & Putra, I. G. B. N. P. (2019). Praktek Akuntabilitas Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa. *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 10(2), 168–176.
- Sartika, D., Amarullah, R., Wismono, F. H., Mariani, W., & Rosaliana, L. (2015). *Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara*. PKP2A III LAN.
- Sunarsi, D. (2019). Penerapan MSDM Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi dalam. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1), 221–233. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss1.pp221-233>
- Widhyharto, D. . (2011). permasalahan-permasalahan SDM: problem Serious dalam Menuju Good Governance. In A. T. Sulistiyani (Ed.), *Memahami Good Governance dalam perspektif Sumber Daya Manusia* (pp. 109–126). Gava Media.
- Yang, B., & Shen, Z. (2025). Knowledge graph construction and talent competency prediction for human resource management. *Alexandria Engineering Journal*, 121(January), 223–235. <https://doi.org/10.1016/j.aej.2025.02.043>