

**KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DI
DINAS PERTANIAN PANGAN KELAUTAN DAN
PERIKANAN KABUPATEN PURWOREJO
TAHUN 2018**

Tesis



Diajukan Oleh

**SITI SUNDARTI
161503273**

**MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
2018**

**KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DI
DINAS PERTANIAN PANGAN KELAUTAN DAN
PERIKANAN KABUPATEN PURWOREJO
TAHUN 2018**

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat S-2

Program Studi Magister Manajemen



Diajukan Oleh

SITI SUNDARTI

161503273

**MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
2018**

TESIS
KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DI
DINAS PERTANIAN PANGAN KELAUTAN DAN
PERIKANAN KABUPATEN PURWOREJO
TAHUN 2018

Diajukan Oleh

SITI SUNDARTI
161503273

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji

Pada tanggal :

Dosen Penguji I

.....

Pembimbing I

(Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D)

Pembimbing II

(Dwi Novitasari, SE, MM)

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Magister
Yogyakarta, September 2018

Mengetahui
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
DIREKTUR

Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta,

September 2018

SITI SUNDARTI

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan berkat-Nya, dapat diselesaikan tesis ini dengan lancar. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai derajat Sarjana S-2 Program Studi Magister Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha (STIE WW). Disadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai dengan penyusunan tesis ini, sangat sulit untuk diselesaikan tesis ini. Oleh karena itu, perkenankanlah diucapkan terima kasih kepada:

1. Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D selaku Dosen Pembimbing I dan Direktur Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha. yang telah memberikan dorongan dan bimbingannya dalam penyusunan tesis ini.
2. Dwi Novitasari, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan bimbingannya dalam penyusunan tesis ini.
3. Dewan penguji yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian tesis ini.
4. Seluruh Dosen Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
5. Seluruh Pejabat dan Staf Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo.
6. Semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan baik moril, maupun material sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.

Harapan mudah-mudahan tesis ini dapat berguna, khususnya bagi diri sendiri maupun para pembaca umumnya.

Yogyakarta, September 2018

SITI SUNDARTI

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
INTISARI.....	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Pertanyaan Penelitian	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Pustaka.....	9
B. Penelitian Terdahulu	19
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	22
B. Subyek dan Obyek Penelitian	22
C. Sumber Data Penelitian.....	23
D. Instrumen Penelitian.....	23
E. Teknik Pengumpulan Data.....	23
F. Analisis Data	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	27

B. Pembahasan.....	34
BAB V KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN	
A. Kesimpulan	37
B. Saran.....	38
C. Keterbatasan.....	39
DAFTAR PUSTAKA	

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Komposisi ASN Berdasarkan Tingkat Pendidikan	5
Tabel 1.2 Komposisi ASN Berdasarkan Keikutsertaan Diklat	5
Tabel 1.3 Komposisi ASN Yang Belum Ikut Diklat Berdasarkan Tingkat Pendidikan	6
Tabel 1.4 Komposisi ASN Berdasarkan Umur	6
Tabel 5.1 Kesesuaian Aturan dan Kenyataan Kompetensi ASN di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo	33

STIE Widya Niwaha
Jangan Plagiat

INTISARI

Pengembangan kompetensi ASN yang selama ini mendapat penekanan lebih besar ialah pendidikan dan pelatihan (diklat). Pendidikan dan pelatihan merupakan instrumen kebijakan yang dianggap paling efektif untuk mencapai kompetensi yang dipersyaratkan oleh suatu jabatan ASN. Berdasarkan data kepegawaian di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo, kompetensi ASN masih merupakan persoalan yang perlu mendapat perhatian dilihat dari kompetensi intelektual, kompetensi ketrampilan (pelatihan teknis/fungsional, kursus, penataran). Disamping itu belum semua ASN mengembangkan kompetensinya dikarenakan kendala biaya dan kemampuan ASN sendiri.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor - faktor yang mempengaruhi kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo, membandingkan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bertujuan menggambarkan (deskripsi) tentang keadaan tertentu secara objektif yang didukung dengan data yang diperoleh dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi dan melakukan analisis data terhadap kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo dengan cara komparatif (membandingkan) antara kompetensi yang mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 kenyataan yang ada di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo.

Penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo belum dibuatnya rencana pengembangan kompetensi, ASN tidak mau melakukan pengembangan, Belum semua ASN diberi kesempatan yang luas karena terkendala biaya, kurangnya informasi dari bagian umum dan kepegawaian, penentuan tupoksi berdasarkan syarat pendidikan. Kompetensi ASN di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo pengembangan kompetensi intelektual melalui Ijin Belajar, Kompetensi secara mandiri di instansi belum dilaksanakan dan dilaksanakan dengan instansi pemerintah yang lain yang memiliki akreditasi, Kompetensi ASN melalui Diklat Teknis/Fungsional diberikan kesempatan kepada semua ASN, Kompetensi melalui kursus, prnataran, seminar dengan cara mengirim peserta apabila ada undangan atau dengan biaya sendiri.

Kata Kunci : Kompetensi Aparatur Sipil Negara

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan Nasional Indonesia dewasa ini semakin dihadapkan dengan tugas dan tantangan yang senantiasa meningkat seiring dengan tuntutan perubahan baik secara nasional maupun secara global. Untuk itu diperlukan aparat yang professional dan berdisiplin tinggi demi suksesnya pembangunan. Professionalisme dan disiplin aparat disadari asset termahal dan terpenting pada suatu organisasi oleh karena itu tenaga kerja manusia mempunyai peran penting yaitu sebagai pemikir dalam mengelola segenap kegiatan organisasi. Oleh karena itu pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia memungkinkan pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana secara efisien dan efektif (Manguntara, 2018).

Para ahli di bidang manajemen sumber daya manusia umumnya berpendapat bahwa kualitas sumber daya manusia, yang dapat membawa organisasi berhasil dan sukses, ditentukan oleh kompetensinya. Kompetensi merupakan karakteristik sikap dan perilaku yang efektif yang akan menentukan kinerja unggul dalam pekerjaan. Kompetensi akan mendorong seseorang untuk memiliki kinerja terbaik sehingga dapat sukses dalam organisasi (Sudarmanto, 2009). Oleh karena itu, apabila menghendaki

organisasi dapat berhasil, maka setiap organisasi harus dapat mengembangkan kompetensi para pegawainya.

Wardani *et al.* (2015) dalam rangka penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan umum maka perlu didukung dengan sumberdaya aparatur yang kompeten. Persoalan kompetensi aparatur memang merupakan determinan penting mengingat dipundak aparatur memiliki tugas ganda, selain dituntut harus mampu memberikan layanan pada masyarakat secara adil dan transparan, dan juga harus mampu menunjukkan loyalitas, dedikasi, dan ethos kerja serta integritas yang tinggi.

Sebagaimana diketahui bahwa sejak bergulirnya reformasi, pemerintah terus memperbaiki/menyempurnakan peraturan di bidang kepegawaian yaitu dengan mengeluarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dan diikuti dengan berbagai Peraturan Pemerintah pelaksanaannya. Pada Tahun 2014 Pemerintah kembali mengeluarkan Undang-Undang Kepegawaian yang baru pengganti UU Nomor 43 Tahun 1999 yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 (Pasal70) ditegaskan: (1) setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk pengembangan kompetensi, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), kursus, seminar, dan penataran; (2) Dalam

pengembangan kompetensi setiap instansi pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing.

Menurut Ogotan *et al.* (2015) implementasi kebijakan pengembangan kompetensi aparatur ASN tersebut, diharapkan dapat mewujudkan atau menciptakan ASN yang memiliki kompetensi tinggi dalam menjalankan tugas dan jabatan secara professional. Untuk itu, sangat wajar apabila pemerintah daerah memberikan perhatian yang memadai terhadap pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN/PNS) daerah baik dari segi perencanaan program, penyediaan sarana dan prasarana maupun anggaran yang memadai.

Kompetensi ASN yang selama ini mendapat penekanan lebih besar ialah pendidikan dan pelatihan (diklat). Pendidikan dan pelatihan merupakan instrument kebijakan yang dianggap paling efektif untuk mencapai kompetensi yang dipersyaratkan oleh suatu jabatan ASN. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS menyatakan diklat bertujuan antara lain untuk meningkatkan kompetensi (pengetahuan, keahlian, ketrampilan, dan sikap). Untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional. Pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk pengembangan kompetensi ASN meliputi: (1) Diklat struktural/

kepemimpinan, yaitu diklat yang dilaksanakan untuk mencapai kompetensi kepemimpinan/ manajerial aparatur yang sesuai dengan jenjang; (2) Diklat Fungsional yaitu diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing; dan (3) Diklat Teknis, yaitu diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.

Berdasarkan Peraturan Bupati Purworejo Nomor: 72 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan. Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan Urusan Pemerintahan di bidang pertanian, pangan, kelautan dan perikanan sesuai dengan kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah yang meliputi: tanaman pangan dan hortikultura, pangan, pekebunan, peternakan, kelautan dan perikanan serta prasarana dan sarana.

Berdasarkan data kepegawaian di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo, kompetensi ASN masih merupakan persoalan yang perlu mendapat perhatian terutama dilihat dari kompetensi pengetahuan/intelektual (pendidikan formal), kompetensi ketrampilan (pelatihan teknis/fungsional, kursus, penataran), kompetensi pengalaman (masa

kerja, pengalaman jabatan/ kepemimpinan), serta kompetensi sikap. Data ASN fungsional dan teknis berdasarkan tingkat pendidikan DINPPKP Bulan Juni Tahun 2018 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Komposisi ASN berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	SLTP	3
2	SLTA	31
3	D3	10
4	D4	1
5	S1	33
6	S2	6
Total		84

Sumber: Data Nominatif DINPPKP Bulan Juni 2018

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa jumlah ASN yang berpendidikan SLTP berjumlah 3 orang, SLTA berjumlah 31 orang, D3 berjumlah 10 orang, D4 berjumlah 1 orang, S1 berjumlah 33 orang, dan S2 berjumlah 6 orang.

Tabel 1.2
Komposisi ASN berdasarkan Keikutsertaan Diklat

No	Keikutsertaan Diklat	Jumlah
1	Pernah	41
2	Belum Pernah	43
Total		84

Sumber: Data Nominatif DINPPKP Bulan Juni 2018

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang pernah ikut diklat sejumlah 41 orang dan 43 orang belum pernah ikut diklat.

Tabel 1.3
Komposisi ASN yang belum ikut Diklat berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah
1	SLTP	3
2	SLTA	19
3	D3	5
4	S1	15
5	S2	1
Total		43

Sumber: Data Nominatif DINPPKP Bulan Juni 2018

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa jumlah ASN yang belum pernah mengikuti diklat yang berpendidikan SLTP berjumlah 3 orang, SLTA berjumlah 19 orang, D3 berjumlah 5 orang, S1 berjumlah 15 orang, dan S2 berjumlah 1 orang. Berarti ASN di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo yang belum mengikuti diklat didominasi oleh ASN yang berpendidikan SLTA.

Tabel 1.4
Komposisi ASN berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah
1	21- 30	0
2	31- 40	20
3	41- 50	22
4	51- 60	42
Total		84

Sumber: Data Nominatif DINPPKP Bulan Juni 2018

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa jumlah ASN berumur 31-40 tahun 20 orang, 41-50 tahun 22 orang, dan 51 -60 tahun 42 tahun. Berarti umur ASN di Dinas Pertanian Pangan

Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo didominasi umur yang lebih dari 50 tahun.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk keikutsertaan dalam pengembangan kompetensi, dengan memperhatikan penilaian kinerja dan kompetensi PNS yang bersangkutan. Di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo belum semua ASN mengembangkan kompetensinya dikarenakan kendala biaya dan kemampuan ASN sendiri.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dibahas dalam penelitian adalah Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo.

C. Pertanyaan Penelitian

Dari penjelasan latar belakang dan rumusan masalah tersebut di atas maka pertanyaannya sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo?
2. Bagaimana kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo.
2. Untuk membandingkan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2018.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dilaksanakan penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis
 - a. Memberikan sumbangan terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompetensi.
 - b. Memperdalam pengetahuan teoritis mengenai kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo.
2. Manfaat Praktis
 - a. Memberikan informasi serta masukan kepada pihak-pihak yang membutuhkan khususnya bagi lembaga/instansi pemerintah.
 - b. Memberikan kontribusi pemikiran atas kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian Pangan dan Kelautan Kabupaten Purworejo.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. KAJIAN TEORI

1. Kompetensi

Kompeten adalah keterampilan yang diperlukan seseorang yang ditunjukkan oleh kemampuannya untuk dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan spesifik. Kompeten harus dibedakan dengan kompetensi, walaupun dalam pemakaian umum istilah ini digunakan dapat dipertukarkan. Upaya awal untuk menentukan kualitas dari manajer yang efektif didasarkan pada sejumlah sifat-sifat kepribadian dan keterampilan manajer yang ideal. Ini adalah suatu pendekatan model input, yang fokus pada keterampilan yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Keterampilan-keterampilan ini adalah kompetensi dan mencerminkan kemampuan potensial untuk melakukan sesuatu (Usman, 2015).

Secara harfiah, kompetensi berasal dari *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang menurut Scale (dalam Sutrisno, 2016). Adapun secara etimologis, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan

seseorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik.

McAhsan (dalam Sutrisno, 2016) mengemukakan kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai seseorang yang telah menjadi bagian dirinya, sehingga dia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Zwell (dalam Wibowo, 2016) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang perlu, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup dengan pengalaman. Namun demikian, pengalaman merupakan aspek lain kompetensi yang dapat berubah dengan berjalannya waktu dan perubahan lingkungan.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu,

merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemiiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia.

Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2016) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung periode waktu cukup lama.

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi menurut Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2016) yaitu :

1. *Motif* adalah sesuatu yang secara konsisten dipikrkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. *Sifat* adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan

ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.

3. *Konsep* diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. *Pengetahuan* adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
5. *Keterampilan* adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Kompetensi adalah seperangkat tingkah laku, pendidikan, keterampilan dan pengetahuan tertentu yang menjadi syarat utama dan elemen kunci bagi lahirnya kepemimpinan yang efektif dan efisien (Siagian, 1997). Secara umum kompetensi dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*skill*) atribut personal dan pengetahuan yang tercermin melalui perilaku kinerja yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi.

Pendapat Boyatzis (dalam Sudarmanto, 2009) menyebutkan komponen-komponen kompetensi terdiri dari :

1. *Motive* (dorongan); merupakan perhatian berulang terhadap pernyataan tujuan, atau kondisi, yaitu muncul dalam bayangan yang mendorong, memerintahkan atau menyeleksi perilaku individu.
2. *Traits* (sifat, ciri, karakter pembawaan); merupakan pemikiran-pemikiran dan aktivitas psikomotorik yang berhubungan dengan kategori umum dari kejadian-kejadian.
3. *Self image* (citra diri); merupakan persepsi orang terhadap dirinya dan evaluasi terhadap citranya tersebut.
4. *Social role* (peran social); merupakan persepsi orang terhadap seperangkat normal social perilaku yang diterima dan dihargai oleh kelompok social atau organisasi yang dimilikinya.
5. *Skills* (keterampilan), merupakan kemampuan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. *Skills* juga merupakan kapabilitas seseorang yang secara fungsional dapat efektif dalam situasi pekerjaan.

Kompetensi ASN diarahkan pada penciptaan dan peningkatan kompetensi atau kemampuan aparatur agar dapat melaksanakan

pelayanan publik secara optimal. Oleh karena itu Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dinyatakan bahwa sistem manajemen kepegawaian diorientasikan pada profesionalisme PNS. Profesionalisme dalam pembinaan PNS dilaksanakan atas dasar perpaduan antara sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja, sehingga dengan demikian akan terbuka peluang bagi PNS yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompetensi secara sehat.

Pengangkatan PNS dalam jabatan struktural harus didasarkan pada sistem prestasi kerja yang obyektif, kompetensi, dan pendidikan dan pelatihan PNS. Kebijakan pengembangan kompetensi ASN berdasarkan pada sistem merit atau perbandingan antara kualifikasi kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan dan promosi pada jabatan yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif, sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Sebagaimana telah dikemukakan di atas bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan instrumen utama untuk pengembangan

kompetensi SDM pegawai/ karyawan (Sudarmanto, 2009). Instrumen tersebut juga digunakan untuk pengembangan kompetensi ASN, seperti yang dinyatakan dalam PP No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Dalam Jabatan PNS, bahwa untuk membentuk sosok PNS yang memiliki kompetensi, diperlukan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).

Dalam Jabatan yang mengarah pada: (a) Peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa dan Negara; (b) Peningkatan kompetensi teknis, manajerial, dan/atau kepemimpinannya; dan (c) Peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelaksanaan tugas. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dalam jabatan untuk pengembangan kompetensi PNS terdiri dari:

- a. Diklat Fungsional; adalah Diklat yang dilaksanakan untuk memenuhi persyaratan kompetensi tertentu yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing. Diklat Fungsional dapat berupa: Diklat Arsipari, Diklat Auditor/Pengawas, Diklat Sandi, Diklat *Manajemen Of Training*, dan sebagainya.
- b. Diklat Teknis; adalah Diklat yang dilaksanakan untuk memberikan keterampilan dan atau pengetahuan teknis bagi PNS yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas pokok masing-masing.

Kompetensi teknis adalah kemampuan PNS dalam bidang-bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing. Diklat teknis antara lain seperti: Diklat Bidang Kepegawaian, Diklat Bidang Keuangan dan Pendapatan Daerah, Diklat Human dan Keprotokolan, Diklat Administrasi Kantor dan Kearsipan, Diklat Bendaharawan, Diklat Komputer, Diklat Administrasi Perlengkapan, dan lain sebagainya.

Pengembangan kompetensi ASN selain melalui program pendidikan dan pelatihan (diklat) juga dapat dilaksanakan melalui kursus, penataran, dan seminar. Selain itu pengembangan kompetensi ASN dapat dilaksanakan melalui praktik kerja di instansi lain yang pelaksanaannya dikoordinasikan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) dan Badan kepegawaian Negara/ BKN (Undang-Undang Nomor 5/2014) berbagai jenis pengembangan ASN tersebut tujuannya adalah untuk mengembangkan kompetensi manajerial dan kompetensi teknis ASN yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan jabatan.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, Pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi merupakan manajemen karier PNS yang harus dilakukan dengan menerapkan prinsip Sistem

Merit. Penyelenggaraan manajemen karier ASN bertujuan untuk:

- a. Memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada ASN;
- b. Menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi;
- c. Meningkatkan kompetensi dan kinerja ASN; dan
- d. Mendorong peningkatan profesionalitas ASN.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, Pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi ASN dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier. Pengembangan kompetensi dilakukan pada tingkat instansi dan nasional. Setiap ASN memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk keikutsertaan dalam pengembangan kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi ASN yang bersangkutan. Pengembangan kompetensi ASN dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.

2. Aparatur Sipil Negara

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN

terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

B. Penelitian yang Terdahulu

1. Menurut Manguntara (2018) dalam penelitiannya "*Peningkatan Kompetensi Pegawai Dalam Menunjang Dalam Menunjang Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan, Provinsi Sulawesi Tenggara*" hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kompetensi Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara secara umum dalam kategori baik. Kompetensi teknis pegawai dalam kategori cukup baik karena ada beberapa pegawai yang belum mampu menguasai fasilitas kerja. Kompetensi manajerial dalam kategori cukup baik karena pimpinan jarang melakukan pengawasan kerja pegawai. Kategori kompetensi sosial dalam kategori baik karena pegawai mampu berkomunikasi dengan baik. Kemudian kompetensi intelektual ditunjukkan dengan pengetahuan yang baik dan prosedur pelayanan. Prestasi kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara dalam kategori baik.

2. Menurut Sarira M. (2015) dalam penelitiannya "*Analisis Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Panser*" hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Panser sudah meningkat berdasarkan konsep-konsep kinerja yang baik yaitu produktivitas, responsibilitas, akuntabilitas dan disiplin yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.
3. Widia *et al.* (2015) dalam penelitiannya "*Pengembangan Kompetensi Aparatur Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur*" Pengumpulan data melalui data primer berasal dari wawancara dengan informan terpilih dan juga pengamatan langsung di lapangan. Sedangkan data sekunder berasal dari informasi atau data yang dimiliki instansi. Analisis Data menggunakan *model interaktif* yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman melalui tahapan-tahapan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Kompetensi Pegawai di Dinas Perhubungan Kalimantan Timur yang jelaskan melalui sub fokus pelaksanaan pendidikan formal dan diklat pegawai (administrasi, teknis dan kepemimpinan) yang telah dilakukan belum mencapai hasil yang optimal.
4. Menurut Prasetyo *et al.* (2009) hasil penelitian "*Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas*

Pelayanan (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo)“ hasil penelitian menunjukkan bahwa antara kompetensi pegawai dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif secara bersama-sama terhadap kualitas pelayanan. Sehingga antara kompetensi pegawai dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif secara bersama-sama terhadap implementasi kualitas pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo. Namun kompetensi pegawai mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kualitas pelayanan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo.

5. Menurut Haliq *et al.* (2015) dalam penelitiannya “*Analisis Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin*” menyatakan bahwa kompetensi dan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin kategori sangat baik. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Artinya semakin baik kompetensi maka semakin meningkat kinerjanya.

BAB III

METODA PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan sebuah upaya untuk dapat mengkaji dan mengungkap tentang kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo. Metoda yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yaitu suatu metoda yang digunakan untuk menggambarkan atau menuliskan kejadian-kejadian pada saat penelitian dilaksanakan.

B. Subyek dan Obyek Penelitian

1. Subyek Penelitian

Subyek Penelitian ini meliputi 1 orang Sekretaris, 1 orang Kasubag Umum dan Kepegawaian, 1 orang Kasubag Perencanaan, Evaluasi, dan Pelaporan, 1 orang staf fungsional, dan 1 staf teknis di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo.

2. Obyek Penelitian

Obyek penelitian berkaitan adalah:

- a. Lokasi Penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo.

- b. Waktu Penelitian. Penelitian dilakukan selama 3 (tiga) bulan yaitu bulan Juli sampai dengan September 2018.

C. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian terdiri dari:

1. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara pengamatan (*observasi*), wawancara langsung dengan pihak yang dianggap kompeten yaitu 1 orang Sekretaris Dinas, 1 orang Subbag Umum dan Kepegawaian, 1 orang Subbag Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan, 1 orang Kabid Ketahanan Pangan, 1 Staf Fungsional dan 1 Staf Teknis.
2. Data sekunder merupakan data referensi pendukung yang ada kaitannya dengan penelitian. Seperti tesis, buku, jurnal, peraturan perundang-undangan dan lain-lain.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini adalah pedoman wawancara, susunan pertanyaan wawancara dan hasil wawancara.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif serta metode deskriptif, sehingga teknik pengumpulan data yang digunakan melalui:

1. *Observasi* dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Pengamatan

langsung ini dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan ASN di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Peneliti ikut serta dalam beberapa kegiatan yang dilaksanakan selama pengumpulan data yang ditetapkan.

2. Wawancara yang dilakukan wawancara kepada para *informan* untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Wawancara itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut (Moleong, 2002). Wawancara dimaksudkan untuk memperoleh informasi dari informan berupa cerita, pengalaman maupun pengetahuan informan berkaitan dengan permasalahan. Penelitian ini menggunakan *in depth, interview*, bertujuan untuk memperoleh keterangan tujuan penelitian dengan cara tanya jawab dengan bertatap muka antara peneliti dengan informan. Materi wawancara berkisar antara masalah dan tujuan penelitian kepada 6 orang narasumber.
3. Dokumentasi dilakukan dengan menggunakan fasilitas data sekunder dengan mengumpulkan dan menyaring data yang tersedia pada Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo serta dokumen lain yang berkaitan dengan keadaan pada lokasi penelitian.

4. Studi Kepustakaan, yaitu dengan melakukan telaah buku-buku kepustakaan untuk mendapatkan serta mempelajari informasi, serta bahan dokumen lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian menyangkut kompetensi ASN di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo.

F. Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data dilakukan:

- a. Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dengan 6 informan, dan studi dokumentasi dengan Data Nominatif Pegawai Juni Tahun 2018, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Data yang diperoleh dari lapangan, dikumpulkan, dan disajikan dalam bentuk transkrip hasil pengamatan, transkrip wawancara, dan deskripsi dokumentasi.

- b. Komparatif Data

Komparatif data adalah membandingkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 dengan kondisi kenyataan di lapangan yang berkaitan dengan rumusan masalah, yaitu kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian Pangan Kelautan Kabupaten Purworejo.

c. Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian ini disusun secara naratif, setelah pengumpulan dan reduksi data dengan didasarkan pada konteks dan teori yang telah dibangun untuk mengungkapkan fenomena yang terjadi sesuai dengan fokus penelitian.

Pada penelitian ini penyajian data dalam bentuk tabel yang kemudian diberikan narasi, Tabel Komposisi ASN berdasarkan Tingkat Pendidikan, Tabel Komposisi ASN berdasarkan Keikutsertaan Diklat, Tabel ASN yang Belum Ikut Diklat Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tabel Komposisi ASN berdasarkan Umur, dan Tabel Kesesuaian Aturan dan Kenyataan Pengembangan Kompetensi ASN di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo.

d. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Data disajikan dalam hasil penelitian yang disertai dengan bukti-bukti lapangan. Hasil penelitian tersebut dikaji berdasarkan teori dan peraturan yang sesuai. Dengan demikian, peneliti dapat menarik kesimpulan terhadap hasil penelitian serta memberikan saran terkait kompetensi ASN di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan (DINPPKP) Kabupaten Purworejo.

Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo beralamat di Jalan Mayjen Sutoyo No. 29-31 Purworejo. Telp (0275) 321404 Facsimile (0275) 321015, E-mail: ppkp@purworejokab.go.id. Kedudukan DINPPKP di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Dalam melaksanakan tugas pokok DINPPKP menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan yang meliputi tanaman pangan dan hortikultura, pangan, perkebunan, peternakan, kelautan dan perikanan serta prasarana dan sarana;
- b. Penyusunan dan pelaksanaan rencana dan program kerja bidang Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan yang meliputi tanaman pangan dan hortikultura, pangan, perkebunan, peternakan, kelautan dan perikanan serta prasarana dan sarana;
- c. Pembinaan dan pengendalian teknis bidang Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan yang meliputi tanaman pangan dan

hortikultura, pangan, perkebunan, peternakan, kelautan dan perikanan serta prasarana dan sarana;

- d. Penyelenggaraan perizinan dan pelayanan umum bidang Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan yang meliputi tanaman pangan dan hortikultura, pangan, perkebunan, peternakan, kelautan dan perikanan serta prasarana dan sarana;
- e. Pelaksanaan koordinasi kegiatan dan kerjasama teknis dengan pihak lain di bidang tanaman pangan dan hortikultura, pangan, perkebunan, peternakan, kelautan dan perikanan serta prasarana dan sarana;
- f. Pembinaan UPT dalam pelaksanaan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu;
- g. Penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas-tugas bidang tanaman pangan dan hortikultura, pangan, perkebunan, peternakan, kelautan dan perikanan serta prasarana dan sarana;
- h. Penyelenggaraan kesekretariatan DINPPKP; dan
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsi.

Tujuan Penelitian ini salah satunya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo. Berdasarkan hasil wawancara dengan

Sekretaris Dinas, Kasubbag Umum dan Kepegawaian, Kasubbag Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan, Kabid Ketahanan Pangan, Staf Fungsional dan Staf Teknis sebagai berikut:

1. Belum dibuatnya rencana kebutuhan pengembangan kompetensi ASN di DINPPKP sehingga tidak bisa mengetahui kebutuhan pengembangan kompetensi yang dibutuhkan, seperti yang disampaikan Sekretaris Dinas sebagai berikut

“Belum dibuatnya Rencana Kebutuhan Pengembangan Kompetensi untuk ASN di DINPPKP sehingga tidak bisa mengetahui kebutuhan Diklat.”

2. Dari ASN sendiri yang tidak mau melakukan pengembangan kompetensi karena keterbatasan kemampuan, seperti yang disampaikan Kasubbag Umum dan Kepegawaian sebagai berikut:

“Ada beberapa ASN diberi kesempatan untuk mengembangkan kompetensi tetapi tidak mau dikarenakan keterbatasan kemampuan.”

3. Belum semua ASN diberikan kesempatan yang luas untuk mengembangkan kompetensinya karena terkendala biaya, seperti yang disampaikan Kasubbag Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan

“Belum semua ASN di DINPPKP diberikan kesempatan yang luas untuk mengembangkan kompetensi karena terkendala biaya.”

4. Pegawai ASN yang berumur lebih dari 50 tahun sulit berkembang karena keterbatasan kemampuan dan penurunan semangat kerja, seperti yang disampaikan Kabid Ketahanan Pangan sebagai berikut:

“Pegawai ASN yang sudah berumur lebih dari 50 tahun sulit berkembang karena keterbatasan kemampuan dan penurunan semangat untuk bekerja.”

5. Kurangnya informasi dari bagian umum dan kepegawaian mengenai pengembangan kompetensi dan tidak adanya anggaran untuk pengembangan kompetensi, seperti yang disampaikan Staf Fungsional sebagai berikut:

“Kurangnya informasi dari bagian umum dan kepegawaian mengenai pengembangan kompetensi dan tidak adanya anggaran untuk pengembangan kompetensi.”

6. Masih terpakunya penentuan tupoksi berdasarkan syarat pendidikan yang disandang ASN sehingga seorang ASN dengan pendidikan tertentu tidak bisa ke bidang yang di luar pendidikannya, seperti yang disampaikan Staf Teknis sebagai berikut:

“Masih terpakunya penentuan tupoksi berdasarkan syarat pendidikan yang disandang ASN sehingga seorang ASN dengan pendidikan tertentu tidak bisa ke bidang yang di luar pendidikannya.”

Perbandingan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2018 melalui pendidikan formal, Diklat Teknis atau Fungsional. Berdasarkan

hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas, Kasubbag Umum dan Kepegawaian, Kasubbag Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan, Kabid Ketahanan Pangan, Staf Fungsional dan Staf Teknis sebagai berikut:

1. Pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan (DINPPKP) Kabupaten Purworjo melalui pemberian ijin belajar ke jenjang pendidikan formal yang lebih tinggi dengan syarat memakai biaya sendiri dan tidak mengganggu tupoksi ASN dari SLTA ke SI, D3 ke SI, SI ke S2 dan S2 ke S3, seperti wawancara berikut:

Sekretaris Dinas

“Memberikan kesempatan yang luas untuk melanjutkan pendidikan formal ke jenjang selanjutnya.”

Kasubbag Umum dan Kepegawaian

“Dilaksanakan dengan memberikan Ijin Belajar untuk semua ASN yang ingin melanjutkan ke jenjang pendidikan formal yang lebih tinggi dengan syarat memakai biaya sendiri dan tidak mengganggu tupoksi ASN .”

Kasubbag Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan

“Dengan cara memberikan Ijin Belajar dari pendidikan SLTA ke SI, D3 ke SI, SI ke S2, dan S2 ke S3 dengan menggunakan biaya pribadi.”

Kabid Ketahanan Pangan

“Memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan formal yang lebih tinggi dengan biaya sendiri.”

Staf Fungsional

“Diberikan Ijin Belajar untuk melanjutkan pendidikan formal yang lebih tinggi dengan biaya sendiri.”

Staf Teknis

“Semua ASN diberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan formal yang lebih tinggi.”

2. Pengembangan kompetensi ASN melalui Diklat teknis atau fungsional di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan (DINPPKP) Kabupaten Purworejo di berikan kesempatan kepada semua ASN sesuai yang diinformasikan oleh semua informan.

Sekretaris Dinas, Kasubbag Umum dan Kepegawaian, Kasubbag Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan, Kabid Ketahanan Pangan, Staf Fungsional dan Staf Teknis sebagai berikut:

“Semua ASN diberi kesempatan untuk mengembangkan kompetensi teknis atau fungsional.”

Tabel 5.1
Kesesuaian Aturan dan Kenyataan Kompetensi ASN di Dinas
Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten
Purworejo

Seharusnya Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017	Kenyataan di Lapangan
<p>Pasal 203</p> <p>(3) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk keikutsertaan dalam pengembangan kompetensi, dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan.</p>	<p>Belum semua ASN mengembangkan kompetensinya dikarenakan kendala biaya dan kemampuan dari ASN sendiri.</p>
<p>Pasal 211</p> <p>(2) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan formal dilaksanakan dengan pemberian tugas belajar.</p>	<p>Diberikan kesempatan dengan memberikan Ijin Belajar ke jenjang pendidikan formal yang lebih tinggi dengan biaya sendiri selama tidak mengganggu tupoksi dari ASN dari pendidikan SLTA ke SI, D3 ke SI, SI ke S2 dan S2 ke S3</p>
<p>Pasal 213</p> <p>Pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan secara:</p>	
<p>a. Mandiri oleh internal Instansi Pemerintah yang bersangkutan;</p> <p>b. Bersama dengan Instansi Pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pengembangan kompetensi tertentu; atau</p> <p>c. Bersama dengan lembaga pengembangan kompetensi yang independen.</p>	<p>a. Pengembangan kompetensi di DINPPKP belum dilakukan.</p> <p>b. Sesuai undangan dari BKD atau Dinas lain seperti (Bappeda, Bagian Pemerintahan, dll). Dengan BPSDMP.</p>
<p>Pasal 214</p> <p>Pelaksanaan Pengembangan kompetensi teknis dilakukan melalui jalur pelatihan</p>	<p>Dikembangkan dengan cara mengirim peserta berdasarkan undangan.</p>
<p>Pasal 215</p> <p>Pelaksanaan Pengembangan kompetensi fungsional dilakukan melalui jalur pelatihan</p>	<p>Dikembangkan dengan cara mengirim peserta berdasarkan undangan.</p>

Sumber: Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 dan Wawancara dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian

B. Pembahasan

Deskripsi hasil wawancara telaah identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi ASN di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo, yaitu:

1. Belum dibuatnya rencana kebutuhan pengembangan kompetensi ASN di DINPPKP sehingga tidak bisa mengetahui kebutuhan pengembangan kompetensi yang dibutuhkan. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 205 (2) Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan di instansi. Hal ini terjadi dikarenakan keterbatasan biaya atau anggaran.
2. Dari ASN sendiri yang tidak mau melakukan pengembangan kompetensi karena keterbatasan kemampuan. Di DINPPKP semua ASN diberikan kesempatan yang luas terutama melalui kompetensi pendidikan.
3. Belum semua ASN diberikan kesempatan yang luas untuk mengembangkan kompetensinya karena terkendala biaya.
4. Pegawai ASN yang berumur lebih dari 50 tahun sulit berkembang karena keterbatasan kemampuan dan penurunan semangat bekerja.
5. Kurangnya informasi dari bagian umum dan kepegawaian mengenai pengembangan kompetensi dan tidak adanya anggaran untuk pengembangan kompetensi.
6. Masih terpakunya penentuan tupoksi berdasarkan syarat pendidikan yang disandang ASN sehingga seorang ASN dengan

pendidikan tertentu tidak bisa ke bidang yang di luar pendidikannya.

Perbandingan kompetensi ASN di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2018 melalui (tugas belajar/ studi lanjut S1 atau S2) merupakan salah satu pengembangan kompetensi ASN yang ditempuh untuk pengembangan kompetensi intelektual. Kalau untuk tugas belajar belum terealisasi dikarenakan untuk tugas belajar belajar masih terkendala biaya dan panggilan dari BKD sedangkan pengembangan kompetensi melalui Ijin Belajar ke jenjang pendidikan formal yang lebih tinggi dengan biaya sendiri sepanjang tidak mengganggu tupoksi ASN. Berdasarkan data kepegawaian pada tahun 2016 – 2018, pegawai S1 yang melanjutkan S2 sebanyak 5 orang, SLTA ke S1 sebanyak 1 orang.

Pengembangan kompetensi ASN di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo secara mandiri belum dilaksanakan dikarenakan keterbatasan anggaran. Kompetensi dilaksanakan bersama dengan instansi pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pengembangan kompetensi. Seperti Badan Kepegawaian Daerah, Badan Kepegawaian Negara, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian.

Pengembangan kompetensi ASN melalui Diklat Teknis/ Fungsional Diklat Teknis yang dilaksanakan untuk semua ASN yang

ada di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo. Pengembangan dilakukan dengan pengiriman peserta yang dibiayai oleh peserta sendiri atau oleh instansi yang mengundang.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB V

KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat diambil kesimpulan:

Faktor -faktor yang mempengaruhi pengembangan kompetensi ASN di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo

1. Belum dibuatnya rencana kebutuhan pengembangan kompetensi ASN di DINPPKP sehingga tidak bisa mengetahui kebutuhan pengembangan kompetensi yang dibutuhkan.
2. Dari ASN sendiri yang tidak mau melakukan pengembangan kompetensi karena keterbatasan kemampuan.
3. Belum semua ASN diberikan kesempatan yang luas untuk mengembangkan kompetensinya karena terkendala biaya
4. Pegawai ASN yang berumur lebih dari 50 tahun sulit berkembang karena keterbatasan kemampuan dan penurunan semangat bekerja.
5. Kurangnya informasi dari bagian umum dan kepegawaian mengenai pengembangan kompetensi dan tidak adanya anggaran untuk pengembangan kompetensi.
6. Masih terpakunya penentuan tupoksi berdasarkan syarat pendidikan yang disandang ASN sehingga seorang ASN dengan

dengan pendidikan tertentu tidak bisa ke bidang yang di luar pendidikannya.

Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo, yaitu:

1. Belum semua ASN mengembangkan kompetensinya dikarenakan kendala biaya dan kemampuan dari ASN sendiri.
2. Kompetensi melalui pendidikan formal diberikan kesempatan dengan memberikan Ijin Belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dengan biaya sendiri.
3. Pengembangan kompetensi dilaksanakan secara mandiri di Dinas belum dilaksanakan tetapi dilaksanakan bersama instansi Pemerintah yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pengembangan.
4. Pelaksanaan pengembangan teknis dan fungsional melalui pelatihan dikembangkan dengan cara mengirim peserta berdasarkan undangan.

B. SARAN

Saran yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

Diharapkan pihak pimpinan membuat Rencana Kebutuhan Kompetensi dan mengalokasikan dana di bidang pendidikan formal dan pelatihan. Keinginan ASN masih rendah untuk berkompetensi, maka perlu diberikan pemahaman kepada ASN mengenai pentingnya kompetensi dalam lingkungan kerja.

C. KETERBATASAN

1. Dilaksanakan penelitian yang serupa dengan menggunakan metoda penelitian yang lain.
2. Dilaksanakan penelitian lagi dengan menambah obyek dan subyek *observasi* supaya dihasilkan generalisasi penelitian.
3. Penelitian dilakukan kompetensi pendidikan dan pelatihan sehingga dapat dilakukan penelitian dengan kompetensi yang lain.

STIE Widya Wiwanda
Jangan Plagiat

DAFTAR PUSTAKA

- Haliq, Abdul. 2015, *Analisis Pengeruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin Tahun 2015*, Al – Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora, Vol.1 No. 1, Oktober.
- Hasibuan. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Haji Masagung, Jakarta.
- Istikumatun, Siti. 2015, *Strategi Peningkatan Kinerja pegawai Tata Usaha Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Dlingo Kabupaten Bantul Tahun 2015*, Tesis Magister tak diterbitkan, STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Manguntara, L. dan Muh. Amir. 2018, *Peningkatan Kompetensi Pegawai Dalam Menunjang Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara*.
- Osborne, David dan Ted Gebler. 1995, *Memirahsakan Birokrasi Reinventing Government Menstransformasi Semangat Wirausaha ke dalam Sektor Publik*, PT. Pustaka Binaman Presindo, Jakarta.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Bupati Purworejo Nomor 72 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo.

- Prasetyo, W. Y. dkk. 2015, *Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Studi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo*, Jurnal Administrasi Publik (JAP) Vol. 1 No. 6 Hal. 1220-1228.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarira, Monica. 2015, *Analisa Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser*, eJournal Ilmu Pemerintahan, 3 (4) 2015: 1513-1526.
- Sudarmanto. 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiono. 2014 , *Metode Penelitian Kualitatif (Untuk Penelitian yang Bersifat : Eksploratis, Enterpretif, Interaktif dan Konstruktif)*, Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edi. 2016 , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Undang- Undang No. 16 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Usman, Fajar. 2015, *Program Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia*, Penelitian.
- Wardani Widia Eka, Paranoan DB, dann Djumlani Achmad. 2015, *Pengembangan Kompetensi Aparatur Melalui Pendidikan dan Pelatihan Di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur*, Jurnal Administrasi Reform, Vol.3 No. 1, Januari-Maret.
- Wibowo. 2016, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.