

**Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Dalam Rangka
Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Rante Kalua’
Kabupaten Tana Toraja**

Octaviani Yuniarti Husada, Veta Lidya Delimah Pasaribu

Mahasiswa Dan Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Terbuka

email : octavianiyuniarti79@gmail.com , Veta01889@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan, (2) pentingnya pemberdayaan sumber daya manusia terhadap pegawai pada instansi pemerintahan, (3) upaya pemerintah dalam rangka pemberdayaan sumber daya manusia pegawai pada instansi pemerintahan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan (1) sumber daya manusia yang kompeten menjadi faktor terpenting untuk menunjang segala aktivitas dalam suatu organisasi agar dapat terlaksana secara optimal, (2) pemberdayaan pegawai menjadi salah satu cara untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan, (3) kegiatan pemberdayaan dapat dilakukan dengan cara pelatihan dan pendidikan, (4) terdapat dua lembaga pengembangan SDM antara lain Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) atau Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM). Saran yang dapat diberikan adalah pemerintah perlu meningkatkan kualitas pelayanan dan administrasi melalui pemberdayaan pegawai yang merupakan motor penggerak jalannya pemerintahan dan bersifat menyeluruh sehingga setiap pegawai dapat terlibat dalam proses kemajuan pemerintahan.

Kata kunci : Pemberdayaan, Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Kinerja, Pegawai

ABSTRACT

This research aims to determine (1) the influence of human resources on employee performance in government agencies, (2) the importance of empowering human resources for employees in government agencies, (3) government efforts to empower employee human resources in government agencies. The research method used is descriptive research method. The research results show that (1) competent human resources are the most important factor in supporting all activities in an organization so that they can be carried out optimally, (2) employee empowerment is one way to develop and improve the quality of human resources according to predetermined performance standards , (3) empowerment activities can be carried out by means of training and education, (4) there are two HR development institutions, including the Human Resources Development Agency (BPSDM) or the Human Resources Development Center (PPSDM). The advice that can be given is that the government needs to improve the quality of service and administration through empowering employees who are the driving force behind the running of government and are comprehensive so that every employee can be involved in the process of government progress.

Keywords: *Empowerment, Development, Human Resources, Performance, Employees*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Setiap pihak yang terlibat dalam organisasi memiliki pikiran, keinginan, rasa, status dan latar belakang individu yang berbeda-beda yang menunjang tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menjalankan kegiatan operasional suatu organisasi yang dalam hal ini dapat dilihat dari kualitas pegawai dalam menunjang pelayanan terhadap masyarakat. Sumber daya manusia menjadi faktor terpenting bagi pegawai karena tanpa adanya peran dari sumber daya manusia yang berkualitas, segala aktivitas dalam suatu organisasi tidak akan dapat terlaksana secara optimal. Oleh karena itu, perlu dilakukan pemberdayaan SDM. Proses pengembangan sumber daya ini membutuhkan sikap tegas dan aktif dari pemerintah dan institusi terkait untuk bisa mengembangkan potensi awal yang dimiliki aparatur dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri secara maksimal sebagai pelaku utama dalam proses kepegawaian.

Dalam rangka meningkatkan pembangunan nasional, diperlukan kualitas sumber daya manusia yang maju dan berpotensi besar dalam menunjang hal tersebut. Pembangunan nasional bertujuan untuk memajukan kehidupan bangsa agar tidak terjerat dalam lingkup penjajahan modern. Oleh karena itu, para aparatur negara mengemban tugas penting untuk melaksanakan, memelihara dan mengembangkan tugas umum

pemerintah dan pembangunan secara menyeluruh.

Memiliki kemampuan yang prima dan sikap yang bermartabat menjadi satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan dari kepribadian seorang aparatur negara karena mereka harus dapat melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasayarakatan secara maksimal. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan manusia yang bisa mendukung agar dapat tercapai. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberdayaan sumber daya aparatur dan pembinaan karier yang baik.

Untuk mendapatkan kualitas pelayanan yang baik, diperlukan strategi untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dengan cara pengembangan pegawai. Penerapan pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat lebih meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian profesional pegawai. Berhasil tidaknya pelaksanaan strategi tersebut tidak dapat selama masa pelaksanaan tetapi dilihat hasil pekerjaan para pegawai setelah mengikuti pengembangan sumber daya manusia apakah ada perubahan atau tidak.

Pemberdayaan melalui pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu cara yang dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan

strategi. Untuk melaksanakan kegiatan kepegawaian tentu memerlukan kemampuan dan potensi agar proses kepemerintahan dapat berjalan dengan baik sehingga diperlukan adanya pengembangan sumber daya manusianya.

Banyak instansi pemerintah yang tidak maksimal dalam menjalankan pekerjaan seperti kurangnya kedisiplinan membuat pekerjaan terhambat, kurang menguasai teknologi, kurangnya pelayanan prima yang diberikan kepada masyarakat.

Melihat permasalahan ini, peneliti tertarik melakukan penelitian di kantor kelurahan Rante Kalua' yang berlokasi di Kabupaten Tana Toraja. Peningkatan SDM ini dilakukan melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh pemerintah untuk para pegawai kelurahan. Namun, terdapat beberapa kendala dalam peningkatan SDM di Kantor Kelurahan Rante Kalua' seperti tidak semua pegawai mengikuti pelatihan, kesadaran dan kemauan untuk meningkatkan kualitas SDM individu masih tergolong rendah.

Terdapat enam orang pegawai yang ada dikantor kelurahan Rante Kalua', diperoleh data :

Berdasarkan penjelasan dan permasalahan diatas, maka peneliti



tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul “Pemberdayaan

Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Rante Kalua' Kabupaten Tana Toraja”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, adapun rumusan masalah pada penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Rante Kalua' Kabupaten Tana Toraja?
2. Apa Pentingnya Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Pegawai Pada Kantor Kelurahan Rante Kalua' Kabupaten Tana Toraja?
3. Bagaimana Upaya Pemerintah Dalam Rangka Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Pegawai Pada Kantor Kelurahan Rante Kalua' Kabupaten Tana Toraja?

C. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah diatas, maka penelitian bertujuan :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Rante Kalua' Kabupaten Tana Toraja
2. Untuk Mengetahui Pentingnya Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Pegawai Pada Kantor Kelurahan Rante Kalua' Kabupaten Tana Toraja
3. Untuk Mengetahui Upaya Yang Perlu Dilakukan Dalam Memberdayakan Sumber Daya Manusia Pegawai Pada Kantor Kelurahan Rante Kalua' Kabupaten Tana Toraja

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pemberdayaan

Pengertian Pemberdayaan
Pemberdayaan atau *empowerment* berasal dari kata ‘power’ yang berarti kekuasaan atau keberdayaan.

Pemberdayaan berkaitan erat dengan konsep kekuasaan. Pemberdayaan merupakan proses perincian dari sebuah hubungan antara subjek dan objek yang mementingkan adanya pengakuan dari subjek atas kemampuan yang dimiliki objek. Pemberdayaan berkaitan dengan kebebasan untuk memilih dan tindakan untuk membentuk seseorang dengan memegang kendali atas sumber daya dan keputusan. Kekuasaan sering dihubungkan dengan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk melakukan apa yang dikehendaki, terlepas dari kemauan dan keinginan mereka. Pemberdayaan dibagi ke dalam dua konsep yakni pemberdayaan sebagai sebuah proses dan pemberdayaan sebagai sebuah hasil kegiatan. Upaya atau motivasi meningkatkan kemampuan untuk memecahkan masalah dan merespon kebutuhan masyarakat, terdapat terdapat proses menuju keberdayaan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan adalah sebuah proses yang melibatkan dua pihak dalam rangka pengembangan kompetensi baik individu maupun kelompok dalam menyelesaikan permasalahan untuk bersikap rasional dalam membuat keputusan.

B. Pengembangan **Pengertian Pengembangan**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengembangan berasal dari kata ‘kembang’ yang artinya menjadi tambah sempurna (tentang pribadi, fikiran, pengetahuan dan sebagainya), sehingga pengembangan berarti proses, cara, perbuatan. Sedangkan, menurut istilah, pengembangan artinya penyusunan, pelaksanaan, penilaian dan penyempurnaan

dalam suatu kegiatan. Pengembangan merupakan upaya yang terencana, sistematis, dan bertujuan untuk meningkatkan status, kepemimpinan kolektif, dan keunggulan kompetitif di bidang sumber daya manusia. Suparyadi (2015) mengatakan bahwa pengembangan adalah upaya yang terencana, sistematis, dan berkesinambungan, bersifat positif dan bertujuan untuk memperoleh keunggulan kompetitif di bidang promosi eksekutif, manajemen, dan sumber daya manusia.

Kasmir (2016) menjelaskan bahwa pengembangan karyawan adalah proses memperbarui, mengembangkan dan meningkatkan keterampilan, kemampuan, kapabilitas, minat dan perilaku pegawai. Pengembangan yang dimaksud adalah untuk mengembangkan kemampuan aparatur pemerintah agar secara aktif dapat menyelesaikan dan memecahkan setiap masalah yang akan muncul kedepannya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, dengan cara memberikan kemampuan awal yang memadai.

Berdasarkan pendapat diatas mengenai pengembangan, maka penulis menyimpulkan bahwa pengembangan adalah suatu proses yang dilakukan dengan tujuan untuk dapat meningkatkan kemampuan pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

C. Sumber Daya Manusia **Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu-individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik dalam organisasi maupun dalam perusahaan, yang berfungsi sebagai aset dan memerlukan pelatihan dan pengembangan. Sumber daya manusia (SDM) mempunyai dua

pengertian yaitu mikro dan makro. Menurut definisi mikroskopis, sumber daya manusia adalah orang-orang yang diposisikan sebagai aset dalam suatu situasi, pekerjaan, atau organisasi, dan biasa disebut dengan pekerja, karyawan, juru tulis, karyawan, dan sebagainya. Dalam pengertian makroekonomi, modal manusia mengacu pada populasi suatu negara yang mencapai usia kerja, meskipun negara tersebut belum bisa mendapatkan pekerjaan.

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi karena memberika bakat, keahlian, pengetahuan dan pengalaman untuk membantu mendukung tercapainya tujuan-tujuan organisasi. Pengembangan SDM ini amat diperlukan karena memiliki aspek yang penting bagi peningkatan produktivitas SDM dan juga memiliki tujuan-tujuan tertentu yang pastinya harus dicapai demi kemajuan pembangunan suatu bangsa.

D. Kinerja

Kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditentukan untuk mencapai hasil yang optimal pada berbagai tujuan. Misalnya, untuk mencapai kepuasan profesional di tempat kerja, untuk memikul tanggung jawab yang diberikan untuk melaksanakannya dengan cara terbaik, untuk menerima gaji yang lebih tinggi atas pencapaian profesionalnya dan untuk memiliki jalur karir yang lebih baik seperti yang direncanakan sebelumnya. Sebenarnya kinerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu kinerja individu adalah kinerja yang diciptakan oleh satu orang, sedangkan kinerja organisasi adalah kinerja seluruh perusahaan. Dalam organisasi,

kinerja pegawai tidak selalu berada pada kondisi yang diinginkan oleh pegawai dan organisasi itu sendiri. Banyak sekali kendala yang mempengaruhi kinerja baik organisasi maupun individu. Indikator-indikator kinerja pegawai :

1. Kualitas kerja (*Quality of work*)
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kemampuannya yang tinggi pada bagian yang akan menghasilkan penghargaan dan kemajuan beserta kemajuan organisasi melalui penaikan pemahaman dan keahlian secara tersusun searah dengan petunjuk ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin meningkat.
2. Ketepatan Waktu (*Pomptness*)
Ketepatan waktu yang berhubungan dengan sama atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rancangan hendaknya tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*Initiative*)
Inisiatif yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melaksanakan sesuatu dalam melakukan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Bawahan atau pegawai dapat melakukan tugas tanpa perlu bersandar terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*Capability*)
Kemampuan yaitu di antara sejumlah bagian yang mempengaruhi kinerja seseorang ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi dengan pendidikan dan latihan merupakan bagian dari

kemampuan yang dapat dikembangkan.

5. Komunikasi (*Communication*)
Komunikasi adalah interaksi yang dilakukan antara atasan kepada bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapatnya dalam memecahkan suatu masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama antara atasan dan bawahan yang lebih baik dan tentu terjalin hubungan yang lebih harmonis.

E. Pegawai

Pengertian Pegawai

Pegawai merupakan sumber daya utama dalam sebuah organisasi atau instansi dimana pegawai bertugas untuk melakukan proses yang disebut kepegawaian yaitu rangkaian kegiatan untuk mengatur dan mengurus pegawai dalam rangka menyelesaikan tugasnya atau segala hal-hal mengenai kedudukan kewajiban, hak dan pembinaan pegawai negeri. Pegawai adalah seseorang yang bekerja pada suatu instansi atau organisasi, baik dengan posisi pegawai tetap maupun tidak, guna untuk memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu, pegawai harus dipekerjakan secara efektif, efisien dan manusiawi agar dapat mencapai tujuan.

Klasifikasi Pegawai

Untuk melaksanakan kegiatan kepegawaian tentu memerlukan kemampuan dan potensi agar proses kepemerintahan dapat berjalan dengan baik sehingga diperlukan adanya pengembangan sumber daya manusianya. Untuk itu perlu dilakukan pengklasifikasian jabatan dan golongan agar dapat membantu membina kemampuan tiap pegawai menurut jabatan atau kepangkatan. Klasifikasi ini menetapkan kriteria pemilihan pegawai dan memberikan

keseragaman dalam pelatihan pangkat dan gaji untuk pekerjaan yang sama dalam birokrasi pemerintah. Kriteria dan ketentuan yang menentukan pengelompokan antara lain beban kerja, ruang lingkup pekerjaan, dan tanggung jawab, serta latar belakang pendidikan dan jam kerja. Terdapat dua sistem pengelompokan yang digunakan dalam pengklasifikasian, diantaranya :

1. Klasifikasi menurut tugas dan jabatan. Kategori ini dimaksudkan untuk memberikan gaji yang sama untuk sebuah pekerjaan yang sama yang bertujuan untuk kepentingan dan efisiensi manajemen. Dengan demikian pula sudah jelas perincian tanggungjawab dalam setiap jabatan yang memberikan uraian pekerjaan dan kewajiban masing-masing.
2. Klasifikasi menurut kepangkatan dalam setiap golongan kepangkatan dapat terdiri dari bebagai macam tugas pekerjaan dan jabatan yang dianggap mempunyai status yang sama.

Untuk mengembangkan potensi pegawai, dilakukan pemberdayaan kemampuan, meningkatkan kualitas kehidupan, dan martabat manusia secara individual maupun sosial melalui pendidikan.

Beberapa hal yang dilakukan oleh pemerintah pusat dan daerah dalam menerapkan pemberdayaan pegawai, yaitu:

- Para pemimpin membagi tanggung jawabnya kepada bawahannya.
- Melatih bawahannya bagaimana pendeklegasian dan menerima tanggung jawab.

- Melakukan komunikasi dan umpan balik dari kepala kepada bawahannya.
- Memberikan penghargaan dan pengakuan sebagai hasil dari evaluasi kepada pegawai atas jasa dan kontribusinya kepada organisasi.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode kualitatif. M. Choiroel Anwar menyatakan bahwa :

“Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan memahami realitas sosial, yaitu melihat dunia dari apa adanya, bukan dunia yang seharusnya, maka seorang peneliti kualitatif haruslah orang yang memiliki sifat *open minded*.”

Penelitian ini memberikan gambaran mengenai pentingnya pemberdayaan sumber daya manusia yang diterapkan dikantor-kantor instansi pemerintahan, dimana terdapat berbagai kendala dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan peraturan yang mengatur tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN dalam UU tersebut merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai negeri sipil dalam menjalankan kewajibannya, memiliki hak yang diatur dalam UU 5/24, antara lain :

1. Gaji, Tunjangan, Fasilitas;
2. Cuti
3. Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua
4. Perlindungan
5. Pengembangan Kompetensi

Berdasarkan hal tersebut diatas, pemerintah wajib memberikan pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi kepada seluruh pegawai yang terdapat dilingkungan

instansinya guna untuk meningkatkan dan menjaga kualitas pelayanan pemerintah. Pengembangan kompetensi adalah upaya yang bertujuan untuk meningkatkan dan menambah kemampuan pegawai sebagai sumber daya manusia.

Sebelum dilakukan pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi, perlu adanya perhatian terhadap standar kompetensi jabatan yang digunakan sebagai dasar untuk mengetahui adanya gap atau kesenjangan antara kompetensi pegawai dengan standar kompetensi jabatan. Pengembangan kompetensi pegawai dapat dilakukan melalui 2 (dua) kegiatan, yaitu :

1. Pendidikan seperti pemberian tugas belajar
2. Pelatihan seperti pelatihan klasikal (pelatihan, seminar, kursus, workshop, bimbingan teknis dan/atau penataran) dan pelatihan non klasikal (bimbingan tempat kerja/coaching dan mentoring di tempat kerja, pelatihan jarak jauh/e-learning, magang dan pertukaran pegawai).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, peneliti menemukan bahwa ada beberapa pegawai yang ditempatkan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikannya, namun ada juga yang *background* pendidikannya tidak sesuai dengan jabatan yang sedang diemban sehingga pekerjaan tidak berjalan efektif. Peneliti juga menemukan bahwa tidak semua pegawai di kantor Kelurahan Rante Kalua' mendapatkan pelatihan dan pengembangan kemampuan.

Hanya ada beberapa yang mengikuti pelatihan yang diadakan pemerintah kabupaten seperti pelatihan untuk pegawai yang menjabat sebagai bendahara. Pelatihan ini biasanya berkaitan dengan teknis pengelolaan keuangan untuk dapat dimanfaatkan seefektif mungkin

Mengacu kepada UU Pasal 203 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, setiap PNS berhak mendapatkan pengembangan kompetensi sebanyak 20 jam pelajaran. Oleh karena itu, instansi pemerintah diharuskan untuk melakukan perencanaan pengembangan kompetensi yang bersifat tahunan dimana hal ini dimasukkan dalam anggaran tahunan instansi.

Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi SDM, instansi pemerintah membentuk lembaga pengembangan kompetensi SDM dilingkungan instansi pemerintah, yang dapat berupa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) atau Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) maupun seluruh SKPD/UKPD/Satker di lingkungan instansinya masing-masing.

Dari beberapa hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti di kantor Kelurahan Rante Kalua', ditemukan bahwa sistem mutasi pegawai begitu jarang dilaksanakan. Mutasi kerja ini bertujuan agar pegawai tidak merasa jenuh pada rutinitas pekerjaan yang kadang membosankan.

Selain melaksanakan pelaksanaan kerja pengembangan keterampilan tenaga kerja, BPSDM juga mempunyai peranan strategis dalam melaksanakan pengembangan keterampilan tenaga kerja di lingkungan. Oleh karena itu, diketahui bahwa BPSDM mempunyai tugas yang berat, karena banyaknya jumlah pegawai di banyak perusahaan, jenis pengembangan keterampilan yang berbeda-beda, luas wilayah, dan sebagainya.

Selain mengupayakan komitmen yang tinggi, proses pelaksanaan pengembangan keterampilan SDM yang berkelanjutan juga penting dilakukan, agar upaya mewujudkan pegawai yang profesional, berprinsip dasar, beretika profesi, tanpa campur

tangan politik, mandiri jauh dari KKN sehingga tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan secara efektif dan cepat, tepat sasaran, dapat dilakukan beberapa hal sebagai berikut :

1. Penyusunan standar kompetensi jabatan untuk setiap jabatan yang terdapat pada instansi pemerintah;
2. Pengukuran Gap Kompetensi sesuai standar kompetensi jabatan yang telah disusun;
3. Penyusunan standarisasi, penjaminan mutu serta supervisi terhadap SKPD/UKPD/Satker yang melaksanakan pengembangan kompetensi SDM. Sehingga akan menciptakan hasil pengembangan kompetensi yang baik, cepat serta tepat sasaran;
4. Penyusunan program pengembangan kompetensi SDM yang disusun selama 5 (lima) tahun, sehingga terdapat tahapan-tahapan yang jelas terkait pencapaianya setiap program kerja atas dasar hasil penyusunan gap kompetensi. Program tersebut bukan yang ada di BPSDM/PPSDM saja tetapi diseluruh lingkungan instansi pemerintah tersebut;
5. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi terkait program pengembangan kompetensi secara menyeluruh;

Untuk saat ini, Kelurahan Rante Kalua' memerlukan tenaga ahli dibidang komputer atau melakukan pengembangan kemampuan pegawai dibidang komputer. Hal ini karena ada beberapa data yang sulit di *handle* oleh pegawai yang memerlukan pengetahuan lebih tentang menggunakan sistem yang ada dalam komputer sehingga terkadang

membuat proses pekerjaan menjadi terhambat. Mengandalkan pelatihan saja tidak akan mengatasi permasalahan yang muncul, seperti waktu penyelesaian dokumen yang terkadang membutuhkan waktu yang lebih banyak untuk menyelesaiannya.

Oleh karena itu, peneliti menyimpulkan bahwa aspek-aspek pembangunan belum dilaksanakan dengan baik di kantor Kelurahan Rante Kalua'.

Berdasarkan hal-hal diatas, sangat penting bagi pemerintah dalam melakukan pemberdayaan sumber daya manusia pada seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui program pengembangan kompetensi yang bersifat berkesinambungan agar pegawai menghasilkan output yang lebih baik dalam menunjang roda pemerintahan guna dalam pemenuhan kebutuhan pelayanan bagi masyarakat akan terlaksana secara optimal.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan juga hasil pembahasan mengenai Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Rante Kalua' Kabupaten Tana Toraja, dapat disimpulkan :

Pemerintah yang baik (*good government*) merupakan hal yang penting dalam pengelolaan administrasi publik. Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada dasarnya adalah penggerak jalannya sistem pemerintahan dimana sebagai motor penggerak jalannya pemerintahan, Pegawai Negeri Sipil (PNS) dituntut untuk dapat bekerja dengan maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

1. Pemberdayaan pegawai akan membantu dalam membangun jiwa profesionalisme pegawai sehingga dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, pegawai memiliki motivasi dalam memaksimalkan kemampuannya.
2. Dapat terjadi Gap atau kesenjangan apabila tidak ada perhatian terhadap standar kompetensi jabatan.
3. Terdapat dua kegiatan yang dapat dilakukan dalam rangka pengembangan SDM pegawai yaitu pendidikan dan pelatihan
4. Terdapat lembaga pengembangan kompetensi SDM dilingkungan instansi pemerintah seperti Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) atau Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM)

B. Keterbatasan Penelitian

- Penelitian ini dikerjakan dalam waktu yang sempit
- Penelitian ini kurang maksimal dikarenakan beberapa pihak yang tidak bisa diwawancara

C. Saran

Negara yang maju didukung oleh pemerintah yang secara bergerak aktif dalam menjalankan roda pemerintahan. Untuk mencapai hal tersebut, pemerintah perlu meningkatkan kualitas pelayanan dan administrasi melalui pemberdayaan pegawai yang merupakan motor penggerak jalannya pemerintahan. Pemerintah perlu memperhatikan bahwa pemberdayaan ini perlu dilakukan secara menyeluruh kepada setiap pegawai agar tidak hanya beberapa orang terpilih saja yang mengikuti pengembangan kompetensi, namun seluruh pegawai memiliki hak untuk mendapatkan bimbingan untuk terus berkembang. Terdapat dua aspek yang perlu ditingkatkan pegawai

pada kantor Kelurahan Rante Kalua' yaitu penguasaan komputer dan pelayanan prima. Pada Kantor Kelurahan Rantekalua', kualitas SDM sudah cukup baik, namun penguasaan komputer para pegawai perlu ditingkatkan, mengingat pengolahan data yang banyak memerlukan keahlian untuk mengolanya. Tetapi masih ada yang belum berjalan dengan baik, yaitu aspek pengembangan, dimana pegawai sangat jarang dipromosi maupun dimutasiikan, hal tersebut menjadikan pegawai tidak dapat berkembang, dan juga penempatan pegawai belum sesuai dengan latar pendidikan yang dimiliki.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwi Cahya, Daru Amanta Rahmadani, Ary Wijiningrum, & Fierna Fajar Swasti. (2021). **Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.** *YUME : Journal of Management*, 4(2), 233
- Al Jabar, L., & Pasaribu, V. L. D. (2024). The Strategic Leadership Role of Foundation Leaders in Improving the Quality of Education at Various Levels Education: Case Study on Bi Ashokal Hajar Foundation. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 63-85.
- Amalia, A. F., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Kepuasan Konsumen pada Pasien Klinik Jakarta Dental Project. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(9), 13703-13726.
- Anwar, Choiroel M. (2015). **Metodologi Kualitatif.** Zifatama Publishing. Sidoarjo
- Bernard E. Silaban. (2021). **Pengaruh Servant Leadership, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja PNS Pada Kota Administrasi Jakarta Pusat.** *Jurnal Manajemen Bisnis*. 270
- Daengs GS, Achmad. (2022). **Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi.** Unitomo Press, Surabaya
- Emay Irmayanti, Enas, & Uung Runalan Soedarmo. (2019). **Analisis Pemberdayaan Aparatur Pemerintahan Daerah Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Bappeda Kabupaten Pangandaran.** *Journal of Management Review*, 3(3), 362
- Eri, Susan. (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 954
- Handono, Setiyo Yuli, dkk. (2020). **Pemberdayaan Masyarakat Pertanian.** UB Press, Malang
- Indrajit, Wisnu dan Soimin. (2015). **Pemberdayaan Masyarakat dan Pembangunan.** Intrans Publishing, Malang
- Kasmir. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).** PT Raja Grafindo Persada, Banten
- Gunartin, G., Wahyu, I., Hermawati, R., Handayani, R., Pasaribu, V. L., Sunarsi, D., ... & Maddinsyah, A. (2021,

January). The Effect of Motivation, Leadership, and Job Satisfaction Toward Employee's Performance in the Directorate General of Immigration of the Central Office of Jakarta. In *Proceedings of the 1st International Conference on Economics Engineering and Social Science, InCEESS 2020, 17-18 July, Bekasi, Indonesia.*

Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.

Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Batubara, A. S. (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Performa Pegawai Kelurahan Rempoa, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 131-138.

Nurdjati, I., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(2), 151-156.

Syukri, A., Krisnaldy, K., & Pasaribu, V. L. D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Semarak*, 4(3), 1-13.

Ramdhani, M. R., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Alamanda Duta Hermez. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(6), 1700-1704.

Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 96-114.

Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2018). Analisis Kepuasan Jama'ah pada Kinerja Dewan Kemakmuran Masjid Al-Hidayah Periode Tahun 2017. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 41-51.

Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasaki. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3993-3999.

Pasaribu, V. L. D., & Yanuarso, B. P. (2021). Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multirtran Abadi Srengseng Jakarta Barat periode 2018. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 8(1), 60-72.

Pasaribu, V. L. D. Krisnaldy (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Hasil Kinerja Karyawan Kelurahan Pisangan Ciputat. In *Prosiding Seminar Nasional*.

Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, H. N. W. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI.

Nun Tufa. (2018). **Pentingnya Pengembangan SDM.** Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2

Raden Yudhy Pradityo Setiadiputra. (2017). **Urgensi Program Pengembangan Kompetensi SDM Secara Berkkesinambungan Di Lingkungan Instansi Pemerintah.** Jurnal SAWALA, 279

Ramdhani, Muhammad. (2021). **Metode Penelitian.** Cipta Media Nusantara, Surabaya

Robert H. Rumbekwan, & Feliks Melanton Laboba. (2019). **Pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Struktural Dan Dampaknya.** 45-46

Sedarmayanti. (2017). **Tata Kerja dan Produktivitas kerja, Cetakan Ketiga.** Mandar Maju, Bandung

Suparyadi. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM.** CV Andi Offset, Yogyakarta