

TOP MANAGER COMPETENCE ANALYSIS IN LOCAL APPARATUS AGENCY IN LAHAT REGENCY SOUTH SUMATERA

Fannie Prima Putri

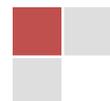
Abstract

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka penelitian dengan berjudul Analisis Kompetensi Pejabat Struktural di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lahat Provinsi Sumatera Selatan dapat disimpulkan sebagai berikut Kompetensi yang dimiliki oleh pejabat struktural di BKPSDM Kabupaten Lahat yaitu kompetensi teknis sebesar 77% ($75\%+69\%+87\%:3=77\%$), kompetensi konseptual sebesar 79,17% ($81,25\%+81,25\%+75\%:3=79,17\%$) dan kompetensi untuk hidup dalam kesaling tergantungan sebesar 71,36% ($100\%+93,75\%+68,75\%+50\%+56\%+56\%+75\%:7=71,36\%$). Dari hasil penelitian didapatkan fakta bahwa pejabat struktural di BKPSDM Kabupaten Lahat yang sangat kompeten sebanyak 9 (sembilan) orang, yang kompeten sebanyak 1 (satu) orang, yang cukup kompeten tidak ada, dan yang kurang kompeten sebanyak 6 (enam) orang.

PENDAHULUAN

Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) merupakan negara kesatuan yang terdiri dari 34 provinsi dengan 415 kabupaten, 1 kabupaten administrasi, 93 kota, dan 5 kota administrasi. Dalam penyelenggaraan pemerintahan, Indonesia menganut asas desentralisasi dengan memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada daerah untuk menyelenggarakan otonomi daerah. Dalam pelaksanaan otonomi daerah sebagai *output* dari asas desentralisasi dibutuhkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional, yaitu yang dapat menangani tugas-tugas pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat secara efektif, efisien, terampil, produktif, inovatif serta memiliki disiplin kerja yang tinggi. Menurut Wasistiono (2003:41), Pemerintah Daerah dituntut untuk mampu memanfaatkan peluang guna memakmurkan serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui kompetensi di antara penyedia layanan publik dalam memberikan *excellent services*. Oleh karena itu, organisasi Pemerintah kerap disebut sebagai Pelayan Masyarakat.

Pada Negara Demokratis seperti halnya Negara Indonesia, pandangan bahwa pemerintah merupakan pelayan masyarakat mengakar kuat. Hal ini terkait dengan pandangan kedaulatan rakyat, yaitu pemerintah dari, oleh, dan untuk rakyat. Unsur penggerak dari organisasi pemerintah itu sendiri adalah manusianya atau Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sebagaimana pendapat Siagian (2002:21) yang mengatakan bahwa, manusia adalah unsur terpenting dalam organisasi, sekaligus merupakan milik organisasi yang paling berharga.



Profesionalisme PNS seringkali dikumandangkan oleh berbagai kalangan yang menghendaki bahwa setiap PNS harus memiliki kemampuan dalam mewujudkan pelayanan masyarakat dengan efektif, efisien, dan tidak dikriminatif. PNS juga diharapkan senantiasa berorientasi pada peningkatan kinerja dan sekaligus meningkatkan pemberdayaan potensi masyarakat guna mendorong pertumbuhan perekonomian nasional, meningkatkan keunggulan kompetitif serta berupaya meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi.

Bertahun-tahun lamanya terlihat sebuah kontras tentang PNS. Di satu sisi, begitu banyak orang yang ingin menjadi PNS. Sebagian orang yang ingin menjadi PNS tersebut melakukan banyak hal, termasuk dengan melakukan gratifikasi agar bisa menjadi PNS. Di sisi lain, banyak orang yang meragukan kemampuan PNS dalam menjalankan tugasnya. Keluhan masyarakat atas ketidakmampuan PNS dalam memberikan pelayanan yang memadai masih banyak terdengar.

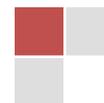
TEORI Kompetensi

Secara etimologis, kompetensi berasal dari kata *competence* yang berarti kecakapan atau kemampuan. Terdapat beberapa pendapat tentang pengertian kompetensi. Wibowo (2007:86) mengatakan, “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.”. Pengertian kompetensi menurut Dale (2003:5-6), “Makna kata *competency* dari bahasa Inggris Amerika adalah perbedaan antara kinerja rata-rata dengan kinerja tinggi. Sementara itu, pengertian *competency* dalam British English adalah mampu, memenuhi syarat atau efektif”. Adapun menurut Stone (2002:144), “*competency profiling is a job analysis method that focuses on the skill and behaviours needed to successfully perform a job* (profil kompetensi adalah suatu metode analisis jabatan yang menitikberatkan pada keterampilan dan perilaku yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang baik).

Spencer & Spencer (1993:9) mengatakan, “Pengertian dan arti kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (*a competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion refernced effective and or superior performance in a job or situation*).

Selain pengertian kompetensi di atas, juga terdapat beberapa perbedaan pengertian kompetensi oleh beberapa ahli dalam Moehariono (2010:4) yaitu :

Menurut Spencer & Spencer, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau job tasks. Sedangkan menurut Amstrong, kompetensi



adalah dimensi tindakan dari tugas, dimana tindakan tersebut dipakai oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan memuaskan dan apa yang diberikan karyawan dalam bentuk yang berbeda-beda dan tingkatan kerjanya. Akan tetapi, McClelland mengatakan bahwa kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu. Pendekatan ini biasa dikenal dengan pendekatan US approach atau didefinisikan sebagai kompetensi perilaku. Selanjutnya, menurut perspektif french approach, kompetensi merupakan kumpulan dari beberapa elemen psikologi seseorang, yaitu dengan menggunakan “*self image*” sebagai landasannya.

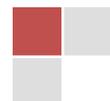
Pengertian kompetensi menurut Byham dkk dalam Manopo (2011:12) yaitu, “Kompetensi merupakan sekumpulan perilaku spesifik yang dapat diamati dan dibutuhkan oleh seseorang untuk sukses dalam melakukan peran dan mencapai target perusahaan.”. Selain itu, Purwodarminto (2008 : 84) menyatakan bahwa, “kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) yang dimiliki seseorang untuk memutuskan karena kemampuan, kedudukan, dan tanggung jawab yang dimilikinya”.

Pengertian kompetensi secara luas menurut Covey, dkk (2015:194) yaitu sebagai berikut :

1. Kompetensi teknis, pengetahuan dan keahlian untuk mencapai hasil-hasil yang telah disepakati, kemampuan untuk memikirkan persoalan dan mencari alternatif-alternatif baru.
2. Kompetensi konseptual, kemampuan melihat gambar besar, untuk menguji berbagai pengandaian, dan mengubah perspektif.
3. Kompetensi untuk hidup dalam kesalingtergantungan, kemampuan untuk berinteraksi secara efektif dengan orang lain, termasuk kemampuan untuk mendengar, berkomunikasi, mendapatkan alternatif ketiga, menciptakan kesepakatan menang-menang, dan berusaha mencapai solusi-solusi sinergis, kemampuan untuk melihat dan beroperasi secara efektif dalam organisasi-organisasi atau sistem-sistem yang utuh.

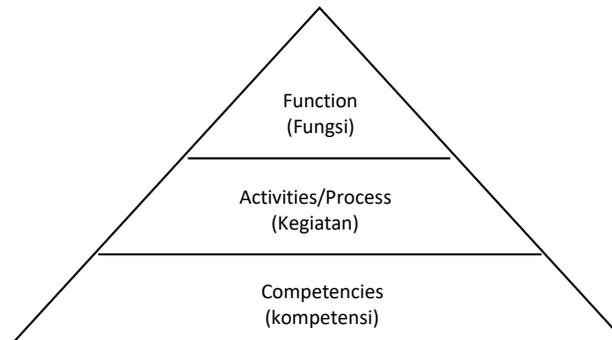
Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Gordon di dalam Sutrisno (2017:204) yaitu sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu.
3. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.



5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Moheriono (2010:5) mengatakan, kerangka dasar untuk menentukan kompetensi mengacu pada langkah-langkah yang disebut FAC, yaitu singkatan dari *function* kemudian *activities* atau *process*, baru kemudian *competency*.

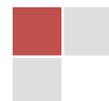


Gambar 2.1
Kerangka Dasar Kompetensi

Dari gambar di atas, kita misalkan adalah posisi manajer pembelian atau *purchasing manager*. Fungsi penting pada posisi ini sebagai seorang *purchasing manager* adalah sebagai pembeli, negosiator, komunikator, dan administrator. Kemudian, kita fokuskan pada masing-masing fungsi itu, misalkan saja kita ambil contoh sebagai negosiator. Aktivitas proses terpenting sebagai negosiator adalah pandai bernegosiasi dengan pihak lain, yaitu merayu/membujuk berpikir secara cepat dan pandai berargumentasi. Berdasarkan alasan itu, maka baru kita bisa menentukan untuk fungsi seorang manajer pembelian (*purchasing manager*), maka satu kompetensi yang paling penting harus dimiliki adalah dapat bernegosiasi dengan pemasok dan kontraktor, yaitu tugasnya mencakup kemampuan merayu/membujuk, berpikir cepat dalam menyodorkan dan berargumentasi dengan pihak lain.

METODE

Penelitian merupakan salah satu cara ilmiah untuk memecahkan suatu masalah dan untuk menembus batas-batas ketidaktahuan manusia terhadap suatu hal. Kegiatan penelitian dilakukan dengan mengumpulkan dan memproses fakta-fakta yang ada sehingga fakta tersebut dapat dikomunikasikan oleh peneliti dan hasilnya dapat dinikmati serta digunakan untuk kepentingan manusia. Untuk menetapkan metode ilmiah dalam suatu penelitian yang aktual, disusun suatu metode penelitian yang sesuai dengan kondisi yang seimbang serta dalam penelitian yang dilakukan.



Desain penelitian menurut Silalahi (2012:166) adalah, “rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti akan dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitiannya”. Dari penjelasan tersebut di atas, desain penelitian akan menjadi kerangka kerja yang kelak dapat digunakan untuk mengungkapkan suatu fenomena dalam menjawab pertanyaan penelitian.

Pengertian metode penelitian menurut Sugiyono (2011:2) yaitu :

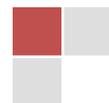
Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis.

Pada penelitian ini digunakan desain penelitian berupa metode penelitian mix-method (metode campuran) dengan pendekatan dekriptif-deduktif. Metode deskriptif menurut Moleong (2011:11) yaitu, “data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka. Hal itu disebabkan oleh adanya penerapan metode kualitatif. Selain itu, semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti.”. Terdapat 4 (empat) model dalam menggabungkan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif menurut Bryan dalam Mulyadi (2016:23), yaitu :

1. Penelitian dengan pendekatan kualitatif digunakan lebih dahulu untuk mendukung penelitian kuantitatif.
2. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif digunakan lebih dulu untuk mendukung penelitian kualitatif.
3. Kedua pendekatan diberikan bobot yang sama; dan
4. Triangulasi

Pada penelitian ini penulis menggunakan model penelitian dengan pendekatan kualitatif digunakan lebih dulu untuk mendukung penelitian kuantitatif. Untuk melakukan model penelitian dengan pendekatan kualitatif digunakan lebih dulu untuk mendukung pendekatan kuantitatif dapat dilakukan melalui 2 (dua) tahapan menurut Mulyadi (2016:24) yaitu sebagai berikut :

- a) Tahap pertama, peneliti melakukan penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data observasi dan wawancara. Observasi dan wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data utama dalam pendekatan kualitatif yang berfungsi sebagai bahan dalam melakukan analisis data secara mendalam. Dari hasil analisis tersebut, diharapkan muncul praduga penulis terhadap fenomena yang selama ini terjadi. Untuk melakukan hal itu, maka peneliti membuat sebuah hipotesis, yang menunjukkan dugaan hubungan antar fakta yang satu dengan fakta yang lainnya berdasarkan data empirik dari lapangan yang berhasil dikumpulkan, dianalisis, dan disintesis dalam bentuk hipotesis.



- b) Tahap kedua, yang perlu dilakukan adalah menguji hipotesis yang telah dibuat dengan tujuan apakah ada pengaruh/hubungan variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.

Dalam penelitian ini, penulis terlebih dahulu mengolah hasil wawancara terhadap informan, kemudian memberikan pembobotan pada masing-masing indikator. Selanjutnya penulis akan mengkalkulasikan hasil wawancara dalam bentuk persentase. Setelah didapat hasil persentase baru kemudian didapatkan hasil penelitian yang kongret. Langkah selanjutnya adalah penulis akan menentukan indikator mana saja yang dominan dan indikator mana saja yang tidak dominan dimiliki oleh objek penelitian. Dalam penelitian ini terdapat 12 (dua belas) indikator penelitian yaitu pengetahuan, keahlian, inisiatif, kemampuan melihat peluang, kemampuan menguji berbagai pengandaian, kemampuan mengubah perspektif, kemampuan untuk mendengar, kemampuan berkomunikasi, kemampuan mendapatkan alternatif ketiga, kemampuan menciptakan kesepakatan menang-menang, usaha mencapai solusi sinergis, kemampuan mengamati, dan kemampuan untuk bergerak secara efektif.

Data yang Diperlukan

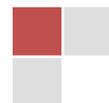
Data yang diperlukan merupakan data yang dapat memberikan informasi mengenai suatu fenomena yang menjadi objek penelitian. Data dapat dibedakan menjadi data primer dan data sekunder. Pengertian data primer menurut Amirin (2000:132) yaitu, “sumber asli yang memuat informasi atau data tersebut”. Sedangkan pengertian data sekunder menurut Amirin (2000:132) yaitu, “data yang diperoleh dari sumber yang bukan asli memuat informasi atau data tersebut”.

Dalam penelitian ini yang menjadi data primer adalah hasil observasi mengenai analisis kompetensi pejabat struktural di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lahat dan hasil wawancara terhadap informan yang telah ditentukan. Sementara untuk data sekunder dalam penelitian ini akan diperoleh dari hasil dokumentasi berupa Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, Profil BKPSDM Kabupaten Lahat Tahun 2017, dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan kompetensi pejabat struktural di BKPSDM Kabupaten Lahat Provinsi Sumatera Selatan.

1.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Pengertian teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2011:224) yaitu, “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Selain itu, Nazir (2005:175) mengatakan bahwa, “Pengumpulan data tidak lain dari suatu proses pengadaan data primer untuk keperluan penelitian. Pengumpulan merupakan langkah yang amat penting dalam metode ilmiah, karena pada umumnya data yang dikumpulkan digunakan, kecuali untuk penelitian eksploratif, untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.”

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan secara langsung pada objek penelitian dengan mengamati dan merekam informasi dari perilaku orang-orang yang ada di lingkungan penelitian. Menurut Bungin (2007:115), “ Sesungguhnya yang dimaksud metode observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan penginderaan”.

Dalam melakukan kegiatan observasi, penulis akan terjun langsung ke BKPSDM Kabupaten Lahat dan mengamati objek penelitian dan kegiatan-kegiatan terkait kompetensi yang ada di BKPSDM Kabupaten Lahat. Penelitian dilakukan mulai tanggal 25 Juli 2018 sampai dengan tanggal 25 Agustus 2018.

2. Wawancara

Sugiyono (2011:194) mengatakan bahwa , “ Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.”. Selanjutnya Sugiyono (2011:231) mengatakan bahwa, “ Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.”. Wawancara dilakukan guna memperoleh data terkait pandangan informasi atau menjelaskan makna dari suatu fenomena yang telah diobservasi.

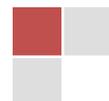
Menurut Arikunto (2013:270), terdapat 2 (dua) macam pedoman wawancara, yaitu sebagai berikut :

- a. Pedoman wawancara tidak terstruktur yaitu pedoman wawancara yang hanya memuat garis besar yang ditanyakan.
- b. Pedoman wawancara terstruktur yaitu pedoman wawancara yang disusun secara terperinci sehingga menyerupai *check list*.

3. Dokumentasi

Pengertian dokumentasi menurut Arikunto (2010:201) yaitu, “metode yang dilaksanakan oleh peneliti untuk meneliti benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumentasi ini merupakan pelengkap dari penggunaan teknik observasi dan teknik wawancara.

Dalam penelitian ini dokumentasi yang terkait dengan penelitian tentang analisis kompetensi pejabat struktural di BKPSDM Kabupaten Lahat yaitu Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, Profil BKPSDM Kabupaten Lahat Tahun 2017, LAKIP BKPSDM Kabupaten Lahat Tahun 2018, Renstra BKPSDM Kabupaten Lahat Tahun 2018, dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan kompetensi pejabat struktural di BKPSDM Kabupaten Lahat Provinsi Sumatera Selatan.



HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

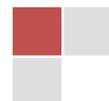
Kabupaten Lahat dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 28 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-undang Darurat Nomor 4 Tahun 1956 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 55), Undang-undang Darurat Nomor 5 Tahun 1956 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 56) dan Undang-undang Darurat Nomor 6 Tahun 1956 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 57) tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Termasuk Kotapraja, Dalam Lingkungan Daerah Tingkat I Sumatera Selatan, sebagai Undang-undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1821).

a. Sejarah Kabupaten Lahat

Sekitar tahun 1830 pada masa kesultanan Palembang di Kabupaten Lahat telah ada marga, marga-marga ini terbentuk dari sumbai-sumbai dan suku-suku yang ada pada waktu itu seperti: Lematang, Pasemahan, Lintang, Gumai, Tebing Tinggi dan Kikim. Marga merupakan pemerintahan bagi sumbai-sumbai dan suku-suku. Marga inilah merupakan cikal bakal adanya Pemerintah di Kabupaten Lahat.

Pada masa bangsa Inggris berkuasa di Indonesia, Marga tetap ada dan pada masa penjajahan Belanda sesuai dengan kepentingan Belanda di Indonesia pada waktu itu pemerintahan di Kabupaten Lahat dibagi dalam *afdeling* (Keresidenan) dan *onder afdelling* (kewedanan) dari 7 *afdeling* yang terdapat di Sumatera Selatan, di Kabupaten Lahat terdapat 2 (dua) *afdeling* yaitu *afdeling* Tebing Tinggi dengan 5 (lima) daerah *onder afdelling* dan *afdeling* Lematang Ulu, Lematang Ilir, Kikim serta Pasemahan dengan 4 *onder afdelling*. Dengan kata lain pada waktu itu di Kabupaten Lahat terdapat 2 keresidenan. Pada tanggal 20 Mei 1869 *afdeling* Lematang Ulu, Lematang Ilir, serta Pasemah beribu kota di Lahat dipimpin oleh PP Ducloux dan posisi marga pada saat itu sebagai bagian dari *afdeling*. Tanggal 20 Mei akhirnya ditetapkan sebagai hari jadi Kabupaten Lahat sesuai dengan Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sumatera Selatan No. 008/SK/1998 tanggal 6 Januari 1988.

Masuknya tentara Jepang pada tahun 1942, *afdeling* yang dibentuk oleh Pemerintah Belanda diubah menjadi sidokan dengan pemimpin orang pribumi yang ditunjuk oleh pemerintah militer Jepang dengan nama Gunco dan Fuku Gunco. Kekalahan Jepang pada tentara sekutu pada tanggal 14 Agustus 1945 dan bangsa Indonesia memproklamasikan kemerdekaannya pada tanggal 17 Agustus 1945, maka Kabupaten Lahat merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan UU No. 22 Tahun 1948, Kepres No. 141 Tahun 1950, PP Pengganti UU No. 3 Tahun 1950 tanggal 14 Agustus 1950. Kabupaten Lahat dipimpin oleh R. Sukarta Marta Atmajaya, kemudian diganti oleh Surya Winata dan Amaludin dan dengan PP No. 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II dalam Tingkat I provinsi Sumatera Selatan, Kabupaten Lahat resmi sebagai daerah Tingkat II hingga sekarang dan UU

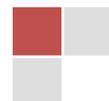


Sejalan dengan nuansa otonomi daerah Kabupaten Lahat telah melakukan pemekaran wilayah kabupaten. Pertama perubahan Kota Administratif Pagar Alam menjadi Kota Pagar Alam sesuai dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2001, yang mengakibatkan pengurangan wilayah sebesar 633,66 Km², sehingga luas Kabupaten Lahat menjadi 6.618,27 km². Selanjutnya pemekaran kedua terjadi dengan pembentukan Kabupaten Empat Lawang berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2007 hal ini berdampak pada pengurangan luas wilayah administratif Kabupaten Lahat, yang saat ini menjadi 4.361,83 km². Selain itu adanya isu pemekaran daerah Kikim yang terdiri dari Kecamatan Kikim Selatan, Kikim Barat, Kikim Timur, Kikim Tengah dan Kecamatan Pseksu akan mengakibatkan berkurangnya luas daerah di Kabupaten Lahat sehingga Kabupaten Lahat akan lebih fokus dalam pengelolaan sumber daya dan masyarakat.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab sebelumnya, maka penelitian dengan berjudul Analisis Kompetensi Pejabat Struktural di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lahat Provinsi Sumatera Selatan dapat disimpulkan sebagai berikut: Kompetensi yang dimiliki oleh pejabat struktural di BKPSDM Kabupaten Lahat yaitu kompetensi teknis sebesar 77% ($75\%+69\%+87\%:3=77\%$), kompetensi konseptual sebesar 79,17% ($81,25\%+81,25\%+75\%:3=79,17\%$) dan kompetensi untuk hidup dalam kesaling tergantung sebesar 71,36% ($100\%+93,75\%+68,75\%+50\%+56\%+56\%+75\%:7=71,36\%$). Dari hasil penelitian didapatkan fakta bahwa pejabat struktural di BKPSDM Kabupaten Lahat yang sangat kompeten sebanyak 9 (sembilan) orang, yang kompeten sebanyak 1 (satu) orang, yang cukup kompeten tidak ada, dan yang kurang kompeten sebanyak 6 (enam) orang.

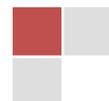
Upaya untuk meningkatkan kompetensi pejabat struktural BKPSDM Kabupaten Lahat yaitu sebagai berikut 1) Pengembangan kompetensi melalui pendidikan formal. Dalam hal ini, Pemerintah Daerah Kabupaten Lahat dapat memberikan kesempatan melalui Izin Belajar ataupun Tugas Belajar bagi pejabat struktural untuk menempuh pendidikan dengan jurusan pendidikan yang lebih relevan dengan jabatan yang diembannya; 2) Pengembangan kompetensi melalui Diklat Teknis. Dalam hal ini, BKPSDM Kabupaten Lahat dapat mengutus pejabat struktural yang belum mengikuti Diklat Teknis untuk dapat mengikuti Diklat Teknis yang relevan dengan jabatannya. Pengertian Diklat Teknis menurut Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 25 Tahun 2015 Pasal 1 Ayat 7 yaitu, "Diklat Teknis adalah pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang sesuai dengan jenis dan jabatan masing-masing.". Diklat Teknis dapat berupa Diklat Formal ataupun Diklat Non-Formal. Pengembangan kompetensi melalui Diklat Kepemimpinan. Dalam hal ini, BKPSDM Kabupaten Lahat dapat mengutus pejabat struktural yang belum mengikuti Diklat Kepemimpinan untuk dapat mengikuti



Diklat Kepemimpinan sesuai jenjangnya, misal: Diklat Kepemimpinan IV untuk level Kepala Sub Bidang, dan Diklat Kepemimpinan III untuk level Kepala Bidang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirin, M. Tatang. 2000. *Menyusun Rencana Penelitian*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Armstrong, Micheal. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London : Kopan Page.
- Bungin, Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Kencana Preneda Media Group.
- Covey, Stephen R. 2013. *The 7 Habits of Highly Effective People (7 Kebiasaan Manusia yang Sangat Efektif)*. Pamulang : Binarupa Aksara.
- Covey, Stephen R., dkk.. 2015. *First Things First, The Interactive Edition*. Miami : Franklin Covey.
- D, Ratna Wilis. 1996. *Teori-Teori Belajar*. Jakarta : Erlangga.
- Dale, Margaret. 2003. *The Art of HRD, Developing Management Skills, Techniques For Impriving Learning & Performance (Terjemahan : Ramelan)*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Dwiyanto, Agus. 2001. *Penilaian Kinerja Organisasi Publik*. Yogyakarta : Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fisipol UGM.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Flippo, Edwin B. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi. VII Jilid II*. Jakarta : Erlangga.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : PPM Kansius.
- Gomes, Faustino Cordoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hadipoerwono. 1999. *Tata Personalia*. Bandung : Djembatan.
- Hasibuan, 2001. *Manajemen Sumber Daya manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : Haji Masagung
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irawan, Prasetya. 2007. *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta : DIA FISIP UI.
- Kusdi. 2009. *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta : Salemba Humanika
- Lindgren, Mats dan Hans Bandhold. 2003. *Scenario Planning The Link Between Future and Strategy*. New York : Palgrave Machmillan.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2001. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.



- Manopo, Cristine. 2011. *Competency Based Talent and Performance Management System*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mardiyanto, Hardono .2008. *Intisari Manajemen Keuangan*. Jakarta : Grasindo.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama*. Yogyakarta : BPFE.
- Miles, dkk. 1984. *Qualitative Data Analysis*. USA : SAGE Publications.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.

Artikel :

Pasaribu, Mangihot (2017, 28 Maret). Pengertian Peluang dan Dasar-Dasar Teori Peluang, 1 halaman. Tersedia : <http://mangihot.blogspot.com>. [10 September 2018]

Adisaputra, Ateng Kusnandar (2012, 15 Maret). Kompetensi PNS, Apa, Mengapa dan Bagaimana. Tersedia : <http://bkd.jabarprov.go.id>. [19 September 2018]

Jurnal :

Herkolanus. (2013). Proses Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural (Suatu Penelitian di Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang). 23 halaman. Tersedia: <http://media.neliti.com>. [11 September 2018]

Wardani, Widia Eka. (2015). Pengembangan Kompetensi Aparatur Melalui Pendidikan dan Pelatihan di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. 111 halaman. Tersedia: <http://ar.mian.fisip-unmal.ac.id>. [19 September 2018]

Ghufron, Anik dan Utama. (2018). Modul 1. Tes, Pengukuran, Asesmen, dan Evaluasi, Peran dan Fungsinya dalam Pembelajaran. 27 halaman. Tersedia: <http://repository.ut.ac.id>. [24 September 2018]

Sumaryanta. (2015). Indonesian Digital Journal of Mathematics and Education Volume 2 Nomor 3 Tahun 2015. 10 halaman. Tersedia:

