

Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir

Sri Hartati ¹, Neni Alyani ², Thiara Kurniati ³
^{1,2,3}Institut Pemerintahan Dalam Negeri,
srihartatiipdn@gmail.com¹, neni.alyani@ipdn.ac.id²,
29.0441@praja.ipdn.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini tentang Pengembangan Kompetensi aparatur sipil negara pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir. Penelitian yang mempunyai latar belakang permasalahan dari jumlah 30 orang pegawai terdapat pegawai yang belum kompeten sebanyak 15 orang (50%), mereka kurang termotivasi mengikuti pendidikan maupun pelatihan, jika dibiarkan mengakibatkan pelayanan dinas tidak optimal karena pegawai kurang terampil dalam tugas. Pada sisi lain penempatan pegawai belum menerapkan *the right man on the right place*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif menggunakan observasi pada Pengembangan pegawai untuk merubah perilaku kerja terdiri dari Pendidikan; Pelatihan; dan Mutasi. Hasil penelitian menunjukkan pada sub pendidikan dan pelatihan, meskipun pegawai telah diberikan kesempatan dalam mengikuti tugas belajar dan izin belajar dengan kuota yang terbatas, akan tetapi kurangnya motivasi pegawai dan faktor usia yang mengakibatkan banyak pegawai belum melaksanakan pengembangan kompetensi serta ditemukan pejabat yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan klasifikasi jabatan; Pada sub mutasi masih dipengaruhi secara politis dan belum menggunakan *merit system* secara optimal.

Kata Kunci: Pengembangan, Kompetensi, Pelatihan Pegawai Negeri Sipil, *Merit System*.

ABSTRACT

This research about the Competence Development of the State Civil Apparatus at the Office of Cooperatives, Small Medium Enterprises and Industry, Ogan Komering Ilir Regency. Background from 30 employees, 15 employees are not yet competent (50%), because of the less motivated to participate in education or training, if unchecked it will services not being optimal because employees are less skilled in their duties. Other reason that placement of employees has not implemented the right man on the right place. This is qualitative research using observations consisting :(1).Education and training;(2).Study assignments;(3).Mutations. The results show:(1).In sub training, although the opportunity for joining a study assignment has been given with the limited quota, but the employe's problem is less motivation to increase their competences; (2).in the sub-mutations still politically influenced and had not used the merit system optimally.

Keywords : *Development Model, Competency, Civil Servant, meryt system.*

Pendahuluan

Pengembangan Kompetensi merupakan salah satu upaya reformasi birokrasi demi tercapainya tujuan organisasi pemerintahan. Menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten merupakan salah satu peran penting pemerintah untuk menciptakan Aparatur Sipil Negara yang mempunyai kompetensi dinilai dari

pengetahuan, kemampuan, profesionalitas serta keterampilan dalam menghadapi tantangan persaingan secara universal.

Setiap Aparatur Sipil Negara memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengembangkan kompetensi, hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi pegawai menjadi suatu kewajiban bagi setiap organisasi, badan dan instansi pemerintah untuk memenuhi hak tersebut. Selain diperlukannya sistem pelaksana pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang berkesinambungan dibutuhkan pula komitmen yang tinggi agar terwujudnya pegawai yang mempunyai nilai dasar, memiliki etika profesi dan perilaku, bersih dari urusan partai politik, bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) serta profesional mampu dilakukan dengan maksimal.

Permasalahan terkait pengembangan kompetensi pegawai merupakan tantangan yang sering dihadapi oleh seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Salah satunya Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir dimana masih banyak ditemukan adanya kesenjangan kompetensi yang menjadi salah satu persyaratan untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi pada suatu jabatan dengan kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai. Masih ditemukan beberapa pegawai yang belum melaksanakan pelatihan dalam jabatan sesuai dengan jabatan yang sedang diduduki. Hal ini tentunya dapat mengganggu kualitas kerja dari pegawai tersebut. Pengembangan harus dilakukan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Hal ini tentu saja sangat berguna bagi pegawai dan organisasi dikarenakan semakin baik kinerja pegawai maka produktivitas dan efisiensinya juga semakin optimal.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 70 menyatakan bahwa seluruh ASN mempunyai hak dan kesempatan dalam melaksanakan pengembangan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, seminar, kursus dan penataran. Setiap instansi pemerintahan diharuskan menjadwalkan rencana pengembangan kompetensi yang dicantumkan dalam Rencana Kerja Anggaran Tahunan instansi masing-masing.

Hasibuan (2017:69) mengemukakan bahwa pengembangan merupakan sebuah usaha yang berupaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam

segi teknis, teoritis, konseptual, serta moral karyawan yang disesuaikan dengan tuntutan kebutuhan profesi atau jabatan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yang dikelola dengan cara merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian (Sedarmayanti, 2014:13) guna merealisasi tujuan jangka pendek, menengah dan jangka serta mampu menyesuaikan diri dengan arus perubahan teknologi dan informasi yang sangat cepat.

Faktor pendidikan dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam menerima dan menolak suatu perubahan. Pegawai yang berpendidikan tinggi memiliki kecenderungan lebih mudah menerima inovasi yang berdampak pada kemudahan (*accessibility*). Tingkat pendidikan akan menentukan kualitas seorang pegawai dalam pelaksanaan tugasnya. Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir berjumlah 30 (tiga puluh) orang, yang terdiri dari 15 (lima belas) orang laki-laki dan 15 (lima belas) orang perempuan. Pegawai yang berpendidikan S2 (Strata II) berjumlah 4 (empat) orang, S1 (Strata I) sejumlah 16 (enam belas) orang, Diploma III terdiri dari 1 (dua) orang, SLTA 8 (delapan) orang dan SMP 1 (satu) orang. Artinya masih ditemukan beberapa pegawai yang harus melanjutkan pendidikan formalnya ke jenjang yang lebih tinggi guna mewujudkan pegawai yang berwawasan luas dan berkemampuan tinggi.

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen PNS pada Pasal 210 – Pasal 213 menyebutkan bahwa pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui: (1) Bentuk pendidikan melalui pemberian tugas belajar; (2) Bentuk pelatihan melalui pelatihan klasikal berupa pelatihan, seminar, kursus, dan penataran maupun nonklasikal berupa e-learning, bimbingan ditempat kerja, pelatihan jarak jauh, magang dan pertukaran PNS dengan pegawai swasta; (3) Peningkatan kemampuan internal Instansi secara mandiri; (4) Bersama Instansi Pemerintahan yang memiliki akreditasi; (5) Bersama Instansi Lembaga pengembangan kompetensi yang independent.

Pelatihan atau "*training*" merupakan salah satu program suatu organisasi yang strategis dalam rangka mempertahankan dan memberikan motivasi kepada

karyawan (Ahmad, 2019) oleh sebab itu pelatihan dapat (1) Meningkatkan perilaku serta kinerja pegawai; (2) Pelatihan berhubungan dengan pekerjaan tertentu yang harus dilakukan dalam perusahaan. Tidak seperti pengembangan (*development*) yang mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan untuk pegawai; (3) Pelatihan memiliki fokus yang lebih sempit, diarahkan untuk membantu pegawai menyelesaikan pekerjaannya secara lebih baik dan diharapkan memberikan keahlian-keahlian yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan (Handoko 2021).

Selain Pendidikan dan Pelatihan, pengembangan pegawai dapat dilakukan melalui mutasi. Hasibuan (2017:102) mengemukakan mutasi adalah suatu keadaan dimana pegawai mengalami perputaran jabatan/posisi/bidang pekerjaan/tempat yang dilaksanakan secara vertikal maupun horizontal, demosi/promosi pada suatu organisasi. Pelaksanaan mutasi diharapkan mampu memberikan sifat pekerjaan, uraian pekerjaan, lingkungan pekerjaan yang sesuai bagi pegawai tersebut agar mampu menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien pada jabatan barunya. Mutasi dalam sebuah organisasi akan bermanfaat jika diterapkannya prinsip utama dalam mutasi yaitu *the right man on the right place*. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada sebuah organisasi agar dapat menghadapi tugas dan pekerjaan dalam bidang yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai tersebut.

Pentingnya melakukan pengembangan kompetensi pegawai disetiap organisasi dikarenakan manfaat yang didapat bukan hanya dirasakan pegawai itu sendiri, akan tetapi juga bagi organisasi dan masyarakat. Memiliki pegawai yang kompeten menjadi investasi dalam jangka panjang bagi organisasi. Dengan demikian pokok permasalahan penelitian ini adalah Bagaimana pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dan apa hambatan yang dihadapi dalam pengembangan kompetensinya?

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan pendekatan induktif. Sumber data penelitian berupa data primer dan sekunder dengan menggunakan informan yaitu Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian, Kepala Seksi, Bendahara dan beberapa PNS di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan.. Teknik pengumpulan data diperoleh dari hasil wawancara, observasi, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain yang diperoleh dilapangan, sedangkan dalam menganalisis data menggunakan teori Simangunsong (2016:226) melalui reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Untuk menguji keabsahan data dilakukan triangulasi baik triangulasi sumber maupun teknik.

Hasil dan Pembahasan

1. Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan

Pengembangan pegawai melalui pendidikan dibutuhkan untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral seorang pegawai yang akan dijadikan sebagai modal utama dalam sebuah pekerjaan seorang pegawai (Hasibuan (2017:69). Artinya semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai di Dinas Koperasi dan UKM OKI, maka kemampuan secara teoritis, konseptual dan moralnya akan semakin baik pula.

Selaras dengan pendapat Yuniarsih (2016:134) yang mengemukakan bahwa pendidikan adalah rangkaian kegiatan yang dilaksanakan guna mengembangkan pengetahuan umum individu yang di dalamnya terdapat peningkatan penguasaan teori dan keterampilan dalam memutuskan persoalan-persoalan yang berkaitan dengan suatu kegiatan dalam mewujudkan suatu tujuan.

Pada saat ini Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir berjumlah sebanyak 30 orang. Dengan latar belakang pendidikan formal yang disajikan kedalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Data Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian
Kabupaten Ogan Komering Ilir
Menurut Tingkat Pendidikan Formal Tahun 2021

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	2	3
1	Pasca sarjana (S2)	4
2	Sarjana (S1)	16
3	Diploma III	1
4	SMA/Sederajat	8
5	SMP	1
Jumlah		30

Sumber : Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian Kabupaten OKI, 2021

Dari data tersebut menunjukkan jumlah pegawai yang berpendidikan sarjana paling banyak yakni 16 orang (53%). Artinya secara kualitas untuk kondisi saat ini relatif memadai, namun demikian menghadapi perkembangan dan perubahan teknologi informasi yang begitu cepat pada era Revolusi Industri 4.0 serta kompleksitas dinamika sosial masyarakat, maka S1 tidaklah cukup, perlu ditingkatkan ke jenjang S2 bahkan S3.

Upaya peningkatan jenjang pendidikan pegawai dapat dilakukan secara mandiri melalui mekanisme izin belajar maupun tugas belajar dari pemerintah daerah. Kesempatan pendidikan melalui tugas belajar memang sudah ada sesuai dengan Surat Edaran Menteri PAN-RB Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar, baik dari pusat maupun dari provinsi dan sudah di disampaikan kepada semua pegawai, akan tetapi formasi untuk melanjutkan pendidikan khususnya Tugas Belajar yang sangat sedikit ditambah persyaratan tugas belajar yang sulit dan persaingan yang ketat membuat tidak banyak pegawai yang bisa memperoleh kesempatan.

Pada prinsipnya pimpinan mendukung penuh pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan, karena dengan pendidikan kemampuan akan meningkatkan sehingga memberikan manfaat yang besar bagi Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah OKI dalam mencapai tujuan. Formasi Tugas Belajar ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Ogan Komering Ilir, untuk tahun 2021 tercatat hanya 1 orang PNS Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian yang berkesempatan Tugas Belajar.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pasal 203 dinyatakan bahwa, setiap PNS berhak untuk mendapatkan pengembangan kompetensi sebanyak 20 Jam Pelajaran. Peraturan ini dibuat dengan tujuan agar tiap pegawai mendapatkan hak mengembangkan keterampilan berdasarkan klasifikasi pekerjaan.

Pegawai Negeri Sipil merupakan penopang jalannya roda pemerintahan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh (Handoko 2021) bahwa pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Pelatihan dibutuhkan untuk mengasah keterampilan (*skill*) pegawai. Untuk mengetahui bagaimana pengembangan kompetensi pegawai pada bidang pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Daftar Pegawai Negeri Sipil yang Mengikuti Diklat Pada
Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian
Kabupaten Ogan Komering Ilir
Tahun 2021

NO	KOMPETENSI	GOL	JABATAN	JUMLAH	DIKLAT YANG DIKUTI
1	2	3	4	5	6
1	Kepemimpinan Struktural Eselon III	IV	Struktural Eselon II dan III	4 Orang	DIKPIM III

2	Kepemimpinan Struktural Eselon IV	IV	Struktural Eselon III	4 Orang	DIKPIM IV
3	Kepemimpinan Struktural Eselon IV	III	Struktural Eselon IV	6 orang	DIKPIM IV
4	Kompetensi Teknis	III	JFU	1 orang	Diklat Teknis

Sumber : Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian Kabupaten OKI, 2021

Dari data tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa persentase Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir yang telah melaksanakan Diklat PIM IV sebesar 33.33%, pegawai yang mengikuti Diklat PIM III berjumlah 13.33% dan pegawai yang mengikuti Diklat JFU sebesar 3.33%. Hal ini menunjukkan bahwa dari 30 orang Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi Kabupaten OKI, baru 15 orang (50%) yang sudah mengikuti diklat baik Diklat Kepemimpinan Struktural maupun Kompetensi Teknis. Hal ini tentu belum mencukupi untuk mendukung pelaksanaan tugas.

Hal ini terbukti dari masih ada pegawai yang belum menguasai tugasnya dengan secara baik dikarenakan rendahnya penguasaan manajerial maupun teknis akibat minimnya Diklat yang diikuti. Belum meratanya kemampuan teknis, teoretis maupun manajerial pegawai mengakibatkan cara yang digunakan dalam penyelesaian tugas berbeda pula. Namun demikian pegawai Dinas Koperasi dan UKM OKI tetap berupaya melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan yang berlaku.

Pengembangan kompetensi pegawai melalui mutasi merupakan bagian penting dalam pengembangan pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:72) bahwa pada hakekatnya mutasi termasuk ke dalam fungsi pengembangan karyawan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dari sebuah perusahaan. Mutasi pegawai jarang dilakukan di Dinas Koperasi Kabupaten OKI. Tercatat dalam tahun 2020-2021 mutasi hanya dilaksanakan sebanyak satu kali. Berikut merupakan data mutasi pegawai Dinas Koperasi Kabupaten Ogan Komering Ilir:

Tabel 3
Data Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir Tahun 2020-2021

Nama	Keterangan
Didi Iswardi, ST	Staff Dinas PUPR Kabupaten OKI selanjutnya ditugaskan/ditempatkan sebagai Kepala Seksi Restrukturisasi Usaha Koperasi di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten OKI

Berdasarkan data diatas pelaksanaan mutasi yang dilakukan oleh Didi Iswardi,S.T merupakan mutasi PNS dalam satu instansi Pusat atau Instansi Daerah berdasarkan Peraturan BKN No.5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi. Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir jarang melaksanakan mutasi pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir. Padahal mutasi jika dilakukan dengan maksimal dapat meningkatkan kompetensi para pegawai karena ada suasana baru pada lingkungan kerja yang baru serta diharapkan mampu dengan cekatan untuk menyesuaikan diri dengan tempat bekerja dan tugas pokok dan fungsinya yang baru pula. Hal ini dapat mengurangi bahkan menghilangkan kejenuhan karena terlalu lama di satu tempat kerja.

2. Hambatan Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS

Pengembangan kompetensi pegawai pada Dinas Koperasi UKM OKI tidak luput dari berbagai hambatan. Hambatan yang muncul antara lain disebabkan adanya pegawai yang masih berasumsi bahwa pengembangan bukan untuk meningkatkan kualitas pegawai dalam bekerja melainkan hanyalah sebuah formalitas untuk menduduki suatu posisi jabatan. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya pegawai yang melakukan pengembangan kompetensi baik pendidikan maupun pelatihan yang tergambar pada Tabel 1 dan 2 , meskipun Dinas Koperasi Kabupaten Ogan Komering Ilir setiap tahunnya telah memberi kesempatan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil yang akan mengikuti pengembangan kompetensi.

Hambatan lain dalam pengembangan kompetensi pendidikan dan pelatihan yakni rendahnya motivasi pegawai untuk mengembangkan kemampuan dirinya

karena sudah merasa nyaman dengan tempat kerja dan posisi jabatan yang dijalani pada saat ini (*Comfort Zone*) dan alasan faktor usia yang sudah mendekati masa pensiun.

Berikut merupakan data Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir berdasarkan usia:

Tabel 4
Data PNS Berdasarkan Usia di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Tahun 2021

No	Usia Pegawai	Jumlah
1	30-35 Tahun	2 Orang
2	36-40 Tahun	8 Orang
3	41-45 Tahun	7 Orang
4	46-50 Tahun	2 Orang
5	51-59 Tahun	11 Orang
Total		30 Orang

Sumber: Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian Kabupaten OKI, 2021

Berdasarkan data yang disajikan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat 11 orang (37 %) Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Kabupaten Ogan Komering Ilir yang sudah berusia antara 50-59 tahun. Faktor usia yang hampir memasuki masa pensiun ternyata mempengaruhi motivasi pegawai dalam mengembangkan kompetensi dirinya.

Sementara pengembangan kompetensi dari aspek mutasi, mengalami hambatan masih kentalnya unsur nepotisme dalam pelaksanaan mutasi pegawai. Walaupun Dinas Koperasi Kabupaten Ogan Komering Ilir sudah menerapkan sistem lelang jabatan (*merit system*), namun faktor “kedekatan” dan ada unsur politis dalam penempatan pada posisi jabatan masih ditemukan. Adanya pengaruh politis dalam mutasi di lingkup pemerintahan daerah merupakan hal yang tidak mudah untuk dihapuskan, dibutuhkan komitmen yang kuat dari semua pihak terutama pimpinan serta waktu yang tidak sebentar.

Minimnya pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan turut menjadi kendala pengembangan kompetensi pegawai. Hal ini disebabkan kurangnya alokasi anggaran. Anggaran yang sudah dialokasikan untuk pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai terdampak kasus pandemi Covid-19 sehingga mengalami alih fungsi (*refocusing*).

Kesimpulan

Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir sudah terlaksana cukup baik, namun masih terdapat kendala dalam mendapatkan kesempatan tugas belajar karena kuota yang terbatas, kurangnya kesadaran dan motivasi pegawai untuk meningkatkan kemampuan diri. Pelaksanaan pelatihan sudah dilaksanakan dengan pembaharuan materi yang diperlukan, namun masih banyak pegawai yang belum mengikuti diklat dalam jabatan dan teknis sebagai syarat pemenuhan jabatan yang sedang di duduki serta mutasi pegawai yang dilaksanakan dengan cara *merit system* belum berjalan sehingga belum sesuai dengan prinsip *the right man on the right place* yang mengakibatkan nuansa politis masih terasa.

Ditemukannya faktor penghambat dalam pengembangan kompetensi pegawai yang diakibatkan oleh terbatasnya alokasi anggaran pengembangan kompetensi pegawai yang *dire-focusing* akibat pandemi covid-19. Adanya asumsi pegawai mengenai pengembangan hanyalah sebuah formalitas untuk menduduki suatu posisi jabatan yang mengakibatkan rendahnya minat pegawai untuk mengembangkan kompetensi melalui pendidikan maupun pelatihan ditambah dengan rasa nyaman di tempat kerja dan jabatan saat ini (*Comfort Zone*) dengan faktor usia yang mendekati pensiun. Belum diterapkannya sistem merit dalam mutasi pegawai pun menjadi penghambat yang berpengaruh pada kemampuan dan keterampilan pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Diperlukan kerjasama dengan mitra pendidikan guna memberikan kesempatan belajar yang luas bagi para PNS untuk mengembangkan pengetahuan dan wawasan pegawai dengan melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang

lebih tinggi disertai ketentuan melakukan alokasi anggaran pengembangan kompetensi pegawai yang memadai.

Untuk mengantisipasi belum terselenggaranya Diklat Pengembangan Kompetensi yang diselenggarakan oleh Pemda OKI, Dinas Koperasi Kabupaten OKI dapat melakukan model pembelajaran seusia (*peer learning*) dan sistem pembelajaran oleh Kepala Bidang (*Coaching System*) serta mengoptimalkan pelaksanaan sistem merit dan melakukan rotasi pegawai internal secara rutin minimal 1 (satu) tahun sekali dengan tujuan untuk menyegarkan suasana lingkungan pekerjaan serta meningkatkan kualitas bekerja setiap Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Referensi

- Ahmad, Gatot Nazir. 2019. *Manajemen Operasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Echdar, Saban dan Maryadi. 2019. *Etika Bisnis dan Kewirausahaan*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Handoko, T.Hani. 2021. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFÉ.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Nurdin, Ismail dan Hartati, Sri. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Reifika Aditama.
- Simangunsong, Fernandes. 2016. *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- , 2019. *Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development*. Bandung: Alfabeta.
- Uskara, Amir. 2015. *UMKM adalah Kunci*. Jakarta: RmBooks.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Aristo, 4(2), 119–128. Daniarsyah, D. (2017). *Penerapan Sistem Merit Dalam Rekrutmen Terbuka Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi Asn (Suatu Pemikiran Kritis Analisis)*. *Civil Service Journal*, 11(2), 39–48.
- Ashari, E. T. (2010). *Reformasi Pengelolaan SDM Aparatur, Prasyarat Tata Kelola Birokrasi Yang Baik*. *Jurnal Borneo Administrator*, 6(2)
- Bernadin, H. J. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Pendekatan Eksponensial*. Ed-4. NewYork: McGraw-Hill Irwin, 253-277. Byrne, D. 1995. Reformasi Sektor Publik dalam Konteks. *Administrasi*, 43 (2), 5 -15.
- Daryanto, A. (2015). *Merit System Dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. *Civil Service Journal*, 20-25.
- Delaney, J. T. & Huselid, M. A. 1996. *Dampak dari Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia pada Persepsi dari Kinerja Organisasi*. *Akademi Manajemen Journal*, 39, 949- 69.
- Eviva Nur Khobiburrohma, Priska Septiana Margareta, MS. Habbie Hasbullah, *Penerapan sistem merit dalam birokrasi indonesia untuk mewujudkan good governance*. *Jurnal ilmiah ilmu administrasi*, Volume 3 Nomor 2
- Fenti Prihatini Tui. 2019. “*Pengembangan Kompetensi Aparatur di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Bone Bolango*”. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, Volume 6, No.1.
- Garavan, TN, Morley, M., Gunnigle, P. & Collins, E. 2001. *Akumulasi Human Capital: Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia*. *Journal of European Pelatihan Industri*, 25 (2/3/4), 48-68.
- Muhammad Faisal, Burhanuddin, Suaib Ibrahim. 2020. *Analisis Pengembangan Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Makassar*. *Jurnal Palangga Praja (JPP)*, Volume 1, No.2.
- Nasfi, Rahmad, Sabri. 2020. *Pengaruh Diklat Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sumatera Barat*. *Jurnal al-Fikrah*, Volume 8, No.1.
- Nurintan Madduppa, Juharni, Syamsuddin Maldun. 2020. *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Pelaku Usaha Di Kabupaten Bulukumba*. *Jurnal Paradigma Administrasi Negara*. Volume 3. No.1.

- Rr. Susana Andi Meyrina, *Implementasi peningkatan kinerja melalui Merit Sistem guna melaksanakan Undang-undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 di kementerian hukum dan ham (performance improvement by merit system under the act of civil state apparatus number 5 year 2014 of the ministry of law and human rights)*, jurnal ilmiah kebijakan hukum vol 10 tahun 2016.
- Samsul Bahri. 2016. “*Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pu Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan*”. *Journal Ecoment Global 51*. Volume 1 No.1.
- Widia Eka Wardani, Achmad Djumlani, Dan Buntu Paranoan .2015. “*Pengembangan Kompetensi Aparatur Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur*”. *Jurnal Administrative Reform*, Volume 3, No.1.
- Yunila, Sri Widati, Milyan Milyan. 2021. “*Pengembangan Kompetensi Sumberdaya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Konawe*”. *Cakrawala Management Business Journal*. Volume 4 No 2.
- Yuningsih Nining, “*Penerapan Manajemen Keinerja Pegawai di Instansi Pemerintah*”, *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* Vol. 19, tahun, 2017 nomor 2.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan
- Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2013 tentang Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar
- Peraturan Bupati Ogan Komering Ilir Nomor 42 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian
- Suambri Hasanuddin. 2018. “*Pengembangan Kompetensi Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan*.” Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Makassar.

<https://www.radarsriwijaya.com>. *Jajaran Dinas Koperasi dan UKM OKI dituding Tak Bisa Kerja*. Minggu, 29 Agustus 2021