

STRATEGI AKSELERASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS ASN DI PROVINSI PAPUA

Ni Made Karmiasih
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua
karmiasih64@gmail.com

ABSTRAK

Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan krusial dalam meningkatkan pelayanan publik dan kemampuan instansi di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua. Penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan menganalisis kondisi eksisting pengembangan kompetensi, mengungkap kendala, dan merumuskan strategi akselerasi pengembangan kompetensi ASN di BKPP Kota Jayapura, BKPSDM Kabupaten Sarmi, BKSDA Kabupaten Supiori dan BKPSDM Kabupaten Biak Numfor. Data diperoleh melalui wawancara kepada informan dari keempat instansi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan institusi pelatihan seperti BKPP Kota Jayapura, BKPSDM Kabupaten Sarmi, BKSDA Kabupaten Supiori, dan BKPSDM Kabupaten Biak Numfor, telah berlangsung baik namun capaiannya belum optimal karena adanya berbagai kendala utamanya berkenaan dengan kurangnya pendanaan, masih sebagian besar ASN belum tersentuh dengan kegiatan pengembangan kompetensi, kurang termotivasi, dan ada juga situasi ketidaksesuaian antara perencanaan pembangunan daerah dengan rencana strategis pengembangan kompetensi pegawai yang berdampak program pengembangan tidak sepenuhnya mendukung visi dan misi pembangunan daerah. Dalam upaya memenuhi hak dan kewajiban setiap ASN memperoleh 20 JP sesuai UU ASN No 20 Tahun 2023 diusulkan strategi akselerasi pengembangan kompetensi ASN di Lingkup Pemerintahan Provinsi Papua dengan penerapan CMB baik secara *offline* maupun *online* disesuaikan dengan kondisi daerah setempat. Langkah operasionalnya diawali dengan melakukan identifikasi kebutuhan kompetensi, dilanjutkan dengan pengembangan program Diklat berbasis kebutuhan, penyediaan sumber daya dan fasilitas, dan penggunaan teknologi, diakhiri dengan evaluasi dan pemantauan. Untuk keberhasilan melakukan akselerasi pengembangan kompetensi ASN di Papua ini, Pemda Provinsi Papua perlu menerbitkan Keputusan Gubernur Papua yang memberikan penekanan kepada setiap Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Papua maupun Kabupaten/Kota, untuk menerapkan CMB baik *offline* maupun *online* disesuaikan dengan kondisi daerah setempat.

Kata Kunci: Kompetensi ASN, Pelayanan Publik, CMB *Offline/Online*

ACCELERATION STRATEGY FOR ASN TECHNICAL COMPETENCY DEVELOPMENT IN PAPUA PROVINCE

ABSTRACT

The competence of the State Civil Servant (ASN) plays a crucial role in improving public services and the ability of agencies within the Papua Provincial Government. This qualitative descriptive research aims to identify, uncover constraints, and formulate strategies to accelerate the development of competence of civil servants in BKPP Jayapura City, BKPSDM Sarmi Regency, BKSDA Supiori Regency and BKPSDM Biak Numfor Regency. Data were obtained through questionnaires to informants from the four agencies. The results showed that education and training programs organized by training institutions such as BKPP Jayapura City, BKPSDM Sarmi Regency, BKSDA Supiori Regency, and BKPSDM Biak Numfor Regency, have been going well but the achievements have not been optimal due to various main obstacles related to lack of funding, and there is also a situation of mismatch between regional development planning and strategic plans for employee competency development that have an impact to The development program which does not fully support the vision and mission of regional development. Basic Training, Leadership Training, Technical Training, and Functional Training, provide continuous benefits, not only for the ASNs who attend it but also for the overall performance of the organization. In an effort to fulfill the right of each ASN to obtain 20 JP in accordance with ASN Law No. 20 of 2023, it is proposed to improve the competence of civil servants within the Papua Provincial Government Scope with a CMB approach through online CMB or offline CMB in accordance with the location. The operational steps begin with identifying competency needs, followed by developing need-based training programs, providing resources and facilities, and using

technology, ending with evaluation and monitoring. To successfully accelerate the competence of civil servants in Papua, the Papua Provincial Government needs to increase its budget allocation to support online CMB or offline CMB in accordance with the location.

Key words: Competence of ASN, Public Service, CMB Offline/online

PENDAHULUAN

Pemerintahan Provinsi Papua, sebagai bagian integral dari tatanan administrasi publik Indonesia, memiliki peran strategis dalam pembangunan dan pelayanan publik di wilayahnya. Dalam menjalankan fungsi pemerintahannya, Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan kunci dalam mengimplementasikan kebijakan, memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta mendukung pembangunan daerah. Untuk menjalankan peran tersebut dengan baik, ASN perlu memiliki kompetensi teknis yang memadai.

Provinsi Papua memiliki ciri khas tersendiri yang memengaruhi pengembangan kompetensi teknis ASN. Sebagai provinsi yang memiliki keragaman geografis, budaya, dan demografi yang tinggi, Papua memiliki tantangan tersendiri dalam pengembangan kompetensi teknis ASN. Berbagai aspek seperti geografis yang terfragmentasi, keberagaman suku, dan tingginya tingkat keterpencilan di sebagian wilayah menjadi faktor yang memengaruhi akses ASN ke pelatihan dan sumber daya pendukung pengembangan kompetensi.

Provinsi Papua terdiri atas sembilan BPSDM/BKPSDM Kabupaten/Kota, yakni

BKPP Kota Jayapura, BKPSDM Kabupaten Jayapura, BKPSDM Kabupaten Keerom, BKPSDM Kabupaten Mamberamo Raya, BKPSDM Kabupaten Biak Numfor, BKPSDA Kabupaten Supiori, BKPSDM Kabupaten Sarmi, BKPSDM Kabupaten Kepulauan Yapen, dan BKPSDM Kabupaten Waropen.

Provinsi Papua, dengan jumlah ASN sebanyak 33.296 orang, memegang peran krusial dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pelayanan publik di tingkat regional. Distribusi ASN yang signifikan di berbagai daerah, mulai dari Kota Jayapura hingga kabupaten-kabupaten seperti Keerom, Sarmi, Biak Numfor, dan lainnya, mencerminkan struktur organisasi pemerintahan yang merata. Keberadaan ASN tidak hanya mencakup berbagai bidang, tetapi juga berbagai tingkatan, menunjukkan kompleksitas dan keragaman tugas yang diemban.

Kondisi tersebut merupakan fakta yang menegaskan adanya permasalahan utama dalam pengembangan kompetensi teknis ASN di Provinsi Papua. Sumber daya yang terbatas dan kurangnya sarana prasarana yang mendukung pengembangan kompetensi teknis juga menjadi permasalahan serius (Bappenas,

2019). Akses ASN terhadap pelatihan masih terbatas. Kondisi geografis yang sulit dijangkau dan kurangnya lembaga pendidikan yang memadai membuat banyak ASN sulit untuk mengakses pelatihan dan pendidikan yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi teknis mereka (UNDP, 2020). Terkadang, program pengembangan kompetensi teknis ASN di Provinsi Papua tidak terkoordinasi dengan baik. Ini dapat mengakibatkan tumpang tindih, pemborosan sumber daya, dan kurangnya fokus pada kebutuhan yang sebenarnya (UNDP, 2020).

Perubahan cepat dalam teknologi menuntut perubahan regulasi pemerintahan juga menuntut ASN untuk memperbarui dan meningkatkan kompetensi teknis. Pentingnya pengembangan kompetensi teknis ASN tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu, tetapi juga kemampuan pemerintah provinsi untuk menghadapi perubahan untuk mencapai tujuan pembangunan.

Peningkatan kualitas ASN tidak dapat dicapai secara spontan, melainkan memerlukan proses dalam pengembangan kompetensi mereka. Namun, untuk mencapai sasaran pengembangan kompetensi ASN yang optimal, diperlukan dukungan yang komprehensif dari pemerintah daerah. Hal ini mencakup perencanaan program pengembangan kompetensi yang matang, penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, serta alokasi anggaran yang cukup.

Dalam konteks ini, pemerintah daerah memainkan peran penting dalam memastikan bahwa ASN memiliki akses ke pelatihan, sumber daya, dan dukungan yang mereka butuhkan untuk tumbuh dan berkembang.

Upaya yang sistematis dan terencana dalam pengembangan kompetensi ASN akan memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja birokrasi dan kualitas pelayanan publik (Kuncoro et al., 2019). Pernyataannya itu, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menegaskan bahwa setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, serta setiap instansi pemerintahan wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing.

Pengembangan kompetensi ASN adalah suatu cara yang digunakan oleh instansi untuk memberikan pelayanan terbaik melalui pendidikan dan pelatihan, yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan berpikir, meningkatkan keterampilan khusus, meningkatkan kompetensi yang merupakan perwujudan dari kualitas suatu organisasi (Simamora, 2004; Gomes, 2003; Haryono dan Wijaya, 2019; Notoatmodjo, 2003; Mangkunegara, 2013; Sani *et al.*, 2017)

Untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi dibutuhkan strategi. Dalam menjalankan strategi diperlukan adanya

analisis, keputusan dan aksi (Chandler, 2003); Kuncoro, 2006; Pearce & Robinson, 2008). Strategi Pengembangan Kompetensi sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 3 Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil, dilakukan melalui tahapan Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi, Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi, dan Evaluasi Pengembangan Kompetensi.

Kompetensi teknis ASN sangat krusial dalam mendukung pelaksanaan kebijakan di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua. Oleh karena itu, akselerasi peningkatan kompetensi teknis ASN sangat diperlukan. Dalam rangka memastikan bahwa ASN di Provinsi Papua memiliki kompetensi teknis yang memadai untuk menjalankan tugasnya, diperlukan strategi akselerasi yang sesuai dengan konteks dan tantangan yang dihadapi. Krusialnya kompetensi teknis ASN di Pemerintahan Provinsi Papua sangat menarik untuk dibahas atau dipermasalahkan. Karena itu muncul masalah: Bagaimanakah kondisi eksisting pengembangan kompetensi ASN di Provinsi Papua?; Faktor-faktor apa saja yang menjadi kendala dalam pengembangan kompetensi ASN di Provinsi Papua?; Bagaimanakah rumusan strategi akselerasi yang dapat diterapkan untuk mengatasi kendala pengembangan kompetensi ASN di Provinsi

Papua? Sesuai masalah di atas, maka tujuan penelitian ini untuk: menganalisis kondisi eksisting pengembangan kompetensi ASN di Provinsi Papua; menganalisis secara mendalam faktor-faktor dan kendala yang signifikan dalam pengembangan kompetensi ASN di Provinsi Papua; dan merumuskan strategi akselerasi yang dapat mengatasi kendala pengembangan kompetensi ASN di Provinsi Papua.

METODE

Penelitian ini tergolong penelitian deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan dengan menggunakan wawancara, karena itu sumber datanya dari para responden/para informan. Dinyatakan demikian karena sesuai pendapat Arikunto (1991:102) yakni “Sumber data adalah subjek darimana data dapat diperoleh. Data juga dikumpulkan dengan teknik dokumentasi, karena sumber datanya berasal dari dokumen-dokumen. Setelah data terkumpul dilakukan analisis data. Analisis dilakukan sesuai dengan sifat data yang dimiliki. Untuk data kuantitatif, pendekatan yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan mengaplikasikan parameter persentase, sedangkan data/informasi kualitatif disusun dalam bentuk analisis kualitatif dengan cara menginterpretasikannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini dipaparkan sesuai dengan masalah penelitian ini, yakni pertama mengenai kondisi eksisting pengembangan kompetensi ASN di Provinsi Papua; kedua, mengenai faktor-faktor yang menjadi kendala/hambatan dalam pengembangan kompetensi ASN di Provinsi Papua; ketiga, mengenai strategi akselerasi/percepatan dalam pengembangan kompetensi ASN di Provinsi Papua.

1. Kondisi eksisting pengembangan kompetensi ASN di Provinsi Papua

1) Pengembangan Kompetensi ASN Tahun 2022-2023 di BKPP Kota Jayapura

Dari hasil wawancara dengan Kepala Bidang Diklat BKPP Kota Jayapura (Ibu Sri Wahyuni), diketahui bahwa pengembangan kompetensi yang direncanakan dan terrealisasi dalam tahun 2022-2023 di BKPP Kota Jayapura dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 01. Pengembangan kompetensi ASN yang direncanakan dalam tahun 2022-2023 di BKPP Kota Jayapura

No.	Tahun	Program	Nama Diklat	Jumlah (org)
1	2022	Pengembangan Kompetensi Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Administrator	30
2			Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (PBJP) Level I	30
3			Diklat Gitalisasi (GTA) Kerjasama PUSDIKLAT Kominfo	50
4			Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	30
5	2023	Pengembangan Kompetensi ASN	Pelatihan Barang/Jasa Pemerintah (PBJP) Level I	30
		Pengembangan Kompetensi Manajerial	Orientasi PPPK	231
6			Diklat Gitalisasi (GTA) Kerjasama PUSDIKLAT Kominfo	50
7			Diklat Asesor, Analisis Kepegawaian, Auditor Kepegawaian	7
8			Diklat Peningkatan Kapasitas WI	4
9			Diklat Cawid	2

Tabel 02. Pengembangan kompetensi ASN yang Terrealisasi dalam tahun 2022-2023 di BKPP Kota Jayapura

No.	Tahun	Program	Nama Diklat	Jumlah (org)
1	2022	Pengembangan Kompetensi Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Administrator	30
2			Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (PBJP) Level I	30
3			Diklat Gitalisasi (GTA) Kerjasama PUSDIKLAT Kominfo	50
4		Pengembangan Kompetensi ASN	Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (PBJP) Level I	30
5			Diklat Asesor, Analisis Kepegawaian, Auditor Kepegawaian	7
Total				147

Memperhatikan hasil pengembangan kompetensi yang dilaksanakan di Kota Jayapura tahun 2022-2023 berjumlah 147 orang dari jumlah ASN sebanyak 4.507 orang, yang berarti jika dipersentasekan hanya mencapai 3,12 %. Menurut Kepala Bidang Diklat BKPP Kota Jayapura, hal ini sangat

kurang dalam pemenuhan kebutuhan hak dan kewajiban ASN.

Berdasarkan data pengembangan kompetensi yang dilaksanakan di Kota Jayapura, sesuai tabel 02 bahwa program yang terrealisasi tahun 2022 hanya 3 kegiatan yakni pengembangan kompetensi manajerial PKA 1 (satu) kegiatan dan pengembangan kompetensi teknis sebanyak 2 (dua) kegiatan. Tahun 2023 program pengembangan kompetensi yang terrealisasi hanya pengembangan kompetensi teknis sebanyak 2 (dua) kegiatan.

2) Pengembangan kompetensi ASN Tahun 2022-2023 di BKPSDM Kabupaten Sarmi

Dari hasil wawancara baik tertulis maupun lisan dengan Kepala Bidang Diklat BKPSDM Kabupaten Sarmi (Onli A. Depondoye), dapat diketahui bahwa program pengembangan kompetensi ASN yang direncanakan dan yang terrealisasi dalam tahun 2022-2023 di Kabupaten Sarmi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 03. Pengembangan kompetensi ASN yang Direncanakan dalam tahun 2022-2023 Di Kabupaten Sarmi

No.	Tahun	Program	Nama Diklat	Jumlah (org)
1	2022	Pengembangan Kompetensi Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Administrator	40 prog
2			Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	30
3		Pengembangan Kompetensi ASN	Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (PBJP) Level I	30
4	2023		Pelatihan Dasar CPNS Gol. II dan III	392

Tabel 04. Pengembangan kompetensi ASN yang terrealisasi dalam tahun 2022-2023 Di BKPSDM Kabupaten Sarmi

No.	Tahun	Program	Nama Diklat	Jumlah (org)
1	2022	Pengembangan Kompetensi Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Administrator	40
2			Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	0
3		Pengembangan Kompetensi Teknis	Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	30
4	2023		Latsar C(PNS Gol. II dan III)	392
5		Pengembangan Kompetensi Manajerial	PKN Tk. II	6
Jumlah				468

Mencermati hasil pengembangan kompetensi yang terrealisasi di Kabupaten Sarmi dalam tahun 2022-2023 berjumlah 468 orang dari jumlah ASN sebanyak 2.012 orang, yang berarti jika dipersentasekan hanya mencapai 23,26%. Menurut Kabid Diklat BKPSDM Kabupaten Sarmi, hal ini sangat kurang dalam pemenuhan kebutuhan dan hak serta kewajiban ASN dalam pengembangan kompetensi ASN minimal 20 jam pelajaran setiap tahun sesuai UU Nomor 20 tahun 2023 tentang ASN dan PP nomor 11 tahun 2017 serta perubahannya PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen ASN.

Untuk program pengembangan kompetensi ASN, Kabupaten Sarmi hanya dapat melaksanakan program pengembangan kompetensi manajerial sebanyak 2 (dua) program yakni PKA dan PKP, untuk PKN Kabupaten Sarmi hanya mengirim peserta ke Provinsi Papua, sedangkan program pengembangan kompetensi teknis hanya terlaksana 1(satu)

kegiatan. Padahal masih banyak pengembangan kompetensi teknis yang dibutuhkan oleh ASN Kabupaten Sarmi, namun karena kondisi dan alokasi anggaran hanya memprioritaskan pengembangan kompetensi manajerial yaitu PKA dan PKP. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan kompetensi ASN di Kabupaten Sarmi tidak optimal (Kabid Diklat BKPSDM Sarmi).

3) Pengembangan Kompetensi ASN Tahun 2022-2023 di BKPSDA Kabupaten Supiori

Dari hasil wawancara tertulis maupun lisan dengan Kepala Bidang Diklat (Alex Kmur) dan Kasubag Program BKPSDA Kabupaten Supiori (Leo Setiawan), diketahui bahwa program pengembangan kompetensi yang direncanakan dan yang terrealisasi dalam tahun 2022-2023 di Kabupaten Supioridapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 05 Pengembangan kompetensi ASN yang direncanakan dalam tahun 2022-2023 di Kabupaten Supiori

No.	Tahun	Program	Nama Diklat	Jumlah (org)
1	2022	Pengembangan Kompetensi Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II	6
2			Pelatihan Kepemimpinan Administrator	15
3			Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	0
4		Pengembangan Kompetensi ASN	Bimbingan Teknis	48

Tabel 06. Pengembangan kompetensi ASN yang terrealisasi dalam tahun 2022-2023 di Kabupaten Supiori

No.	Tahun	Program	Nama Diklat	Jumlah (org)
1	20	Pengembangan Kompetensi Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II	6
2			Pelatihan Kepemimpinan Administrator	15
3			Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	0
4		Pengembangan Kompetensi ASN	Bimbingan Teknis	48
Jumlah				69

Mencermati hasil pengembangan kompetensi yang dilaksanakan di Kabupaten Sarmi dalam tahun 2022-2023 berjumlah 69 Orang dari jumlah ASN sebanyak 2.507 Orang, yang berarti jika diprosentasekan hanya mencapai 2,75%. Menurut Kabid Diklat BKPSDA Kabupaten Supiori (Alex Kmur), hal ini sangat kurang dalam pemenuhan kebutuhan dan hak pengembangan kompetensi ASN sesuai UU Nomor 20 tahun 2023 tentang ASN dan PP nomor 11 tahun 2017 serta perubahannya PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen ASN. Dilihat dari program pengembangan kompetensi di Kabupaten Supiori, dapat disimpulkan sangat terbatas. Kepala Bidang mengadakan bahwa masih banyak ASN di Kabupaten Supiori yang belum sama sekali mengikuti pengembangan kompetensi sebagaimana data kebutuhan pengembangan kompetensi, namun karena terbatasnya anggaran, sehingga memprioritaskan pelaksanaan pengembangan kompetensi manajerial seperti PKN, PKA dan PKP.

4) Pengembangan Kompetensi ASN Tahun 2022-2023 di BKPSDM Kabupaten Biak Numfor

Berdasarkan hasil wawancara secara tertulis maupun lisan dengan Kepala Bidang Diklat BKPSDM Kabupaten Biak Numfor (Pujiono), dapat diketahui bahwa pengembangan kompetensi ASN yang direncanakan dan program pelatihan yang terealisasi pada tahun 2022 dan 2023 sebagai berikut.

Tabel 07. Pengembangan kompetensi ASN yang direncanakan dalam tahun 2022-2023 di BKSDM Biak Numfor

No.	Tahun	Program	Nama Diklat	Jumlah (org)
1	Tahun 2022	Pengembangan Kompetensi ASN	Pelatihan Dasar CPNS K2	40
2		Pengembangan Kompetensi Manajerial	PKN Tk. II	17
3			PKA	40
4			PKP	40
5			Pelatihan Teknis Penyusunan SKP	30
6	2023		Pelatihan Dasar CPNS	299
7			PKP	40
8			PKN	15
9			Pelatihan Teknis Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	30

Tabel 08. Pengembangan kompetensi ASN yang terrealisasi dalam tahun 2022-2023 di BKSDM Biak Numfor

No.	Tahun	Program	Nama Diklat	Jumlah (org)
1	2022	Pengembangan Kompetensi Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Nasional	2
2		Pengembangan Kompetensi ASN	Pelatihan Prajabatan CPNS K2	40
3	2023	--	--	--
Jumlah				42

Menganalisis data hasil pengembangan kompetensi yang terrealisasi di Kabupaten Biak Numfor dalam tahun 2022-2023 berjumlah 42 Orang dari jumlah ASN sebanyak 3.907 Orang, yang berarti jika diprosentasekan hanya mencapai 1,08%. Menurut Kabid Diklat BKPSDM Kabupaten Biak Numfor, hal ini sangat kurang dalam pemenuhan kebutuhan dan hak pengembangan kompetensi ASN sesuai UU Nomor 20 tahun 2023 tentang ASN dan PP nomor 11 tahun 2017 serta perubahannya PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen ASN. Dari tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa program pengembangan kompetensi ASN di Kabupaten Biak Numfor sangat terbatas padahal pengembangan kompetensi masih sangat banyak dibutuhkan lewat pelatihan-pelatihan.

5) Pengembangan kompetensi ASN yang dilaksanakan di BPSDA Provinsi Papua dalam tahun 2022-2023

Hasil wawancara Penulis dengan Kepala Bidang Kepemimpinan, Kepamongprajaan dan Prajabatan (K2P) Badan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BPSDA) Provinsi Papua (Rasfel Tabuni), diketahui bahwa pembiayaan dari kegiatan pengembangan kompetensi manajerial ini bersumber dari calon peserta (kontribusi) sebagai berikut.

Tabel 09. Pengembangan Kompetensi Manajerial di BPSDA Provinsi Papua Pola Kontribusi Tahun 2022 – 2023

No	Nama Pelatihan	Jumlah Peserta
Tahun 2022		
1	Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN)II	60 Orang
2	Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Angkatan III	39 Orang
3	Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Angkatan IV	40 Orang
4	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Angkatan II	39 Orang
Jumlah tahun 2022		178 Orang
Jumlah tahun 2022		
1	Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN)II	60 Orang
2	Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Angkatan I	40 Orang
3	Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Angkatan II	40 Orang
4	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Angkatan II	40 Orang
5	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Angkatan III	40 Orang
Jumlah Tahun 2023		220 Orang
Total jumlah 2022-2023		398 Orang

Sedangkan pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi teknis dan fungsional di BPSDA Provinsi Papua, menurut Kepala Bidang Diklat Teknis Fungsional (Emanuel Korey), sumber pembiayaan kegiatan dalam tahun 2022-2023 dari Dokumen Pelaksanaan Anggaran APBD BPSDA Provinsi Papua sebagai berikut.

Tabel 10. Pengembangan Kompetensi Teknis Fungsional di BPSDA Provinsi Papua, dalam tahun 2022 – 2023

No	Nama Pelatihan	Jumlah Peserta (Orang)
Tahun 2022		92
1.	TOT Workshop BERRAHKLAK Agenda II dan III LATSAR	32
2.	TOF LATSAR CPSN Penguatan Tenaga Pengajar LATSAR	60
Tahun 2023		632
1.	Pelatihan TOT Substansi Widyaiswara	32
2.	Pelatihan Perhitungan Angka Kredit Widyaiswara	60
3.	Pelatihan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP)	60
4.	Pelatihan Standaf Operasional Prosedur (SOP)	60
5.	Pelatihan Keuangan Berbasis Akrual	60
6.	Pelatihan Kearsipan Berbasis Teknologi Informasi Komputer (TIK)	60
7.	Pelatihan Pengelola Informatika dan Dokumentasi	60
8.	Pelatihan Perencanaan dan Penganggaran	60
9.	Pelatihan Rencana Strategi (RENSTRA)	60
10.	Pelatihan Tata Naskah Dinas	60
11.	Pelatihan Pengelolaan Data Kepegawaian	60
Jumlah seluruhnya tahun 2022-2023		724

Mencermati hasil pengembangan kompetensi yang dilaksanakan di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua (BPSDA) dalam tahun 2022-2023 berjumlah 724 orang dari jumlah ASN sebanyak 6.387 orang, sebagaimana disampaikan oleh Kabid K2P dan Kabid Diklat Teknis Fungsional BPSDA Provinsi Papua, yang berarti jika dipersentasekan hanya mencapai 11,34%. Menurut Kabid Diklat Teknis Fungsional BPSDA Provinsi Papua, hal ini sangat kurang dalam pemenuhan hak dan kewajiban ASN dalam pengembangan kompetensi sesuai UU Nomor 20 tahun 2023 tentang ASN dan PP nomor 11 tahun 2017 serta perubahannya PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen ASN.

Jumlah keseluruhan ASN dan jumlah yang telah memperoleh hak pengembangan kompetensi di Provinsi Papua dan 4 Kabupaten objek penelitian sebagai berikut.

Tabel 11. Prosentase Pengembangan Kompetensi ASN dalam tahun 2022-2023 di Provinsi Papua serta Kabupaten Obyek Penelitian

No.	Provinsi/Kabupaten	Jumlah ASN	Telah mengikuti Pelatihan	Prosentase (%)
1	Provinsi Papua	6.387	724	11,34 %
2	Kota Jayapura	4.705	147	3,12 %
3	Kabupaten Sarmi	2.012	468	23,26 %
4	Kabupaten Supiori	2.507	69	2,75 %
5	Kabupaten Biak Numfor	3.907	42	1,08 %

kompetensi ASN yang direncanakan dan yang terrealisasi, nampak jelas bahwa masih terdapat sebagian besar ASN yang belum memperoleh hak dan kewajibannya dalam pengembangan kompetensi sebagaimana yang diamanatkan dalam UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Empat kabupaten/kota yang menjadi obyek penelitian merupakan kabupaten/kota yang memiliki kondisi geografis yang cukup mudah dijangkau, dan cukup aman dalam melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi, hanya dapat melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi yang didominasi atau lebih banyak melakukan pengembangan kompetensi manajerial. Sedangkan kompetensi teknis dan fungsional lainnya sangat terbatas,

dikarenakan keterbatasan anggaran dan lemahnya kualitas sumber daya manusia yang mengelola pengembangan kompetensi ASN (Bidang Diklat BKPP/BKPSDM?BKPSDA Kabupaten/Kota).

Memperhatikan ketentuan UU Nomor 20 Tahun 2023, Pasal 49 bahwa pengembangan kompetensi wajib bagi setiap ASN melalui pembelajaran dilakukan secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi, dan pembelajaran dilakukan secara terintegrasi dengan pekerjaan, terkait dengan pengelolaan manajemen ASN, dan terhubung dengan ASN lintas instansi maupun pihak terkait yang lainnya.

2. Faktor-faktor Yang Menjadi Kendala/Hambatan Dalam Pengembangan Kompetensi ASN di Provinsi Papua

1) Kendala Pengembangan Kompetensi ASN di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Jayapura

Menurut Kepala Bidang Diklat BKPP Kota Jayapura (Sri Wahyuni), ada sejumlah kendala yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensinya. Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah kurangnya dasar analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan. Tanpa pemahaman yang mendalam mengenai kebutuhan spesifik para pegawai,

pelaksanaan program pengembangan kompetensi menjadi rentan terhadap ketidakselarasan dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh para pegawai. Pelaksanaan pengembangan kompetensi di BKPP Kota Jayapura cenderung bersifat klasikal dan kurang memanfaatkan potensi pembelajaran secara daring atau bercampur (online/blended learning).

2) Kendala Pengembangan Kompetensi ASN di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sarmi

BKPSDM Kabupaten Sarmi menghadapi sejumlah kendala dalam upaya pengembangan kompetensi teknis ASN, dengan salah satu kendala utamanya adalah Keterbatasan Pagu Dana. Keterbatasan anggaran yang dialokasikan untuk pelatihan dan pengembangan menyulitkan implementasi program-program yang komprehensif dan berkelanjutan

3) Kendala Pengembangan Kompetensi ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKPSDA) Kabupaten Supiori

Menurut Kepala Bidang Diklat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKPSDA) Kabupaten Supiori, menghadapi sejumlah kendala

dalam upaya pengembangan kompetensi teknis Aparatur Sipil Negara (ASN), dengan fokus utama pada: Kurangnya Biaya atau Anggaran yang Diberikan oleh TAPD Kabupaten untuk Pelaksanaan Diklat.

4) Kendala Pengembangan Kompetensi ASN di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Biak Numfor

Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Biak Numfor menghadapi beberapa terutama kurang alokasi dana, Kurangnya Tenaga Fungsional Widyaiswara, Sarana dan Prasarana yang Belum Optimal.

5) Kendala Pengembangan Kompetensi ASN di BPSDA Provinsi Papua

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Kepemimpinan, Kepamongprajaan dan Prajabatan dan dengan Kepala Bidang Diklat Teknis Fungsional BPSDA Provinsi Papua, bahwa yang menjadi kendala pengembangan kompetensi ASN di Provinsi Papua adalah Kurangnya Sumber Daya dan Sarana Prasarana, Tantangan Geografis, Kurangnya Kesadaran ASN akan Pentingnya Pengembangan Kompetensi, Terbatasnya Kegiatan Pengembangan Kompetensi Tenaga Fasilitator/Widyaiswara, Anggaran Penyelenggaraan Pengembangan

Kompetensi Sangat Tinggi, Kebijakan dan Anggaran yang Tidak Memadai, Kurangnya Pemanfaatan Teknologi Informasi oleh ASN di Provinsi Papua, Belum Tersedianya Metode Pembelajaran Yang Efektif di Provinsi Papua, Situasi dan Kondisi Kurang Nyaman dan Aman di Daerah Pedalaman

3. Strategi Akselerasi/Percepatan Dalam Pengembangan Kompetensi ASN di Provinsi Papua

1) Strategi Penerapan Coaching, Mentoring dan Belajar Mandiri di Provinsi Papua

Terkait kendala yang dihadapi dalam mengembangkan kompetensi ASN, maka akselerasi yang penulis tawarkan adalah penerapan CMB (*Coaching, Mentoring dan Belajar Mandiri*) yang dapat dilakukan melalui tatap muka (*offline*) maupun *online* disesuaikan dengan kondisi dan situasi daerah setempat. Terkait penerapan CMB dalam rangka akselerasi/percepatan pengembangan kompetensi ASN di Provinsi Papua, Kepala BKPSDA Kabupaten Supiori, Kepala Bidang Diklat BKPSDA Supiori, Kepala Bidang Diklat Kota Jayapura, Kepala Bidang Diklat BKPSDM Kabupaten Sarmi, Kepala Bidang Diklat Kabupaten Biak Numfor, sesuai hasil wawancara pada intinya semua menyetujui penggunaan CMB. Tujuan dari penerapan CMB dalam

konteks strategi akselerasi pengembangan kompetensi ASN di Provinsi Papua adalah untuk: mengakselerasi pengembangan kompetensi ASN secara cepat dan tepat sasaran; meningkatkan motivasi dan semangat belajar ASN; meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat. Dalam penerapan CMB tentu diperlukan persiapan yang matang dengan langkah-langkah yang pasti, terukur dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Simpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah pengembangan kompetensi ASN di Provinsi Papua, capaiannya kurang optimal, karena dari tahun 2022-2023 ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi berjumlah 1.122 orang, atau 3,37 % dari seluruh jumlah ASN 33.296 orang. Kendala utamanya adalah terbatasnya alokasi anggaran, kendala lainnya adalah sumber daya dan sarana prasarana kurang memadai, tantangan geografis, kesadaran ASN kurang terhadap pentingnya pengembangan, metode pembelajaran yang efektif belum tersedia, situasi dan kondisi kurang aman di daerah pedalaman. Penawaran CMB untuk akselerasi pengembangan kompetensi ASN di Provinsi Papua disetujui penggunaannya karena dapat dilaksanakan secara *offline* maupun *online*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada semua pihak yang turut membantu dalam mewujudkan penelitian ini. Terima kasih pula disampaikan kepada Dewan Redaksi *Suluh Pendidikan: Jurnal Ilmu-Ilmu Pendidikan* atas koreksinya sehingga artikel ini layak diterbitkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (1991). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Bappenas. (2019). "Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024." Badan Perencanaan Pembangunan Nasional.
- Chandler, M. 2003. *Dreamweaving Rahasia Menaklukkan Pesaing dalam Bisnis*. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offseet.
- Haryono dan Wijaya. 2019. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Badung. *SINTESA: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* 10(1):36-42.
- Kuncoro. M. 2006. *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kuncoro, A., Widodo, A., & Suryanto, T. (2019). Pengaruh Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 10(2), 82-91.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ranika Cipta.
- Pearce dan Robinson. 2008. *Manajemen Strategis: Formulasi, Implementasi dan pengendalian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sani, T., J. J. Rares, M. Ogotan. 2017. *Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Kabupaten Intan Jaya Propinsi Papua*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JAP/article/view/18451/17979>.
- Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara. Retrieved from <http://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=553197>.
- UNDP. (2020). "Papua Province Human Development Report 2020: Building Resilience, Unlocking Potential." United Nations Development Programme.