

Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi Dalam Pembangunan Zona Integritas Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Seruyan

*Competency-Based Employee Development in Integrity Zone Development
At the Office of the National Land Agency of Seruyan Regency*

Darmono

Program Studi Budidaya Ikan, Politeknik Seruyan, Kuala Pembuang

**Author : darmono298@gmail.com*

Diterima: 25 Mei 2023

Disetujui : 13 Juni 2023

ABSTRAK

Dalam pelaksanaan tugas, pokok dan fungsi sebagai pemerintahan di bidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan. Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Seruyan merupakan lembaga pemerintah yang telah berupaya mengikuti perkembangan teknologi informasi dalam menjalankan tugas, pokok dan fungsinya. Pun demikian masih terdapat berbagai masalah dalam pelaksanaannya. Pengembangan pegawai berbasis kompetensi dalam pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Seruyan perlu adanya koordinasi yang cukup baik antara setiap unit kerja yang ada di dalam organisasi dengan bagian kepegawaian. Hal ini penting mengingat setiap unit kerja lebih mengetahui kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai yang berada di unit kerja tersebut. Bagian kepegawaian harus dapat melakukan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai agar organisasi memiliki ketersediaan pegawai yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi organisasi. Oleh karena itu, bagian kepegawaian berperan sebagai pendukung dalam pelaksanaan aktivitas pengembangan pegawai.

Kata Kunci : Pegawai, Kompetensi, Pengembangan

ABSTRACT

In carrying out the tasks, principles, and functions of government in the field of land nationally, regionally, and sectorally by the provisions of laws and regulations. The Seruyan Regency National Land Agency (NLA) is one of the government agencies that has endeavored to follow information technology's development in its duties, principles, and functions. However, there are still various problems in its implementation. Competency-based employee development in the development of an Integrity Zone towards a Corruption Free Zone (CFZ) and a Clean Serving Bureaucratic Zone (CSBZ) of the Seruyan Regency National Land Agency (NLA) requires good coordination between each work unit in the organization and the staffing section. This is important considering that each work unit is more aware of the competency development needs of employees in the work unit. So that the staffing section must be able to carry out employee competency development plans so that the organization has the availability of employees who can carry out the duties and functions of the organization. Therefore, the staffing department plays a supporting role in carrying out employee development activities.

Keywords: Employees, Competence, Development

PENDAHULUAN

Pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan. Tujuan pengembangan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja (Hasibuan: 2002: 69). Pengembangan didasarkan pada fakta bahwa seorang pegawai membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang agar bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama kariernya. Persiapan karir jangka panjang dari seorang pegawai untuk serangkaian posisi inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi sebab pegawai merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Notoatmodjo (2003:4) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai hasil yang optimal. Pengembangan mewakili suatu inventasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai dan menekankan pada peningkatan kemampuan melaksanakan tugas baru dimasa yang akan datang (Siagian, 2007:183).

Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah Lembaga Pemerintah Non Kementrian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden dan dipimpin oleh Kepala.

(Sesuai dengan Perpres No. 48 Tahun 2020) Badan Pertanahan Nasional mempunyai tugas

melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - undangan.

Dalam pelaksanaan tugas, pokok dan fungsi sebagai pemerintahan di bidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan. Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Seruyan merupakan lembaga pemerintah yang telah berupaya mengikuti perkembangan teknologi informasi dalam menjalankan tugas, pokok dan fungsinya. Pun demikian masih terdapat berbagai masalah dalam pelaksanaannya. Sehingga terdapat kurang optimalnya dalam pelayanan terhadap stakeholder lembaga, dan juga terhadap masyarakat

Pengembangan pegawai berbasis kompetensi dalam pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Seruyan perlu adanya koordinasi yang cukup baik antara setiap unit kerja yang ada di dalam organisasi dengan bagian kepegawaian. Hal ini penting mengingat setiap unit kerja lebih mengetahui kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai yang berada di unit kerja tersebut. Bagian kepegawaian harus dapat melakukan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai agar organisasi memiliki ketersediaan pegawai yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi organisasi. Dengan pengembangan yang terencana maka organisasi memiliki pegawai yang siap pakai pada saat dibutuhkan untuk suatu posisi, jabatan atau tugas tertentu. Oleh karena itu, bagian kepegawaian berperan sebagai pendukung dalam pelaksanaan aktivitas

pengembangan pegawai. Salah satu bentuk pengembangan tersebut berhubungan dengan peningkatan kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap prilaku bagi pegawai di setiap unit kerja.

METODE

Kegiatan Pengabdian dan pemberdayaan masyarakat ini dilakukan pada tanggal 20 bulan Oktober 2021 yang bertempat di Gedung Serbaguna Kuala Pembuang.

Pengabdian masyarakat ini dilakukan, melalui beberapa tahapan yaitu:

- (1) Memberikan penjelasan dan pemahaman tentang pengembangan pegawai berbasis kompetensi, kepada pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Seruyan..
- (2) Kemudian Berdiskusi terkait tentang pengembangan pegawai berbasis kompetensi.

Rangkaian kegiatan dan bahan yang digunakan pada kegiatan ini adalah sebagai berikut:

Alat dan bahan penyampaian materi:

1. Laptop / Notbok
2. LCD Proyektor



Gambar 1. Sebelum Penyampaian Materi



Gambar 2. Penyampaian Materi Kepada Pegawai BPN Kabupaten Seruyan



Gambar 3. Foto Bersama dengan para Narasumber dan Kepala BPN Kabupaten Seruyan

Kegiatan yang berlangsung dapat dipahami dan dimengerti dengan baik oleh para Pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Seruyan, sehingga para Pegawai mengikutinya sampai selesai.

HASIL PEMBAHASAN

Dalam Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat para pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Seruyan sangat serius dan antusias selama penyampaian materi terkait “Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi” dalam pembangunan zona integritas. Sehingga hal tersebut juga disambut dengan sangat baik oleh para pegawai yang mengikuti kegiatan, kemudian dari pihak Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Seruyan agar

dalam kegiatan ini nantinya dapat dimanfaatkan oleh para pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Seruyan sebagai bekal untuk pengembangan diri dan kompetensinya dalam bekerja, serta sebagai tambahan ilmu dan pengalaman.

KESIMPULAN

Upaya yang dilakukan oleh Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Seruyan dalam pengembangan kompetensi pegawai dalam pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) masih terdapat kendala-kendala yang harus di hadapi. Hal tersebut disebabkan karena dua hal, yakni pengembangan kualitas pegawai dan pengembangan karir pegawai. Terkait dengan beberapa permasalahan yang muncul pada pengembangan kualitas pegawai maupun pengembangan karir pegawai, maka perlu dilakukan suatu strategi yang sesuai dan tepat.

Segep pegawai di lingkungan Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Seruyan, baik dalam jajaran pimpinan maupun para pegawainya, secara sinergi dan secara terus menerus berupaya mengembangkan kemampuan kinerjanya (performance) dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian, akan terwujud suatu siklus pengembangan pegawai yang berkelanjutan (sustainable) dan dinamis untuk menghadapi dan mengadaptasi terhadap lingkungan kerja strategis yang sangat dinamis. Dalam kaitan ini, pimpinan Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Seruyan, sebagai pengambil keputusan seyogyanya memiliki komitmen yang tinggi terhadap pengembangan pegawai, baik pada pengembangan kualitas pegawai melalui pendekatan on the job training dan

melalui pendekatan off the job training maupun pengembangan karier pegawainya, termasuk dukungan moril dan dukungan anggaran yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Efendi, Nur 2015, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Di Kantor Pemerintah Kota Bandar Lampung', MIMBAR Jurnal Sosial dan Pembangunan, Vol. 31 No. 1.
- Fathurrochman, Irwan 2017, 'Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (Asn) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup Melalui Metode Pendidikan Dan Pelatihan', Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana, Vol. 11 No. 2.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002 .Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi perkasa.
- Indonesia, Peraturan Presiden 2020, Peraturan Presiden Tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2015 Tentang Badan Pertanahan Nasional Nomor 48 Tahun 2020, Jakarta.
- Notoatmodjo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Mahasatya.
- Siagian, Sondang P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.