

PENYUSUNANAN STANDAR KOMPETENSI JABABATAN FUNGSIONAL PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PEMERINTAH DAERAH KOTA MAKASSAR

DEVELOPMENT OF FUNCTIONAL POSITION COMPETENCY STANDARDS AT THE PERSONNEL AND HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AGENCY OF MAKASSAR CITY REGIONAL GOVERMENT

Andi Adella Agusti Azzahra¹ dan Sitti Khadijah Herdayani Darsim²

^{1,2} Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur, Politeknik STIA LAN Makassar

¹ aadelaazzahra2002@gmail.com

² khadijahherdayani@stialanmakassar.ac.id

Abstrak

Penelitian ini didorong oleh kebutuhan untuk meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia (SDM) bagi pegawai pemerintah di Kota Makassar guna mendukung penyampaian layanan publik yang lebih efektif dan efisien. Penelitian ini berfokus pada pemetaan kebutuhan kompetensi dan pengembangan kapasitas pegawai sebagai landasan untuk meningkatkan kebijakan manajemen SDM. Metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Data primer dikumpulkan langsung oleh peneliti dari informan kunci, yaitu Kepala Divisi Organisasi dan Tata Kelola (ORTALA) dan staf Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari sumber-sumber yang telah di dokumentasikan sebelumnya, yang kemudian digunakan untuk tujuan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan antara kompetensi yang dibutuhkan dan pasitas yang dimiliki oleh karyawan, menyoroti kebutuhan akan upaya pengembangan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan. Kontribusi penelitian ini terletak pada penyediaan data dan analisis yang dapat dijadikan acuan untuk merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih terarah, sekaligus menjadi dasar untuk mengevaluasi kebijakan manajemen SDM di pemerintah Kota Makassar guna mencapai peningkatan berkelanjutan dalam kualitas pelayanan publik.

Kata Kunci : Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Kompetensi Aparatur, Pengembangan Kapasitas.

Abstract

This research was driven by the need to improve the quality of human resource (HR) management for government employees in Makassar City to support more effective and efficient public service delivery. This research focuses on mapping competency needs and employee capacity development as a foundation for improving HR management policies. A qualitative method with a descriptive approach was used in this study. Primary data was collected directly by the researcher from key informants, namely the Head of the Organization and Governance Division (ORTALA) and staff from the Makassar City Regional Personnel, Education, and Training Agency (BKPSDMD). Meanwhile, secondary data was obtained from previously documented sources and used for research purposes. The results of the study indicate a significant gap between required competencies and the capacities of employees, highlighting the need for more structured and sustainable development efforts. The contribution of this research lies in providing data and analysis that can be used as a reference for designing more targeted training and development programs, as well as providing a basis for evaluating human resource management policies in the Makassar City Government to achieve sustainable improvements in the quality of public services.

Keywords : Human Resource Management, Apparatus Competence, Capacity Development.

PENDAHULUAN

Dalam era reformasi birokrasi dan upaya akselerasi profesionalisme aparatur negara, tuntutan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk memiliki kompetensi yang selaras dengan profil jabatan menjadi urgensi yang tidak dapat ditunda. Standar kompetensi jabatan ASN memegang peranan krusial sebagai parameter objektif dalam menjamin relevansi tugas dan tanggung jawab guna menjalankan fungsi pemerintahan secara efektif dan efisien (Rohmadin & Batubara, 2019). Sebagai elemen kunci sumber daya manusia yang menggerakkan roda pemerintahan dari level pusat hingga daerah, ASN diwajibkan memiliki kualifikasi yang memenuhi standar regulasi sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 (Rahman & Bakri, 2019). Hal ini sejalan dengan prinsip penataan SDM aparatur yang merupakan proses sistematis untuk memastikan ketersediaan pegawai dalam jumlah, kualitas, komposisi, dan distribusi yang tepat sesuai kebutuhan organisasi.

Urgensi penataan ini ditegaskan kembali dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 37 Tahun 2011, di mana setiap pejabat pembina kepegawaian wajib melakukan penataan PNS secara proporsional (Purnamasari et al., 2019). Secara teknis, Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2017 menjadi instrumen fundamental dalam manajemen ASN modern. Peraturan ini menetapkan bahwa standar kompetensi jabatan yang mencakup dimensi pengetahuan, perilaku, dan keterampilan adalah instrumen utama dalam implementasi sistem merit. Standar tersebut bukan sekadar pedoman deskripsi tugas, melainkan fondasi bagi pengangkatan jabatan dan peta pengembangan karir pegawai yang berbasis pada kinerja nyata, bukan subjektivitas.

Namun, meskipun kerangka regulasi telah mapan, terdapat celah penelitian yang signifikan antara kebijakan nasional dengan realitas implementasi di tingkat daerah. Fenomena yang ditemukan menunjukkan adanya ketimpangan dan ketidakteraturan penyusunan standar kompetensi di berbagai instansi. Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar, ditemukan kondisi di mana standar kompetensi jabatan baru tersedia untuk posisi struktural dan pelaksana, sementara jabatan lainnya masih belum tersusun secara komprehensif. Kondisi ini menciptakan paradoks; di satu sisi, BKPSDMD memiliki mandat strategis membantu Wali Kota dalam mengelola kepegawaian dan diklat, namun di sisi lain, infrastruktur kompetensinya belum lengkap. Ketimpangan ini semakin terlihat nyata berdasarkan informasi dari Kepala Bagian Organisasi Kota Makassar yang menyatakan bahwa 51 perangkat daerah lainnya telah melakukan penyusunan, yang mengindikasikan adanya hambatan spesifik atau diskoneksi koordinasi pada BKPSDMD dibandingkan perangkat daerah lainnya (Wawancara, 6 Maret 2025).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam implementasi dan akselerasi pengembangan standar kompetensi jabatan ASN di BKPSDMD Kota Makassar. Lebih lanjut, studi ini diarahkan untuk mengevaluasi hambatan struktural maupun manajerial serta mengidentifikasi potensi strategis dalam mendukung sistem manajemen ASN yang berbasis merit. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi bagi penguatan kualitas pelayanan publik dan optimalisasi kinerja organisasi pemerintah daerah melalui sinkronisasi antara standar kompetensi dan realitas kebutuhan jabatan.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu disiplin ilmu dan keterampilan yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta penilaian terhadap sumber daya manusia. Proses ini mencakup berbagai aktivitas mulai dari pengadaan, pengembangan, pemberian imbalan, pengintegrasian, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja. Seluruh rangkaian kegiatan tersebut bertujuan untuk mencapai sasaran organisasi, memenuhi ekspektasi karyawan, serta menjawab kebutuhan masyarakat (Hamzah & Wahid, 2023)

Fungsi Manajemen SDM

Manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua fungsi utama, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian guna mengelola sumber daya manusia secara efektif. Sedangkan fungsi operasional mencakup proses pengadaan tenaga kerja, pengembangan kemampuan karyawan, pemberian kompensasi, integrasi anggota dalam organisasi, pemeliharaan hubungan kerja, serta pengakhiran hubungan kerja.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan data yang dihasilkan dari hasil wawancara dengan beberapa informan kunci seperti kepala bagian organisasi dan tata laksana dan analisis data yang berdasarkan pada telaah dokumen anjab dan peraturan perundangan yang berlaku. Kemudian dilakukan dengan validasi data dengan menggunakan teknik triangulasi sumber yaitu membandingkan fakta dari sumber yang satu dengan sumber lainnya yang relevan. Metode ini dapat meningkatkan konsistensi data jika dilakukan dengan memeriksa informasi yang dikumpulkan selama penelitian melalui beberapa sumber atau informan. Dengan demikian, kesimpulan dapat diambil dari data yang telah dianalisis dari berbagai sumber oleh peneliti. Melalui

teknik triangulasi sumber, peneliti berusaha membandingkan hasil wawancara yang diperoleh dari setiap sumber atau informan sebagai bentuk perbandingan untuk mencari dan menggali kebenaran informasi yang telah diperoleh. Dengan kata lain, triangulasi sumber merupakan cross check data dengan membandingkan fakta dari satu sumber dengan sumber lainnya. (Vera Nurfaejriani et al., 2024)

HASIL PENELITIAN

Penelitian mengenai penyusunan standar kompetensi jabatan di BKPSDM Kota Makassar telah dilakukan mulai dari bulan Juni hingga Juli 2025. Fokus penelitian ini meliputi jabatan-jabatan antara lain Analis SDM Aparatur Ahli Madya, Analis SDM Aparatur Ahli Muda, Analis SDM Aparatur Ahli Pertama, Analis Pengembangan Kompetensi Ahli Pertama, Pranata SDM Terampil, dan Asesor SDM Aparatur Ahli Pertama. Dalam proses pengumpulan data selama periode tersebut, peneliti melaksanakan wawancara mendalam dengan para informan yang menjadi fokus penelitian, yaitu para pemangku jabatan terkait di BKPSDM Kota Makassar. Selain itu, peneliti juga melakukan telaah dokumen serta penelusuran terhadap berbagai dokumen pendukung yang relevan. Pendekatan ini dimaksudkan untuk memperkuat validitas data yang diperoleh serta memastikan kesesuaian informasi yang dihimpun. Kompetensi teknis untuk masing-masing jabatan ditentukan melalui proses validasi langsung dengan pemangku jabatan terkait. Validasi ini bertujuan untuk memastikan keselarasan antara deskripsi tugas jabatan dengan kompetensi teknis yang diwajibkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Peneliti melakukan wawancara guna menggali informasi detail mengenai tugas, tanggung jawab, dan kebutuhan kompetensi yang paling relevan. Proses ini didukung dengan analisis dokumen seperti Analisis Jabatan (Anjab) dan uraian tugas yang tersedia sebelumnya. Penyusunan syarat jabatan juga diawali dengan telaah mendalam terhadap dokumen Anjab dan uraian tugas yang telah tersedia di BKPSDM Kota Makassar. Pada tahap ini, pengumpulan data melalui wawancara langsung kepada pemangku jabatan membantu dalam menyesuaikan dan memperjelas persyaratan jabatan agar sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pendekatan ini memastikan bahwa persyaratan jabatan yang disusun tidak hanya berdasarkan dokumen tertulis, tetapi juga relevan dengan kondisi nyata di lingkungan kerja, sekaligus mematuhi regulasi yang mengatur jabatan tersebut. konteks di BKPSDM Kota Makassar dan nama jabatan yang disebutkan: Penelitian mengenai penyusunan standar kompetensi jabatan di BKPSDM Kota Makassar telah dilakukan mulai dari bulan Juni hingga Juli 2025. Fokus penelitian ini meliputi jabatan-jabatan antara lain Analis SDM Aparatur Ahli Madya, Analis SDM Aparatur Ahli Muda, Analis SDM Aparatur Ahli Pertama, Analis Pengembangan Kompetensi Ahli Pertama, Pranata SDM Terampil, dan Asesor SDM Aparatur Ahli Pertama. Dalam proses pengumpulan data selama periode tersebut, peneliti melaksanakan wawancara

mendalam dengan para informan yang menjadi fokus penelitian, yaitu para pemangku jabatan terkait di BKPSDM Kota Makassar.

Peneliti juga melakukan telaah dokumen serta penelusuran terhadap berbagai dokumen pendukung yang relevan. Pendekatan ini dimaksudkan untuk memperkuat validitas data yang diperoleh serta memastikan kesesuaian informasi yang dihimpun. Kompetensi teknis yang tercantum dalam daftar ini disusun dengan mengacu pada ketentuan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017, yang mengatur secara rinci standar kompetensi jabatan Aparatur Sipil Negara. Peraturan tersebut mencakup elemen seperti nama kompetensi, deskripsi kompetensi, tingkat penguasaan dari level 1 sampai level 5, serta indikator kinerja utama yang harus dicapai pada masing-masing tingkatan penguasaan. Dengan demikian, daftar kompetensi teknis yang telah disusun di BKPSDM Kota Makassar menjadi dasar yang kokoh untuk pengembangan kapasitas dan peningkatan profesionalisme para pejabat fungsional di bidang analisis SDM aparatur dan pengembangan kompetensi. Standar kompetensi ini memperkuat tata kelola SDM aparatur sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh regulasi pemerintah, dan berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik di Kota Makassar.

Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Madya

Jabatan Analisis SDM Aparatur Ahli Madya memiliki peran strategis dalam mendukung penyelenggaraan manajemen sumber daya manusia aparatur yang efektif dan sistematis di lingkungan Pemerintah Kota Makassar. Jabatan ini termasuk dalam kategori Analisis (Fungsional Ahli Madya) yang bertugas mengelola analisis kebutuhan SDM, pengembangan kompetensi, serta evaluasi pelaksanaan kebijakan terkait aparatur sipil negara. Posisi ini berkontribusi langsung pada peningkatan kualitas pelayanan publik melalui pemenuhan standar kompetensi jabatan yang tepat dan akurat. Berdasarkan hasil analisis jabatan, Analisis SDM Aparatur Ahli Madya bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan di bidang pengelolaan SDM aparatur. Tugas utama meliputi penyusunan analisis jabatan, standar kompetensi, serta rekomendasi pengembangan kapasitas pegawai, yang merupakan dasar bagi pembinaan karier, pengangkatan, mutasi, dan pengembangan kompetensi aparatur di BKPSDM Kota Makassar. Jabatan ini juga berperan aktif dalam koordinasi lintas bidang dan instansi terkait guna memastikan keselarasan kebijakan pengelolaan SDM yang responsif terhadap kebutuhan organisasi dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Analisis SDM Aparatur Ahli Madya melaksanakan identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan kompetensi aparatur, melakukan evaluasi program pengembangan SDM, serta menyusun laporan kinerja secara berkala. Pejabat ini melakukan telaah dokumen kebijakan,

melakukan wawancara dan validasi data dengan berbagai pemangku kepentingan, serta memberikan masukan teknis untuk penyusunan standar kompetensi jabatan yang sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Selain itu, Analis SDM Aparatur Ahli Madya aktif berpartisipasi dalam forum koordinasi dan rapat kerja guna mendukung perumusan kebijakan yang berorientasi pada peningkatan daya saing aparatur. Untuk menduduki jabatan ini, diperlukan latar belakang pendidikan minimal Strata Dua (S2) atau pengalaman kerja dan pendidikan yang setara, dengan fokus pada bidang Manajemen SDM, Administrasi Publik, Psikologi, Hukum, atau bidang ilmu lain yang relevan dengan manajemen aparatur. Pengalaman kerja minimal selama lima tahun pada jabatan fungsional analis SDM atau jabatan terkait sangat diutamakan, disertai rekam jejak integritas serta kompetensi teknis dan manajerial yang teruji. Pejabat juga diperkuat dengan pelatihan kepemimpinan, manajemen perubahan, manajemen SDM, serta pelatihan lain yang relevan untuk menunjang efektifitas tugasnya. Dari segi kompetensi teknis, Analis SDM Aparatur Ahli Madya harus menguasai metode analisis jabatan, penyusunan dan validasi standar kompetensi jabatan, perencanaan pengembangan SDM, serta evaluasi pelaksanaan program pengembangan aparatur. Kompetensi lain yang diperlukan mencakup kemampuan menggunakan teknologi informasi untuk pengelolaan data SDM, keterampilan komunikasi dan koordinasi lintas sektoral, serta kemampuan memberikan rekomendasi kebijakan yang berbasis bukti dan implementatif.

Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda

Jabatan Analis SDM Aparatur Ahli Muda memegang peran penting dalam mendukung penyelenggaraan manajemen sumber daya manusia aparatur yang efektif dan terintegrasi di lingkungan Pemerintah Kota Makassar. Jabatan ini termasuk dalam kategori Analis (Fungsional Ahli Muda) yang bertugas melakukan analisis kebutuhan SDM, pengembangan kompetensi, serta evaluasi pelaksanaan kebijakan terkait aparatur sipil negara secara teknis dan operasional. Posisi ini berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik dengan memastikan standar kompetensi jabatan terpenuhi secara tepat dan akurat. Berdasarkan hasil analisis jabatan, Analis SDM Aparatur Ahli Muda bertanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi kegiatan di bidang pengelolaan SDM aparatur secara langsung maupun melalui pendampingan teknis. Tugas utama meliputi pengumpulan data dan penyusunan analisis jabatan, penyusunan dokumen standar kompetensi, serta memberikan rekomendasi pengembangan kapasitas pegawai yang menjadi dasar pembinaan karier, pengangkatan, mutasi, dan pengembangan kompetensi aparatur di BKPSDM Kota Makassar. Jabatan ini juga aktif berkoordinasi lintas bidang dan instansi terkait guna memastikan pelaksanaan kebijakan pengelolaan SDM berjalan selaras dengan kebutuhan organisasi dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Analisis SDM Aparatur Ahli Muda melaksanakan identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan kompetensi aparatur, melakukan evaluasi sementara atas program pengembangan SDM, serta menyusun laporan kinerja secara berkala. Pejabat ini melakukan telaah dokumen kebijakan, mengumpulkan data melalui wawancara dan validasi dengan para pemangku kepentingan, serta memberikan masukan teknis yang mendasari penyusunan standar kompetensi jabatan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Selain itu, Analisis SDM Aparatur Ahli Muda turut berpartisipasi aktif dalam forum koordinasi dan rapat kerja guna mendukung perumusan kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kualitas dan daya saing aparatur. Untuk menduduki jabatan ini, dibutuhkan latar belakang pendidikan minimal Strata Satu (S1) atau pengalaman kerja dan pendidikan yang setara, dengan fokus pada bidang Manajemen SDM, Administrasi Publik, Psikologi, Hukum, atau bidang ilmu lain yang relevan dengan manajemen aparatur. Pengalaman kerja minimal tiga tahun pada jabatan fungsional analisis SDM atau jabatan terkait sangat diutamakan, disertai rekam jejak integritas, serta kompetensi teknis yang memadai. Pejabat juga diperkuat dengan pelatihan terkait kepemimpinan, manajemen SDM, dan pelatihan teknis lainnya untuk menunjang efektivitas pekerjaan. Dari sisi kompetensi teknis, Analisis SDM Aparatur Ahli Muda harus menguasai metode analisis jabatan, penyusunan dan validasi standar kompetensi jabatan, serta perencanaan pengembangan SDM secara operasional. Kompetensi lain yang perlu dimiliki mencakup kemampuan menggunakan teknologi informasi dalam pengelolaan data SDM, keterampilan komunikasi dan koordinasi lintas sektoral, serta kemampuan memberikan rekomendasi kebijakan yang berbasis data dan dapat diimplementasikan secara praktis.

Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama

Jabatan Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama memegang peran penting dalam mendukung pelaksanaan manajemen sumber daya manusia aparatur yang efektif dan terintegrasi di lingkungan Pemerintah Kota Makassar. Jabatan ini termasuk dalam kategori Analisis (Fungsional Ahli Pertama) yang bertugas melakukan pengumpulan data dan analisis kebutuhan SDM, pengembangan kompetensi, serta pelaksanaan kebijakan terkait aparatur sipil negara secara teknis dan operasional. Posisi ini turut berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik dengan memastikan pemenuhan standar kompetensi jabatan secara tepat dan akurat. Berdasarkan hasil analisis jabatan, Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama bertanggung jawab membantu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan di bidang pengelolaan SDM aparatur secara langsung maupun pendampingan teknis. Tugas utama meliputi pengumpulan data, penyusunan konsep analisis jabatan, penyusunan dokumen pendukung standar kompetensi, serta memberikan masukan awal terhadap pengembangan kapasitas pegawai yang menjadi dasar pembinaan karier, pengangkatan, mutasi, dan pengembangan

kompetensi aparatur di BKPSDM Kota Makassar. Jabatan ini aktif dalam koordinasi internal guna mendukung kelancaran pelaksanaan kebijakan pengelolaan SDM sesuai kebutuhan organisasi dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Secara teknis, Analis SDM Aparatur Ahli Pertama melaksanakan identifikasi awal kebutuhan pelatihan dan pengembangan kompetensi aparatur, melakukan pemantauan pelaksanaan program pengembangan SDM, serta menyusun laporan pelaksanaan secara berkala. Pejabat ini melakukan telaah awal dokumen kebijakan, mengumpulkan data melalui wawancara dan validasi data dengan pemangku kepentingan di tingkat operasional, serta memberikan dukungan teknis yang mendasari penyusunan standar kompetensi jabatan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Analis SDM Aparatur Ahli Pertama turut berpartisipasi dalam forum koordinasi internal untuk membantu pelaksanaan kebijakan peningkatan kualitas aparatur. Untuk menduduki jabatan ini, dibutuhkan latar belakang pendidikan minimal Strata Satu (S1) atau pengalaman kerja dan pendidikan yang setara, dengan fokus pada bidang Manajemen SDM, Administrasi Publik, Psikologi, Hukum, atau bidang ilmu lain yang relevan dengan manajemen aparatur. Pengalaman kerja minimal satu hingga dua tahun pada jabatan fungsional analis SDM atau jabatan serumpun sangat diutamakan, dilengkapi dengan integritas dan kompetensi teknis dasar yang memadai. Pejabat juga dianjurkan mengikuti pelatihan dasar kepemimpinan, manajemen SDM, serta pelatihan teknis untuk mendukung efisiensi pelaksanaan tugas. Dari sisi kompetensi teknis, Analis SDM Aparatur Ahli Pertama harus menguasai dasar-dasar metode pengumpulan dan analisis data jabatan, penyusunan dokumen standar kompetensi secara pendukung, serta pelaksanaan program pengembangan SDM operasional. Kompetensi lain yang diperlukan meliputi kemampuan menggunakan teknologi informasi untuk pengelolaan data SDM, keterampilan komunikasi dasar dan koordinasi di tingkat teknis, serta kemampuan mendukung pemberian rekomendasi yang bersifat praktis dan dapat diimplementasikan.

Analisis Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Ahli Pertama

Jabatan Analis Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Ahli Pertama memegang peranan strategis dalam mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Makassar. Jabatan ini berada dalam kategori Jabatan Fungsional Tertentu (Ahli Pertama) dan berfokus pada pengembangan kompetensi pegawai melalui perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi program-program peningkatan kapasitas aparatur sipil negara secara sistematis dan berkelanjutan. Peran ini berkontribusi langsung terhadap penguatan profesionalisme dan daya saing ASN dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Berdasarkan hasil analisis jabatan, Analis Pengembangan Kompetensi ASN Ahli Pertama memiliki tanggung jawab dalam merancang dan mengimplementasikan kegiatan pengembangan kompetensi yang selaras

dengan kebutuhan organisasi dan regulasi yang berlaku. Tugas pokok mencakup pengumpulan dan analisis data kebutuhan pelatihan, penyusunan rencana pengembangan kompetensi, pelaksanaan program pelatihan teknis dan manajerial, serta evaluasi efektivitas program peningkatan kompetensi. Jabatan ini turut menyusun rekomendasi tindak lanjut hasil evaluasi pelatihan dan mendukung proses pembinaan karier ASN melalui peningkatan kapasitas secara terukur dan tepat sasaran.

Pejabat fungsional ini melaksanakan identifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan hasil evaluasi kinerja dan analisis jabatan, menyusun materi pelatihan dan modul pembelajaran, serta melakukan pemantauan dan penilaian terhadap pelaksanaan program pelatihan. Analis juga terlibat dalam proses koordinasi dengan lembaga pelatihan, narasumber, serta unit kerja lainnya untuk memastikan pelaksanaan pengembangan kompetensi berjalan efektif dan efisien. Di samping itu, pejabat ini berperan dalam mendokumentasikan dan menyusun laporan hasil kegiatan sebagai dasar penyempurnaan kebijakan pengembangan SDM ASN di masa mendatang. Untuk menduduki jabatan ini, diperlukan kualifikasi pendidikan minimal Strata Satu (S1) pada bidang yang relevan seperti Manajemen SDM, Administrasi Publik, Pendidikan, Psikologi, atau bidang ilmu lain yang mendukung pengembangan kapasitas aparatur. Meskipun berada pada jenjang awal, pengalaman dalam kegiatan pelatihan, pengembangan kurikulum, atau asistensi program peningkatan kompetensi akan menjadi nilai tambah. Diperlukan pula kemampuan analitis yang baik, keterampilan komunikasi interpersonal, serta penguasaan terhadap perangkat teknologi informasi untuk mendukung proses perencanaan dan pelaksanaan pelatihan. Dari sisi kompetensi teknis, Analis Pengembangan Kompetensi ASN Ahli Pertama harus memahami metode identifikasi kebutuhan pelatihan, teknik penyusunan rencana dan materi pelatihan, serta evaluasi program pengembangan kompetensi. Kemampuan dalam menyusun laporan kegiatan, melakukan koordinasi lintas unit, dan memberikan masukan berbasis data menjadi bagian penting dalam pelaksanaan tugasnya. Dengan demikian, jabatan ini berkontribusi penting dalam menciptakan aparatur yang kompeten, adaptif, dan mampu menjawab tantangan pelayanan publik secara profesional dan berintegritas.

Pranata Sumber Daya Manusia Aparatur Terampil

Jabatan Pranata Sumber Daya Manusia Aparatur Terampil memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran administrasi serta pelaksanaan teknis kegiatan pengelolaan SDM aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Makassar. Jabatan ini termasuk dalam kategori Jabatan Fungsional Keterampilan yang secara operasional bertugas melaksanakan tugas-tugas administratif dan teknis di bidang manajemen kepegawaian, khususnya dalam mendukung proses administrasi kepegawaian, pengumpulan data, dokumentasi, serta pemrosesan informasi terkait Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan hasil analisis jabatan, Pranata SDM Aparatur Terampil bertanggung jawab dalam

melaksanakan kegiatan pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data kepegawaian sebagai dasar penyusunan kebijakan dan pelaksanaan program pengelolaan SDM. Tugas utama mencakup pemutakhiran data pegawai, penyiapan bahan usulan kenaikan pangkat, penyusunan data kebutuhan diklat dan pelatihan, serta pendampingan teknis dalam proses administrasi mutasi, pengangkatan, dan pemberhentian pegawai. Jabatan ini juga berperan dalam mendukung kegiatan monitoring dan pelaporan kinerja pegawai serta membantu dalam pendokumentasian kegiatan pembinaan dan pengembangan SDM secara sistematis.

Pranata SDM Aparatur Terampil melaksanakan kegiatan entri dan validasi data kepegawaian ke dalam sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dan aplikasi pendukung lainnya, mengarsipkan dokumen kepegawaian secara digital maupun fisik, serta membantu penyusunan laporan administratif yang dibutuhkan untuk mendukung proses pengambilan keputusan. Pejabat ini juga bertugas menyiapkan bahan paparan, bahan rapat, serta menyusun rekapitulasi data untuk keperluan audit internal dan eksternal. Dalam pelaksanaannya, jabatan ini turut berkoordinasi dengan unit teknis lainnya guna memastikan kelengkapan dan akurasi data serta kelancaran alur administrasi kepegawaian. Untuk menduduki jabatan ini, dibutuhkan latar belakang pendidikan minimal Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau Diploma I/II yang relevan dengan bidang administrasi perkantoran, manajemen SDM, atau tata usaha, serta pengalaman kerja pada bidang administrasi kepegawaian atau jabatan yang setara. Penguasaan aplikasi perkantoran, sistem informasi kepegawaian, serta ketelitian dalam pengelolaan data menjadi prasyarat penting dalam mendukung kelancaran tugas. Dari sisi kompetensi teknis, Pranata SDM Aparatur Terampil harus menguasai proses administrasi kepegawaian, pengarsipan dokumen, penggunaan sistem informasi kepegawaian, serta penyusunan laporan teknis dan administratif. Kompetensi lain yang dibutuhkan mencakup ketelitian, disiplin dalam pelaksanaan tugas, keterampilan komunikasi administratif, serta kemampuan bekerja sama dalam tim lintas fungsi untuk mendukung tercapainya pengelolaan SDM aparatur yang tertib dan efisien.

Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama

Jabatan *Assessor* Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama memiliki peran strategis dalam mendukung pelaksanaan asesmen kompetensi sebagai bagian integral dari sistem manajemen talenta aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kota Makassar. Jabatan ini termasuk dalam kategori Jabatan Fungsional (Ahli Pertama) yang bertugas melaksanakan kegiatan asesmen terhadap potensi dan kompetensi ASN guna memperoleh profil kompetensi yang objektif, akurat, dan dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan manajerial terkait pengembangan karier, mutasi, promosi, dan pengembangan kapasitas aparatur. Berdasarkan hasil analisis jabatan, Assessor SDM Aparatur Ahli

Pertama bertanggung jawab dalam menyiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan asesmen sesuai standar dan pedoman yang berlaku. Lingkup tugas utama meliputi pelaksanaan asesmen berbasis kompetensi, penyusunan instrumen asesmen, pelaporan hasil asesmen individual, serta kontribusi dalam proses pemetaan kompetensi pegawai secara menyeluruh. Pejabat ini juga melakukan validasi data hasil asesmen dan memberikan masukan teknis untuk kebutuhan pengembangan pegawai di lingkup BKPSDM Kota Makassar maupun perangkat daerah lainnya.

Assessor SDM Aparatur Ahli Pertama melaksanakan pengumpulan dan analisis data asesmen melalui berbagai metode, seperti wawancara berbasis kompetensi, psikotes, studi kasus, maupun observasi perilaku kerja. Pejabat ini juga melakukan pelaporan hasil asesmen secara sistematis, serta menyusun rekomendasi pengembangan individu berdasarkan profil kompetensi yang diperoleh. Selain itu, Assessor SDM Aparatur berperan aktif dalam kegiatan evaluasi program asesmen, pengembangan instrumen baru, serta peningkatan kualitas pelaksanaan asesmen melalui kolaborasi lintas tim dan instansi. Untuk menduduki jabatan ini, dibutuhkan kualifikasi pendidikan minimal Strata Satu (S1) dari bidang Psikologi, Manajemen SDM, Administrasi Publik, atau bidang ilmu lain yang relevan, serta telah mengikuti pelatihan teknis asesmen kompetensi ASN. Pengalaman dalam mendukung pelaksanaan asesmen, baik sebagai observer maupun asisten asesor, menjadi nilai tambah. Integritas, objektivitas, serta pemahaman terhadap prinsip-prinsip meritokrasi dan profesionalisme merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh pejabat pada jabatan ini. Dari sisi kompetensi teknis, Assessor SDM Aparatur Ahli Pertama harus menguasai metode asesmen berbasis kompetensi, teknik observasi dan interpretasi hasil asesmen, serta penggunaan sistem informasi manajemen asesmen. Kompetensi pendukung mencakup kemampuan komunikasi interpersonal yang baik, ketelitian dalam dokumentasi hasil asesmen, serta kemampuan bekerja dalam tim asesor secara kolaboratif dan independen. Jabatan ini turut mendukung penyediaan data kompetensi yang akurat untuk menyusun kebijakan pengembangan SDM aparatur yang efektif dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan gambaran yang jelas mengenai kondisi pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Makassar, khususnya dalam hal pemetaan kebutuhan kompetensi dan pengembangan kapasitas pegawai. Dampak utama dari hasil penelitian ini bagi lokus adalah tersedianya data dan analisis yang dapat dijadikan dasar evaluasi serta perbaikan kebijakan pengelolaan SDM aparatur, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan publik di wilayah tersebut.

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini membuka peluang untuk mendalami berbagai aspek pengembangan SDM aparatur yang belum tergali, misalnya pengaruh pelatihan berbasis kompetensi terhadap kinerja pegawai, atau studi evaluasi dampak implementasi kebijakan pengembangan SDM secara longitudinal. Studi ini juga menyediakan kerangka metodologis dan data primer yang bisa dijadikan dasar perbandingan atau pengembangan penelitian di konteks lain.

Sedangkan bagi pengembangan SDM aparatur selanjutnya, penelitian ini memberikan rekomendasi strategis yang bersifat praktis dan aplikatif, yaitu perlunya perencanaan yang lebih sistematis dalam menyusun standar kompetensi, pelaksanaan pelatihan yang tepat sasaran, serta evaluasi berkelanjutan demi menyesuaikan dengan dinamika kebutuhan organisasi dan perubahan regulasi. Dengan demikian, pengembangan SDM dapat lebih responsif, efektif, dan mampu menunjang peningkatan kualitas pelayanan publik di masa depan secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Hamzah, I., & Wahid, N. (2023). *Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupate*.
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Harefa, D. (2022). *Student Difficulties in Learning Mathematics*.
<https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Afore>
- Pelayanan Administrasi Kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi, A., Mulyanto Angkat, K., & Kadir, A. (2017). *Jurnal Administrasi Publik Analysis of Population Administration Services at the Department of Population and Civil Registration of Dairi Regency. JAP*, 7(1). <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jap>
- Purnamasari, I., Penataan, A., Daya, S., Daerah, M. A., Kompetensi, B., Akhmad Munjin, R., & Ratnamulyani, I. A. (2019). *Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah Berbasis Kompetensi Arrangement Of Local Apparatus Based On Competence*.
- Rahman, A., & Bakri, R. (2019). *Penataan Sumber Daya Manusia Berbasis Dynamic Governance*.
- Rohmadin, S., & Batubara, Y. E. (2019). *Standar Kompetensi Jabatan ASN Studi Pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Inspektorat Kabupaten Majalengka Provinsi Jawa Barat*.
- Sidiq & Choiri. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*.
- Vera Nurfajriani, W., Ilhami, M. W., Mahendra, A., Sirodj, R. A., Afgani, W., Negeri, U. I., Fatah, R., & Abstract, P. (2024). Triangulasi Data Dalam Analisis Data Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 826–833. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1392927>