

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 (UU ASN), Aparatur Sipil Negara merupakan profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Seorang aparatur sipil negara harus memiliki kompetensi yang memadai untuk menjamin bahwa tugas dan fungsinya dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, salah satu kewajiban dan tugas pokok organisasi adalah melaksanakan kegiatan pengembangan pegawai. Pengembangan pegawai ditujukan untuk meningkatkan kompetensi pegawai yang meliputi pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan sikap (attitude) yang dibutuhkan untuk menghadapi dinamika kerja agar diperoleh kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Salah satu latar belakang disusunnya UU ASN adalah untuk menyelaraskan antara kompetensi dan kualifikasi yang dibutuhkan dalam suatu jabatan tertentu mulai dari proses rekrutmen, pengangkatan, penempatan, maupun promosi. Kebijakan dan manajemen ASN harus menerapkan sistem merit, yaitu berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Kompetensi merupakan salah satu prinsip yang menjadi landasan dalam profesi ASN. Hal tersebut selaras dengan UU ASN Pasal 3 yang menyebutkan bahwa ASN sebagai profesi berlandaskan pada prinsip salah satunya adalah kompetensi

yang diperlukan sesuai dengan bidang tugasnya. Selanjutnya menurut Pasal 69, kompetensi juga menjadi dasar dalam pengembangan karier PNS.

Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Terdapat 3 kompetensi kunci yang wajib dimiliki oleh ASN yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural. Kompetensi teknis diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis. Sedangkan kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan. Sementara kompetensi sosial kultural diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan. Upaya pengembangan kompetensi ASN dapat dilakukan dengan berbagai cara diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, coaching mentoring dan lain sebagainya.

Pengembangan kompetensi merupakan hak dan kesempatan bagi setiap PNS. Sebagaimana tertuang pada UU ASN Pasal 21 dan Pasal 70 dimana setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti pengembangan kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan. Hak dan kesempatan untuk mengikuti pengembangan kompetensi dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun. Pengembangan kompetensi ini dilakukan melalui tahapan Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi, Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi, dan Evaluasi Pengembangan Kompetensi.

Analisis Pengembangan Kompetensi Pegawai (AKPK) merupakan bagian awal dari perencanaan program pengembangan kompetensi yang diperlukan untuk menjembatani kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai dengan kompetensi yang dipersyaratkan dalam melaksanakan tugas jabatan.

Analisis ini merupakan salah satu metode yang tepat untuk menggali kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai dalam upaya mengidentifikasi jenis pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan serta mengembangkan potensi yang selama ini dimiliki oleh ASN. Dalam konteks ini, pengembangan kompetensi pegawai tidak hanya diarahkan untuk kompetensi umum saja, namun lebih kepada kompetensi-kompetensi khusus dengan keahlian dan keterampilan yang tinggi berdasarkan kebutuhan organisasi. Pengembangan kompetensi juga menjadi salah satu dasar dalam proses pengembangan karier dan pengangkatan jabatan seorang ASN.

Oleh karena itu, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi, sebagai Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang pendidikan dan pelatihan perlu melakukan analisis yang tepat sasaran agar kompetensi yang dikembangkan dapat sesuai dengan kebutuhan pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten. Kebutuhan rencana pengembangan kompetensi merupakan kewajiban setiap Pejabat Pembina kepegawaian Perangkat Daerah untuk mengembangkan kompetensi PNS di lingkungannya.

Dengan terlaksananya Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK), maka akan dapat

disusun program-program pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi..

## **B. Tujuan**

Pedoman Penyusunan AKPK Pegawai ASN ini digunakan sebagai panduan bagi Pengelola Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukabumi dalam menyusun kebutuhan pengembangan kompetensi ASN yang penetapan kebutuhan pengembangan kompetensi dilakukan terstruktur, terarah , efektif dan efisien, sesuai dengan kebutuhan organisasi perangkat daerah dalam meningkatkan kinerja organisasi..

## **c. Dasar Hukum**

- (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- (2) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS
- (3) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Kompetensi Pemerintahan
- (4) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara
- (5) Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN
- (6) Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur sipil Negara.

#### **D. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup penyusunan AKPK ini dibatasi hanya pada kebutuhan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukabumi.

#### **E. Pengertian**

- (1) Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundangundangan. Tim Penyusun Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi.
- (2) Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
- (3) Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
- (4) Tugas Jabatan adalah serangkaian kegiatan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak PNS dalam pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan
- (5) Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang PNS dalam susunan pegawai dan digunakan sebagai dasar penggajian.
- (6) Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi,

tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.

- (7) Atasan Langsung PNS adalah pejabat yang karena jabatannya berkedudukan lebih tinggi dan mempunyai wewenang langsung terhadap bawahan yang dipimpinnya.
- (8) Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya, yang terdiri dari kompetensi manajerial, teknis, social kultural, dan pemerintahan.
- (9) Pengembangan Kompetensi PNS yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.
- (10) Profil PNS adalah kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS. Profil Kompetensi PNS adalah informasi mengenai kompetensi PNS yang termuat dalam Profil PNS.
- (11) Kesenjangan kompetensi adalah hasil perbandingan profil kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan yang diduduki dan/atau yang akan diduduki.
- (12) Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala daerah dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah
- (13) Unit Kerja pada Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut UKPD adalah Unit Kerja pada Unit Kerja pada Perangkat Daerah atau subordinat PD