



Analisis Pengembangan Kompetensi Untuk Meningkatkan Kinerja Staf Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire

Marthen Luther Blegur¹, Kristian H.P. Lambe², Agustinus Baka³

¹)Program Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

Submitted: 06-07-2025 | Review 12-07-2025 | Revision 25-07-2025 | Accepted 29-07-2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan kompetensi dalam meningkatkan kinerja staf di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap empat informan kunci. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi melalui pelatihan teknis, peningkatan soft skills, coaching, serta evaluasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan efektivitas kerja staf. Faktor pendukung meliputi komitmen pimpinan dan ketersediaan anggaran pelatihan. Sementara itu, hambatan yang dihadapi mencakup beban kerja tinggi, keterbatasan fasilitas pelatihan, serta rendahnya motivasi sebagian staf. Penelitian ini merekomendasikan penguatan strategi pelatihan berbasis kebutuhan, pengembangan sistem pembelajaran fleksibel seperti blended learning, dan evaluasi berkelanjutan guna memastikan peningkatan kompetensi berdampak langsung terhadap kinerja organisasi. Temuan ini memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan sumber daya manusia di sektor publik.

Kata kunci: pengembangan kompetensi, kinerja staf, pelatihan, sektor publik, Sekretariat Daerah

Abstract

This study aims to analyze competency development strategies to enhance the performance of staff within the General Affairs Division of the Regional Secretariat of Nabire Regency. Employing a descriptive qualitative approach, data were collected through in-depth interviews, direct observation, and documentation involving four key informants. The findings indicate that competency development initiatives—comprising technical training, soft skills enhancement, workplace coaching, and regular performance evaluations—positively influence staff productivity and work effectiveness. Key supporting factors include strong leadership commitment and dedicated training budgets. However, the implementation is hindered by high workloads, limited training facilities, and varying levels of employee motivation. The study recommends strengthening needs-based training strategies, adopting flexible learning methods such as blended learning, and implementing continuous evaluation mechanisms to ensure that competency development translates into measurable performance improvements. These findings offer practical insights for advancing human resource capacity within the public sector.

Keywords: competency development, staff performance, training, public sector, regional secretariat

¹E-mail: marthenblegur541@gmail.com

²E-mail: kristian_lambe@ukipaulus.ac.id

³E-mail: aqusbaka9@gmail.com

Pendahuluan

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) di sektor publik menjadi kunci utama dalam mendorong efektivitas pelayanan birokrasi pemerintahan. Salah satu pendekatan strategis yang krusial adalah pengembangan kompetensi aparatur sipil negara (ASN), yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional (Hasibuan, 2016). Dalam konteks pemerintahan daerah, penguatan kapasitas individu ASN sangat diperlukan untuk menjawab tuntutan reformasi birokrasi, perubahan teknologi, dan dinamika kebutuhan masyarakat. Namun, realitas di berbagai instansi pemerintah menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi masih menghadapi beragam kendala seperti keterbatasan fasilitas, rendahnya motivasi pegawai, dan pelatihan yang tidak berorientasi kebutuhan (LAN RI, 2020; Lee & Choi, 2022).

Kondisi serupa terjadi di Bagian Umum Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Nabire. Unit kerja ini memiliki fungsi strategis dalam mendukung kelancaran administrasi pemerintahan daerah, mulai dari pengelolaan arsip, keuangan, perjalanan dinas, hingga pelayanan kepada pimpinan. Namun, hasil pengamatan awal menunjukkan bahwa produktivitas staf belum optimal, sebagian besar pekerjaan masih dilakukan secara manual, dan distribusi beban kerja tidak merata akibat ketimpangan kompetensi pegawai. Salah satu akar masalah yang diidentifikasi adalah belum adanya sistem pengembangan kompetensi yang terstruktur dan berkelanjutan.

Data internal dari Setda Kabupaten Nabire (2024) menunjukkan rendahnya tingkat partisipasi staf dalam pelatihan resmi serta tidak adanya pemetaan kompetensi individu. Berikut ini adalah data ringkas yang menggambarkan fenomena tersebut:

Tabel 1. Permasalahan Kompetensi Pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Nabire

Aspek	Temuan
Partisipasi Pelatihan	Hanya ±35% staf mengikuti pelatihan teknis dalam 2 tahun terakhir
Evaluasi Pasca Pelatihan	Tidak ada sistem evaluasi formal untuk mengukur dampak pelatihan
Pemetaan Kompetensi	Belum tersedia database kompetensi individu
Teknologi dan Digitalisasi	Sebagian besar aktivitas arsip dan administrasi masih dilakukan secara manual
Motivasi Pegawai	Pegawai merasa pelatihan tidak berdampak langsung pada insentif atau karier

Sumber: Dokumentasi Internal Bagian Umum Setda Nabire (2024)

Fenomena ini menunjukkan adanya ketimpangan antara harapan terhadap profesionalitas ASN dengan kenyataan di lapangan. Menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN, setiap PNS memiliki hak dan kewajiban untuk mengembangkan kompetensinya secara berkelanjutan. Namun, implementasi regulasi ini belum maksimal, terutama pada tingkat pemerintah daerah (Kumar & Gupta, 2023).

Penelitian ini menjadi penting karena pengembangan kompetensi ASN tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan individu, tetapi juga berdampak langsung terhadap kualitas layanan publik dan pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Di tengah keterbatasan anggaran dan tantangan digitalisasi, diperlukan strategi pengembangan kompetensi yang kontekstual, terarah, dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa SDM di lingkungan pemerintah daerah mampu menghadapi kompleksitas tugas secara adaptif dan profesional. Dengan menelaah strategi, faktor pendukung, dan hambatan yang ada, penelitian ini diharapkan dapat memberikan

kontribusi nyata dalam merancang intervensi kebijakan SDM yang lebih efektif di sektor publik.

Tinjauan Literatur

Teori Utama (Grand Theory)

Penelitian ini berpijak pada teori *Human Capital* yang menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama organisasi, dan investasi dalam peningkatan kapasitas individu akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi (Becker, 1993). Dalam konteks organisasi publik, teori ini relevan karena peningkatan kompetensi ASN melalui pelatihan dan pengembangan dipercaya dapat meningkatkan efektivitas pelayanan birokrasi. Teori ini juga didukung oleh pendekatan *Resource-Based View (RBV)*, yang menekankan bahwa kapabilitas internal seperti kompetensi SDM menjadi keunggulan kompetitif organisasi, termasuk di sektor publik (Barney, 1991; Grant, 2019).

Konsep Kunci dan Definisi Operasional

Pengembangan Kompetensi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai melalui pelatihan teknis, soft skills, coaching, maupun evaluasi berkelanjutan (LAN RI, 2020). Kompetensi ASN mencakup tiga aspek utama: kompetensi teknis, manajerial, dan sosial-kultural (Permenpan-RB No. 38 Tahun 2017).

Kinerja Staf merujuk pada hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai indikator perilaku kerja dan capaian kerja sebagaimana diatur dalam PP No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS. Kinerja yang baik diukur dari efisiensi, ketepatan waktu, akurasi kerja, dan kemampuan menyelesaikan tugas secara proaktif (Wibowo, 2021).

Kajian Literatur Terkait

Berbagai studi sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja aparatur pemerintah. Penelitian oleh Wahyudi dan Setiawan (2021) menemukan bahwa pelatihan teknis yang sesuai dengan tugas pokok ASN berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas kerja. Studi serupa dilakukan oleh Hartati et al. (2022), yang menunjukkan bahwa pelatihan soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen waktu meningkatkan motivasi kerja dan efisiensi pelayanan publik.

Dalam konteks daerah, penelitian oleh Simbolon et al. (2020) menyatakan bahwa keberhasilan program pengembangan kompetensi sangat tergantung pada dukungan pimpinan, sistem evaluasi yang baik, dan ketersediaan anggaran. Namun, studi tersebut juga menyoroti bahwa pelatihan yang bersifat umum dan tidak berbasis kebutuhan seringkali tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja staf.

Penelitian oleh Lee dan Choi (2022) dalam konteks organisasi publik Korea menunjukkan bahwa *transformational leadership* dan pelatihan berbasis kompetensi memiliki hubungan yang kuat dengan peningkatan kualitas kerja staf. Studi mereka menekankan pentingnya pendekatan sistemik yang menyelaraskan pelatihan, evaluasi, dan insentif.

Dalam konteks metode pelatihan, studi oleh Kumar dan Gupta (2023) menunjukkan bahwa *blended learning* dan *microlearning* menjadi metode yang efektif untuk pegawai pemerintahan dengan keterbatasan waktu. Mereka menyimpulkan

bahwa fleksibilitas dalam penyampaian materi pelatihan meningkatkan retensi pengetahuan dan keterlibatan peserta.

Kesenjangan Penelitian (Research Gap)

Meskipun sejumlah penelitian telah membuktikan bahwa pengembangan kompetensi berdampak positif terhadap kinerja ASN, sebagian besar studi tersebut masih berfokus pada aspek pelatihan formal atau dalam skala nasional. Belum banyak penelitian yang secara mendalam mengeksplorasi strategi pengembangan kompetensi dalam konteks pemerintahan daerah terpencil dengan keterbatasan fasilitas dan sumber daya seperti Kabupaten Nabire. Selain itu, aspek evaluasi pasca pelatihan, motivasi individu, dan hambatan administratif masih kurang diperhatikan dalam desain penelitian terdahulu.

Oleh karena itu, penelitian ini mencoba mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji strategi pengembangan kompetensi secara menyeluruh, termasuk faktor pendukung dan penghambatnya, serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja staf di unit kerja strategis pada pemerintah daerah. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih kontekstual dan aplikatif untuk mendorong reformasi birokrasi di daerah.

Kerangka Pikir Penelitian

Gambar 1 berikut ini menggambarkan kerangka / alur pikir dari penelitian ini.



Sumber: Pemikiran penulis (2025)

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi bukan tujuan akhir, melainkan alat strategis untuk meningkatkan kinerja staf. Strategi yang tepat, dengan memperhatikan faktor-faktor pendukung dan penghambat, sangat menentukan keberhasilan pengembangan SDM dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan **deskriptif kualitatif** yang bertujuan untuk memahami secara mendalam strategi pengembangan kompetensi serta dampaknya terhadap kinerja staf pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti mengeksplorasi dinamika fenomena sosial secara kontekstual, holistik, dan mendalam melalui interaksi langsung dengan informan (Creswell & Poth, 2018). Fokus dari desain penelitian ini bukan pada generalisasi statistik, melainkan pada pendalaman makna dan pemahaman terhadap proses dan hubungan antarvariabel secara alami di lingkungan kerja yang diteliti.

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire, Provinsi Papua Tengah, Indonesia. Lokasi ini dipilih secara purposif karena merupakan unit kerja pemerintahan yang memiliki peran strategis dalam mendukung administrasi pemerintahan daerah dan menghadapi tantangan nyata dalam pengembangan kompetensi pegawai. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama dua bulan, yaitu pada Mei hingga Juni 2025. Penentuan durasi ini mempertimbangkan kebutuhan untuk memperoleh data primer secara mendalam dan triangulasi dari berbagai sumber data.

Subjek penelitian terdiri dari informan kunci yang memiliki pengetahuan, pengalaman, serta keterlibatan langsung dalam kebijakan dan pelaksanaan pengembangan kompetensi di lingkungan Bagian Umum. Informan dipilih menggunakan teknik **purposive sampling**, yaitu pemilihan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Patton, 2015). Dalam hal ini, informan yang terlibat terdiri dari empat orang, yaitu Sekretaris Daerah, Kepala Bagian Umum, Kepala Sub Bagian Keuangan dan Perjalanan Dinas, serta Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Arsip. Mereka memiliki posisi strategis dalam merancang, mengimplementasikan, serta mengevaluasi program pengembangan SDM di lingkungan kerja masing-masing.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu: (1) **wawancara mendalam** (in-depth interview) untuk menggali persepsi, strategi, dan pengalaman para informan terkait pengembangan kompetensi; (2) **observasi non-partisipatif** untuk melihat langsung perilaku kerja, suasana organisasi, dan proses pelaksanaan pelatihan atau aktivitas administrasi; serta (3) **dokumentasi**, seperti data kepegawaian, laporan pelatihan, dan pedoman internal yang mendukung proses triangulasi data. Triangulasi digunakan untuk meningkatkan validitas data dengan membandingkan temuan dari berbagai sumber (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014).

Teknik analisis data dalam penelitian ini mengacu pada model interaktif dari Miles dan Huberman (1994), yang meliputi tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Pada tahap **reduksi data**, informasi dari hasil wawancara, observasi, dan dokumen diseleksi, disederhanakan, dan dikategorikan berdasarkan tema-tema utama seperti strategi pengembangan, faktor pendukung dan penghambat, serta dampak terhadap kinerja. Tahap **penyajian data** dilakukan melalui narasi deskriptif untuk memudahkan penarikan makna dan hubungan antara kategori. Sementara itu, **penarikan kesimpulan** dilakukan secara induktif berdasarkan pola-pola yang ditemukan dalam data, serta diverifikasi secara terus-menerus selama proses pengumpulan data berlangsung.

Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mendalam dan kontekstual mengenai bagaimana strategi pengembangan kompetensi dirancang dan dilaksanakan, serta bagaimana dampaknya terhadap peningkatan

kinerja staf di lingkungan pemerintah daerah, khususnya di wilayah yang memiliki keterbatasan sumber daya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan empat informan kunci yang memiliki jabatan strategis di lingkungan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire. Informan dipilih secara purposif karena dianggap memiliki pengetahuan, pengalaman, dan peran langsung dalam kebijakan serta implementasi pengembangan kompetensi pegawai.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kode Informan	Nama	Jabatan	Latar Belakang Pendidikan	Lama Menjabat
I1	Pieter Erari, S.Sos., M.Si	Sekretaris Daerah	Ilmu Sosial & Administrasi	> 10 tahun
I2	Christian V. Takerubun, SE, M.Ec.Dev	Kepala Bagian Umum	Ekonomi dan Pengembangan Daerah	± 7 tahun
I3	Nur Fathanah Malahayati	Kasubag Keuangan dan Perjalanan Dinas	Administrasi Publik	± 5 tahun
I4	Lamria Hetty Pasaribu, S.Sos	Kasubag Tata Usaha dan Arsip	Ilmu Sosial	± 6 tahun

Sumber: Hasil wawancara (2025)

Informan yang dilibatkan memiliki posisi penting dalam manajemen SDM di unit kerja masing-masing dan memahami secara langsung permasalahan serta strategi pengembangan kompetensi. Latar belakang pendidikan dan pengalaman yang beragam memperkaya sudut pandang dalam menjawab pertanyaan penelitian

Strategi Pengembangan Kompetensi

Hasil wawancara menunjukkan bahwa strategi pengembangan kompetensi di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire mencakup pelatihan teknis berbasis kebutuhan kerja, penguatan soft skills (seperti komunikasi dan manajemen waktu), serta coaching langsung oleh atasan. Terdapat pula usaha untuk mengikutsertakan staf dalam pelatihan eksternal maupun seminar regional, meskipun terbatas pada anggaran.

"Kami menyusun program pelatihan berdasarkan kebutuhan riil staf. Tidak hanya pelatihan formal, tapi juga pendampingan langsung dan rotasi tugas sebagai bentuk belajar sambil praktik." (Hasil wawancara dengan I2, 2025)

"Pelatihan memang rutin diadakan, meskipun terbatas. Tapi kami pastikan materinya relevan, khususnya soal pengarsipan digital dan sistem informasi keuangan." (Hasil wawancara dengan I4, 2025)

Strategi ini menjawab **rumusan masalah pertama**, yaitu bagaimana strategi pengembangan kompetensi diterapkan. Pendekatan yang bersifat kontekstual dan berbasis kebutuhan membuktikan adanya kesadaran organisasi untuk membangun SDM yang adaptif terhadap tugas.

Faktor Pendukung dan Penghambat

Salah satu fokus utama penelitian ini adalah mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat efektivitas pengembangan kompetensi di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire. Hasil analisis dari wawancara mendalam terhadap empat informan menunjukkan adanya dinamika yang saling mempengaruhi antara kebijakan internal, sumber daya organisasi, serta motivasi individu dalam proses peningkatan kapasitas pegawai.

Faktor Pendukung

Berdasarkan hasil wawancara, terdapat beberapa faktor utama yang mendukung pengembangan kompetensi staf:

1. Dukungan Pimpinan

Semua informan sepakat bahwa dukungan dan komitmen pimpinan menjadi pendorong utama keberlangsungan program pengembangan kompetensi. Sekretaris Daerah menyatakan:

"Kami berupaya memberikan anggaran khusus setiap tahun untuk pelatihan pegawai, dan juga secara langsung mendorong staf mengikuti pelatihan eksternal yang relevan dengan tugas mereka." (Hasil wawancara, 2025)

2. Anggaran Pelatihan yang Dialokasikan

Tersedianya alokasi anggaran secara khusus untuk pelatihan dan pengembangan SDM memungkinkan bagian umum mengadakan pelatihan teknis maupun pelatihan soft skills secara berkala.

3. Budaya Organisasi yang Inklusif

Beberapa pimpinan subbagian, seperti Kasubag Keuangan dan Kasubag Tata Usaha, menyebutkan adanya upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran, misalnya melalui **coaching langsung di tempat kerja**, serta pemberian arahan secara informal untuk meningkatkan kompetensi staf.

Faktor Penghambat

Meskipun demikian, pelaksanaan pengembangan kompetensi juga dihadapkan pada berbagai kendala yang signifikan, di antaranya:

1. Beban Kerja yang Tinggi

Mayoritas informan menekankan bahwa staf sering kesulitan mengikuti pelatihan karena tumpukan pekerjaan rutin. Seperti dikemukakan oleh Informan 2:

"Banyak staf ingin ikut pelatihan, tapi kegiatan harian terlalu padat. Seringkali pelatihan berbenturan dengan tugas mendesak." (Hasil wawancara, 2025)

2. Keterbatasan Fasilitas Pelatihan

Beberapa pelatihan memerlukan infrastruktur dan teknologi yang belum tersedia secara optimal di lingkungan kantor. Ini menjadi kendala dalam pelatihan berbasis digital maupun manajemen arsip elektronik.

3. Motivasi Internal yang Beragam

Staf menunjukkan motivasi yang tidak seragam dalam mengikuti pelatihan.

Informan 4 menjelaskan:

"Sebagian pegawai masih merasa pelatihan tidak memberikan efek langsung pada jenjang karier, jadi mereka kurang antusias." (Hasil Wawancara, 2025)

4. Administrasi yang Lambat dan Birokratis

Beberapa proses administratif, seperti pengajuan izin pelatihan, pencairan anggaran, serta pelaporan kegiatan dinilai masih lamban dan memakan waktu, sehingga menghambat pelaksanaan pelatihan tepat waktu.

Tabel 3. Ringkasan Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Kompetensi

Faktor Pendukung	Faktor Penghambat
Dukungan pimpinan yang kuat	Beban kerja tinggi dan jadwal yang padat
Tersedianya anggaran pelatihan	Fasilitas pelatihan yang belum memadai
Budaya kerja yang mendorong pembelajaran	Motivasi staf yang belum merata
Komunikasi terbuka antar pimpinan dan staf	Prosedur administrasi pelatihan yang kompleks

Sumber: Hasil wawancara peneliti, 2025

Dampak Pengembangan Kompetensi terhadap Kinerja Staf

Bagian ini menjawab rumusan masalah ketiga, yaitu sejauh mana pengembangan kompetensi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja staf. Secara umum, semua informan menyatakan bahwa terdapat **dampak positif yang nyata** dari program pengembangan kompetensi terhadap kemampuan teknis, disiplin kerja, serta kualitas pelayanan staf.

1. Peningkatan Produktivitas dan Ketepatan Kerja

Staf yang mengikuti pelatihan menunjukkan kemampuan menyelesaikan tugas lebih cepat dan akurat. Kepala Subbagian Keuangan menyampaikan:

"Setelah pelatihan, staf saya lebih paham mekanisme pelaporan keuangan. Laporan sekarang lebih cepat selesai dan lebih sedikit koreksi." (Hasil wawancara, 2025)

2. Peningkatan Penguasaan Teknologi Informasi

Pelatihan berbasis TI membantu pegawai mengelola arsip dan dokumen secara digital. Hal ini sangat penting dalam era birokrasi berbasis elektronik.

3. Meningkatnya Kepercayaan Diri dan Inisiatif

Beberapa staf menjadi lebih proaktif dalam menawarkan solusi atas masalah operasional harian. Seperti dijelaskan oleh Informan 2:

"Staf yang dulu pasif, sekarang lebih sering memberi saran dan mengambil inisiatif kerja." (Hasil wawancara, 2025)

4. Peningkatan Kualitas Pelayanan Administrasi

Kinerja administrasi, termasuk pengarsipan, surat menyurat, dan layanan perjalanan dinas menjadi lebih rapi, teratur, dan efisien.

Analisis Temuan dan Relevansi Teoritis

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Human Capital (Becker, 1993) yang menekankan bahwa investasi dalam pengembangan SDM akan menghasilkan peningkatan produktivitas organisasi. Hasil ini juga mendukung temuan Lee dan Choi (2022) yang menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi yang didukung kepemimpinan transformasional akan meningkatkan efektivitas kerja di sektor publik.

Namun, hasil ini juga memperkuat penelitian oleh Simbolon et al. (2020), yang menunjukkan bahwa kendala utama dalam pengembangan SDM bukan hanya pada sistem pelatihan itu sendiri, tetapi juga pada konteks internal organisasi seperti motivasi dan beban kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan kompetensi serta dampaknya terhadap kinerja staf di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire. Berdasarkan hasil temuan dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal penting sebagai berikut:

1. **Strategi pengembangan kompetensi** yang diterapkan meliputi pelatihan teknis, peningkatan soft skills, coaching di tempat kerja, serta evaluasi kinerja secara berkala. Strategi ini dirancang secara kolaboratif antara pimpinan dan kepala subbagian, serta disesuaikan dengan kebutuhan fungsi masing-masing unit kerja.
2. **Faktor pendukung utama** dari keberhasilan pengembangan kompetensi meliputi dukungan kuat dari pimpinan, tersedianya anggaran pelatihan, serta budaya organisasi yang relatif terbuka terhadap pembelajaran. Di sisi lain, **faktor penghambat** yang signifikan antara lain tingginya beban kerja harian, keterbatasan fasilitas pelatihan, birokrasi administrasi pelatihan yang lamban, serta motivasi staf yang belum merata.
3. **Dampak pengembangan kompetensi terhadap kinerja staf** tercermin dalam meningkatnya produktivitas kerja, ketepatan dalam menyelesaikan tugas, kemampuan penguasaan teknologi informasi, serta peningkatan kualitas pelayanan administrasi. Selain itu, terjadi peningkatan kepercayaan diri dan inisiatif kerja di kalangan staf yang telah mengikuti pelatihan.

Dengan demikian, pengembangan kompetensi yang dirancang secara strategis dan berkelanjutan terbukti memiliki kontribusi nyata dalam mendorong kinerja staf dan mendukung efektivitas pelayanan pemerintahan di tingkat daerah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, penulis mengajukan beberapa saran yang bersifat praktis dan aplikatif:

1. **Penguatan dukungan manajerial** perlu terus dilakukan melalui kebijakan yang konsisten dan pengalokasian anggaran yang memadai untuk program pelatihan setiap tahun. Pimpinan juga disarankan untuk memberikan contoh langsung dalam mengikuti pelatihan sebagai bentuk komitmen.
2. **Sosialisasi pentingnya pengembangan kompetensi** kepada seluruh staf harus ditingkatkan, termasuk pemberian insentif atau penghargaan kepada staf yang menunjukkan peningkatan kinerja pasca pelatihan, guna mendorong partisipasi yang lebih merata.

3. **Optimalisasi metode pelatihan** melalui pendekatan blended learning atau microlearning perlu dipertimbangkan agar staf tetap dapat mengikuti pelatihan tanpa mengganggu pekerjaan rutin. Hal ini juga dapat mengatasi keterbatasan fasilitas pelatihan yang ada.
4. **Penyederhanaan administrasi pelatihan** dan digitalisasi proses pengajuan izin, pelaporan, serta evaluasi pelatihan sangat dianjurkan untuk meningkatkan efisiensi pelaksanaan program pengembangan kompetensi.
5. **Monitoring dan evaluasi pelatihan** harus dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan dengan melibatkan feedback dari peserta, atasan langsung, serta data kinerja. Evaluasi ini penting sebagai dasar perbaikan dan pengambilan keputusan di masa mendatang.

Dengan pelaksanaan saran-saran ini secara konsisten, diharapkan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Sekretariat Daerah, khususnya Bagian Umum Kabupaten Nabire, dapat semakin optimal dalam mendukung birokrasi yang profesional, adaptif, dan berorientasi pelayanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). The University of Chicago Press.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Grant, R. M. (2019). *Contemporary strategy analysis: Text and cases edition*. Wiley.
- Gusran, G., Lambe, K. H. P., & Rantererung, C. L. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 128–135. <https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jmebi/article/view/886/736>
- Halik, J. B., Lintang, J., & Patandean, E. H. B. (2024). The role of employee productivity through digitalization in increasing the performance of culinary SMEs. *Brazilian Journal of Development*, 10(2). <https://doi.org/10.34117/bjdv10n2-047>
- Hartati, S., Nurlela, & Putri, A. D. (2022). The effect of soft skills training on employee performance in public institutions. *Journal of Public Administration Studies*, 5(1), 32–45. <https://doi.org/10.1177/08997640221108072>
- Kumar, R., & Gupta, S. (2023). Blended learning adoption in public sector training programs: Challenges and opportunities. *International Journal of Training and Development*, 27(2), 195–210. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12285>
- Lambe, K. H. P. (2024). Unlocking Gen-Z employee potential: the role of strategic leadership and organizational culture. *Desbloqueando o potencial dos funcionários da geração Z: o papel da liderança estratégica e da cultura organizacional*. *Cómo liberar el potencial de los emplea*. *Brazilian Journal of Development*, 10(11), 1–21. <https://doi.org/10.34117/bjdv10n11-033>
- Lambe, K. H. P., Palondongan, E., Ma'na, P., & Tandi, A. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. *Al-Buhuts*, 20(1), 138–147. <https://doi.org/10.30603/ab.v20i1.4711>

- LAN RI. (2020). *Pedoman umum pengembangan kompetensi ASN*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Lee, S., & Choi, J. (2022). Transformational leadership and training effectiveness in public organizations. *Public Administration Review*, 82(1), 89–103. <https://doi.org/10.1111/puar.13382>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed.). Sage Publications.
- Permenpan-RB No. 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN. (2017). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/132633/permen-pan-rb-no-38-tahun-2017>
- PP No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS. (2019). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/107573/pp-no-30-tahun-2019>
- Rachman, A. N., Baharuddin, B., & Halik, J. B. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kesesuaian Peran Terhadap Kinerja Awak Kapal MV.Mutawa.103 Di Abu Dhabi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 3100–3108. <https://journal-nusantara.id/index.php/EKOMA/article/view/6435>
- Simbolon, D., Harahap, N., & Lumbantobing, T. (2020). Analisis pelatihan dan pengembangan pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah daerah. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 9(2), 91–103. <https://doi.org/10.30596/jip.v9i2.5391>
- Susanti, R., Lambe, K. H. P., & Gunadi, H. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Kristen Wamena Kabupaten Jayawijaya. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 47–55. <https://doi.org/10.63416/mrb.v2i2.301>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. (2014). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014>
- Wahyudi, D., & Setiawan, R. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai ASN di lingkungan pemerintah kota. *Jurnal Birokrasi dan Administrasi Publik*, 4(3), 55–65. <https://doi.org/10.35796/jbap.v4i3.567>
- Wibowo, A. (2021). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.