



## Analisis Kompetensi SDM dalam Asistensi Program Kegiatan Fisik di BAPPERIDA Provinsi Papua Tengah

Mickel Alexander Kedepa<sup>1</sup>, Baharuddin<sup>2</sup>, Sita Y Sabandar<sup>3</sup>

<sup>1),2),3)</sup> Program Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

Submitted: 12-02-2025 | Review 19-02-2025 | Revision 25-02-2025 | Accepted 28-02-2025

**Abstrak:** Penelitian ini menganalisis kompetensi sumber daya manusia (SDM) dalam asistensi program kegiatan fisik di Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Provinsi Papua Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari sembilan pegawai yang terlibat dalam asistensi program kegiatan fisik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM dalam asistensi program mencakup pengetahuan teknis, keterampilan manajerial, kemampuan komunikasi, pengalaman kerja, kemampuan analisis, dan keterampilan interpersonal. Faktor yang mendukung kompetensi SDM meliputi pendidikan formal, pengalaman kerja sebelumnya, dukungan pimpinan, pelatihan, serta lingkungan kerja yang kondusif. Sementara itu, faktor penghambat yang ditemukan adalah keterbatasan pelatihan, anggaran yang tidak memadai, tingginya tingkat rotasi pegawai, kurangnya mentor, beban kerja yang tinggi, dan keterbatasan sumber daya. Penelitian ini menekankan pentingnya penguatan program pelatihan dan dukungan institusional guna meningkatkan efektivitas asistensi program dalam pembangunan infrastruktur daerah.

**Kata kunci:** Kompetensi SDM, Asistensi Program, Kegiatan Fisik, BAPPERINDA, Papua Tengah

**Abstract:** This study analyzes the competence of human resources (HR) in assisting physical activity programs at the Regional Research and Innovation Development Planning Agency (BAPPERIDA) of Central Papua Province. This study uses a descriptive qualitative approach with observation, interview, and documentation methods. The research informants consisted of nine employees involved in assisting the physical activity program. The results of the study show that HR competencies in program assistance include technical knowledge, managerial skills, communication skills, work experience, analytical skills, and interpersonal skills. Factors that support HR competencies include formal education, previous work experience, leadership support, training, and a conducive work environment. Meanwhile, the inhibiting factors found were limited training, inadequate budget, high employee rotation rate, lack of mentors, high workload, and limited resources. This study emphasizes the importance of strengthening training programs and institutional support to increase the effectiveness of program assistance in regional infrastructure development.

**Keywords:** HR Competence, Program Assistance, Physical Activities, BAPPERIDA, Central Papua.

## Pendahuluan

Pembangunan infrastruktur merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mendorong pertumbuhan ekonomi

<sup>1</sup>E-mail: kedepajr078@gmail.com

<sup>2</sup>E-mail: Baharuddin@ukipaulus.ac.id

<sup>3</sup>E-mail: tikupasangsita@gmail.com

daerah. Di Provinsi Papua Tengah, pembangunan infrastruktur fisik menjadi prioritas guna meningkatkan aksesibilitas, konektivitas, dan kualitas layanan publik. Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) memiliki peran strategis dalam perencanaan dan pelaksanaan program pembangunan fisik yang efektif dan efisien. Namun, keberhasilan proyek pembangunan fisik sangat bergantung pada kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang terlibat dalam asistensi program kegiatan fisik (Kementerian PUPR, 2020).

Kompetensi SDM dalam asistensi program kegiatan fisik meliputi berbagai aspek, seperti pengetahuan teknis, keterampilan manajerial, komunikasi, pengalaman kerja, analisis, dan keterampilan interpersonal (Wibowo, 2017). Kualitas SDM yang rendah dalam pengelolaan proyek fisik dapat menyebabkan inefisiensi dalam penggunaan anggaran, keterlambatan proyek, dan hasil yang tidak optimal (Sudiarti, 2020). Fenomena ini menjadi tantangan bagi BAPPERIDA Papua Tengah, di mana masih ditemukan kesenjangan kompetensi di antara pegawai yang bertanggung jawab dalam asistensi program (Bapperida Papua Tengah, 2023).

Beberapa faktor telah diidentifikasi sebagai pendukung dan penghambat kompetensi SDM dalam asistensi program kegiatan fisik. Faktor pendukung mencakup pendidikan formal, pengalaman kerja, dukungan pimpinan, serta pelatihan dan workshop yang memadai (Komma et al., 2025; Wulandari et al., 2024). Sebaliknya, faktor penghambat meliputi keterbatasan pelatihan, anggaran yang tidak mencukupi, tingkat rotasi pegawai yang tinggi, kurangnya mentor, serta beban kerja yang berlebihan (Halik, Lintang, et al., 2024; Lambe et al., 2024; Susanti et al., 2024). Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk memahami bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi efektivitas asistensi program kegiatan fisik di BAPPERIDA Papua Tengah.

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi karena berkaitan langsung dengan efektivitas pelaksanaan proyek infrastruktur di daerah yang memiliki tantangan geografis dan sumber daya yang terbatas. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi SDM dalam asistensi program, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi BAPPERIDA dan instansi terkait untuk meningkatkan kualitas SDM melalui kebijakan pelatihan yang lebih terstruktur dan strategi pengelolaan sumber daya yang lebih baik.

Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademisi dan praktisi dalam bidang manajemen pembangunan dan perencanaan daerah, khususnya dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan proyek pembangunan fisik di daerah dengan kondisi serupa.

## **Tinjauan Literatur**

### **Teori Kompetensi SDM**

Kompetensi SDM merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan individu untuk melaksanakan tugas secara efektif (Boyatzis, 2018). Menurut Spencer dan Spencer (2019), kompetensi terdiri dari lima karakteristik utama, yaitu motif, sifat individu, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Dalam konteks asistensi program kegiatan fisik, kompetensi SDM yang baik akan berkontribusi terhadap efektivitas perencanaan, pengelolaan, dan pelaksanaan proyek infrastruktur (Indriasari & Nahartyo, 2021).

### Definisi Operasional Kompetensi SDM

Kompetensi SDM dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kapasitas individu dalam asistensi program kegiatan fisik yang mencakup pengetahuan teknis, keterampilan manajerial, kemampuan komunikasi, pengalaman kerja, analisis, dan keterampilan interpersonal (Sudiarti, 2020). Kompetensi SDM berperan dalam meningkatkan kualitas perencanaan dan pengawasan proyek infrastruktur yang dijalankan oleh BAPPERIDA Papua Tengah (Salombe et al., 2025).

### Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi SDM

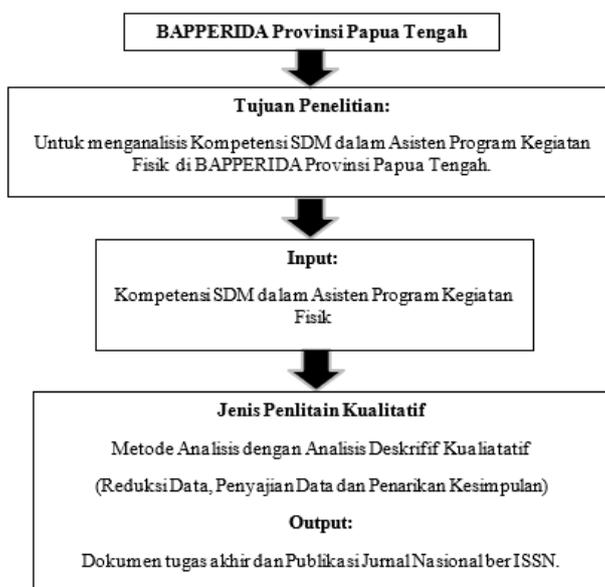
Faktor pendukung kompetensi SDM meliputi pendidikan formal, pengalaman kerja, dukungan pimpinan, serta pelatihan dan workshop yang relevan (Bandhaso et al., 2023; Samangun et al., 2024). Sebaliknya, faktor penghambat dapat berupa keterbatasan akses pelatihan, kurangnya mentor, beban kerja yang tinggi, serta kendala anggaran dan rotasi pegawai yang cepat (Bandhaso et al., 2023; Pirade et al., 2023). Beberapa penelitian terbaru menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi dan mentoring dapat meningkatkan kualitas SDM secara signifikan (Agustina, 2023).

### Perspektif Konseptual dalam Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi SDM dalam asistensi program kegiatan fisik. Perspektif konseptual yang digunakan berlandaskan pada teori kompetensi SDM dan model pengembangan organisasi, yang menekankan pada pentingnya pelatihan berkelanjutan dan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja individu dan tim (Gibson et al., 2021).

Dengan tinjauan literatur ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas SDM dalam asistensi program kegiatan fisik, serta menawarkan rekomendasi berbasis bukti untuk pengembangan kapasitas pegawai di BAPPERIDA Papua Tengah.

### Model Konseptual



Sumber: Pemikiran Penulis, 2025

Gambar 1. Model Konseptual, 2025

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain penelitian deskriptif (Sugiyono, 2017) untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi SDM dalam asistensi program kegiatan fisik di BAPPERIDA Provinsi Papua Tengah. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menggali informasi secara mendalam mengenai pengalaman, pemahaman, dan tantangan yang dihadapi oleh pegawai dalam menjalankan tugas mereka.

Populasi penelitian terdiri dari pegawai BAPPERIDA yang terlibat dalam asistensi program kegiatan fisik. Sampel ditentukan dengan teknik purposive sampling (Susilana, 2015), di mana informan dipilih berdasarkan relevansi peran mereka dalam pengelolaan proyek fisik. Lokasi penelitian berada di kantor BAPPERIDA Provinsi Papua Tengah, dengan waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama enam bulan dari Januari hingga Juni 2025.

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis tematik, yang melibatkan reduksi data, kategorisasi, serta penarikan kesimpulan berdasarkan pola yang ditemukan dalam data. Triangulasi data dilakukan untuk meningkatkan validitas hasil penelitian dengan membandingkan informasi dari berbagai sumber (Miles et al., 2014).

Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang komprehensif tentang dinamika kompetensi SDM dalam asistensi program kegiatan fisik serta rekomendasi strategis bagi peningkatan kapasitas pegawai di BAPPERIDA Papua Tengah.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini terdiri dari sembilan pegawai BAPPERIDA Provinsi Papua Tengah yang memiliki peran dalam asistensi program kegiatan fisik. Dari hasil wawancara, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan di bidang teknik sipil dan manajemen proyek, dengan pengalaman kerja berkisar antara 3 hingga 15 tahun. Beberapa responden mengungkapkan bahwa mereka masih memerlukan pelatihan tambahan dalam aspek manajerial dan teknis untuk meningkatkan efektivitas kerja mereka.

### **Hasil Wawancara**

Wawancara dengan responden mengungkapkan berbagai perspektif terkait tantangan dan faktor yang mempengaruhi kompetensi SDM dalam asistensi program kegiatan fisik. Seorang responden menyatakan:

*"Saya merasa bahwa pengalaman kerja saya cukup membantu dalam memahami tugas ini, tetapi terkadang kurangnya pelatihan formal membuat saya kesulitan dalam mengimplementasikan kebijakan baru yang sering berubah." (Responden 1)*

Responden lain mengungkapkan pentingnya dukungan dari pimpinan dalam meningkatkan kompetensi:

*"Bimbingan dari atasan sangat penting. Saya merasa lebih percaya diri dalam mengambil*

*keputusan saat mendapatkan arahan langsung dari mereka.” (Responden 3)*

Namun, beberapa responden juga menyoroti tantangan yang mereka hadapi, seperti keterbatasan anggaran untuk pelatihan:

*“Kami sering kali dihadapkan pada keterbatasan dana untuk mengikuti pelatihan, padahal banyak dari kami yang ingin meningkatkan kemampuan teknis dan manajerial kami.” (Responden 5)*

Selain itu, adanya rotasi pegawai yang cukup tinggi di lingkungan BAPPERIDA menjadi tantangan tersendiri dalam memastikan kesinambungan kompetensi SDM. Seorang responden menyatakan:

*“Banyak pegawai yang dipindahkan ke bagian lain sebelum mereka benar-benar menguasai tugasnya di sini. Hal ini menyebabkan kesenjangan dalam kompetensi tim.” (Responden 7)*

### **Hasil Analisis Kompetensi SDM**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM dalam asistensi program kegiatan fisik meliputi enam aspek utama: pengetahuan teknis, keterampilan manajerial, komunikasi, pengalaman kerja, analisis, dan keterampilan interpersonal. Beberapa tantangan yang dihadapi oleh pegawai meliputi kurangnya pelatihan formal yang berkelanjutan dan keterbatasan anggaran yang dialokasikan untuk pengembangan SDM. Wawancara dengan beberapa pegawai juga mengungkapkan bahwa bimbingan dari mentor yang berpengalaman dapat membantu meningkatkan keterampilan mereka dalam pengelolaan proyek fisik.

### **Faktor Pendukung dan Penghambat**

Faktor yang mendukung kompetensi SDM dalam asistensi program kegiatan fisik mencakup pendidikan formal yang relevan, pengalaman kerja, dukungan pimpinan, serta pelatihan dan workshop yang tersedia. Namun, faktor penghambat utama yang ditemukan dalam penelitian ini meliputi keterbatasan akses pelatihan, kurangnya mentor, beban kerja yang tinggi, serta rotasi pegawai yang cukup sering, yang menyebabkan kurangnya kesinambungan dalam pelaksanaan tugas (Halik, Rantererung, et al., 2024; Roreng et al., 2024).

Dengan memahami faktor-faktor tersebut, penelitian ini merekomendasikan adanya program pelatihan dan mentoring yang lebih terstruktur untuk meningkatkan kompetensi SDM, serta perencanaan anggaran yang lebih optimal untuk mendukung pengembangan pegawai.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi SDM dalam asistensi program kegiatan fisik di BAPPERIDA Provinsi Papua Tengah mencakup aspek pengetahuan teknis, keterampilan manajerial, komunikasi, pengalaman kerja, analisis, dan keterampilan interpersonal. Faktor pendukung kompetensi SDM meliputi pendidikan formal yang relevan, pengalaman kerja sebelumnya, dukungan pimpinan, serta pelatihan dan workshop yang memadai. Namun, beberapa tantangan utama yang ditemukan adalah keterbatasan pelatihan, kurangnya mentor, rotasi pegawai yang tinggi, serta kendala anggaran.

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi SDM sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas asistensi program kegiatan fisik. Peran pelatihan dan mentoring menjadi krusial dalam mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi pegawai. Oleh karena itu, rekomendasi utama penelitian ini adalah penguatan program pelatihan berbasis kompetensi serta pengembangan sistem mentoring yang berkelanjutan bagi pegawai yang terlibat dalam asistensi program kegiatan fisik. Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang mendalam, terdapat beberapa keterbatasan, termasuk jumlah sampel yang terbatas dan fokus penelitian yang hanya mencakup satu instansi. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar cakupan penelitian diperluas dengan melibatkan lebih banyak instansi serupa di berbagai daerah guna mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.

Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi strategi optimal dalam implementasi pelatihan dan mentoring guna meningkatkan kualitas SDM di lingkungan pemerintahan daerah. Dengan pendekatan yang lebih luas dan mendalam, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan kontribusi lebih besar bagi pengembangan kebijakan pengelolaan SDM dalam proyek pembangunan infrastruktur.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengambil kebijakan dalam menyusun strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif, serta meningkatkan keberhasilan proyek pembangunan fisik yang dikelola oleh BAPPERIDA Provinsi Papua Tengah.

## Daftar Pustaka

- Agustina, S. (2023). Pelatihan berbasis kompetensi dalam peningkatan SDM sektor publik. *Jurnal Manajemen Publik*, 10(2), 45-60. <https://doi.org/10.2685/jmp.v10i2.2023>
- Bandhaso, M. L., Tandiredung, J., Palungan, E., & Sasabone, L. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Cipta Sejati Revolution Makassar. *MARIOBRE: Journal of Marketing Management and Innovative Business Review* *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 1(1), 35-41. <https://www.ojsapaji.org/index.php/mariobre/article/view/157>
- Bapperida Papua Tengah. (2023). *Laporan tahunan pembangunan infrastruktur di Papua Tengah*. Bapperida Papua Tengah.
- Boyatzis, R. E. (2018). The behavioral level of emotional and social intelligence. *Frontiers in Psychology*, 9, 1438. <https://doi.org/10.1298/fpsyg.2018.01438>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2021). *Organizations: Behavior, structure, processes* (15th ed.). McGraw-Hill.
- 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>
- Halik, J. B., Rantererung, C. L., Sutomo, D. A., Rasinan, D., Daud, M., & Todingbua, M. A. (2024). *Era Disruptif* (J. B. Halik (ed.); 1st ed.). CV. Adanu Abimata. [https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=kKUDEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA179&ots=GVM0GTeahE&sig=ixF8ruUsRR4KmAtdE\\_GYwrlvO4k&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=kKUDEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA179&ots=GVM0GTeahE&sig=ixF8ruUsRR4KmAtdE_GYwrlvO4k&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Indriasari, D., & Nahartyo, E. (2021). Pengaruh kompetensi terhadap efektivitas pengelolaan proyek pembangunan infrastruktur. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(1), 23-39. <https://doi.org/10.1134/jem.v14i1.2021>

- Kementerian PUPR. (2020). *Pedoman pengelolaan proyek infrastruktur nasional*. Jakarta: Kementerian PUPR.
- Komma, B., Sabandar, S. Y., & Malissa, M. (2025). Pengaruh Lingkungan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Semangat Kerja di SMKS Andika Mebali Tana Toraja. *ECOHOLIC: Jurnal Ekonomi Holistik*, 1(1), 49–58. <https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jeh/article/view/858>
- Lambe, K. H. P., Palondongan, E., Ma'na, P., & Tandil, 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>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications Inc.
- Pirade, A., Sambara, K., & Bandhaso, M. L. (2023). Pengaruh pelatihan administrasi terhadap peningkatan kualitas pegawai di kantor bupati toraja utara. *Paulus Economics and Business Review*, II(2), 126–138. <http://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/pebr/article/view/735/578>
- Roreng, P. P., Halik, J. B., Halik, M. Y., & Irdawati. (2024). Systematic Literature Review : Kondisi Makroekonomi Indonesia Pasca Pandemi Covid-19 dan Prospek di Masa Mendatang. *MARIOBRE: Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 56–67. <https://ojsapaji.org/index.php/mariobre/article/view/306>
- Salombe, A., Rantererung, C. L., & Lambe, K. H. P. (2025). PENGARUH SISTIM INFORMASI KESEHATAN DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DI PROVINSI PAPUA TENGAH. *ECOHOLIC: Jurnal Ekonomi Holistik*, 1(1), 93–100. <https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jeh/article/view/863>
- Samangun, L., Sabandar, S. Y., & Todingbua, M. A. (2024). Analisis Lingkungan Kerja , Karakteristik Lingkungan Kerja , dan Kemampuan. *YOS SOEDARSO ECONOMICS JOURNAL (YEJ)*, 6(2), 113–121. <https://ejurnal.yossoedarso.ac.id/index.php/ysej-server/article/view/yej6211>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2019). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sudiarti, R. (2020). Dampak kompetensi SDM terhadap efektivitas pengelolaan proyek. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(3), 112–128. <https://doi.org/10.8485/jsdm.v8i3.2020>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Issue January).
- Susanti, R., Lambe, K. H. P., & Gunadi, H. (2024). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA YAYASAN KRISTEN WAMENA KABUPATEN JAYAWIJAYA. *MARIOBRE: Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 47–55. <https://www.ojsapaji.org/index.php/mariobre/article/view/301>
- Susilana, R. (2015). Metode Penelitian Sosial Kuantitatif. *Journal of Visual Languages & Computing*, 11(3), 287–301.
- Wibowo, A. (2017). *Manajemen kinerja*. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, A. (2022). Strategi peningkatan kompetensi SDM dalam pemerintahan daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(4), 67–81. <https://doi.org/10.2245/jap.v12i4.2022>
- Wulandari, Sabandar, S. Y., & Patiung, N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MARIOBRE: Journal of*

*Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 83-90.  
<https://www.ojsapaji.org/index.php/mariobre/article/view/311>