

ANALYSIS OF CIVIL SERVANT COMPETENCIES BASED ON INDIVIDUAL DEVELOPMENT PLANS (IDPs) IN THE FIELD OF COMPETENCY DEVELOPMENT AT THE GARUT REGENCY CIVIL SERVICE AND TRAINING AGENCY

ANALISIS KOMPETENSI ASN BERDASARKAN INDIVIDUAL DEVELOPMENT PLAN (IDP) DI BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT KABUPATEN GARUT

Saskia Chairunnisha¹, M Yunus Subarkah², Rafi Ilham Ramadhan³, Fryda Eka Puspita⁴, Rifqi Khoirul Arifin⁵

Universitas Pasundan, Bandung, Jawa Barat, Indonesia^{1,2,3,4,5}

saskiachai28@gmail.com¹, muhammadyunussubarkah@gmail.com², rafiilhamr3@gmail.com³, frydaekapuspita321@gmail.com⁴, rifqyarifin88@gmail.com⁵

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of the Individual Development Plan (IDP) as an effort to develop the competencies of the State Civil Apparatus (ASN) in the Field of Competency Development of the Garut Regency Civil Service and Training Agency (BKD). IDP is a strategic instrument in planning competency development based on job requirements and ASN performance evaluation results. This study uses a qualitative descriptive approach with data collection techniques through interviews, observations, and documentation of ASN and structural officials at the BKD of Garut Regency. The results of the study indicate that the implementation of IDP contributes positively to the improvement of ASN competencies, particularly in terms of knowledge, skills, and self-concept. However, the implementation of IDP faces various obstacles, such as budget constraints, low understanding of ASN regarding the IDP concept, and a lack of variety in the training provided. This study recommends the need to increase ASN literacy regarding the importance of IDP, strengthen budget support, and develop a digital system for monitoring and evaluating ASN competency development on an ongoing basis.

Keywords: Civil Servant Competency, Competency Development, Individual Development Plan (IDP)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan Individual Development Plan (IDP) sebagai upaya dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Bidang Pengembangan Kompetensi Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kabupaten Garut. IDP merupakan instrumen strategis dalam perencanaan pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan jabatan dan hasil evaluasi kinerja ASN. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap ASN serta pejabat struktural di BKD Kabupaten Garut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan IDP berkontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi ASN, khususnya dalam aspek pengetahuan, keterampilan, dan konsep diri. Namun demikian, implementasi IDP menghadapi berbagai hambatan, seperti keterbatasan anggaran, rendahnya pemahaman ASN terhadap konsep IDP, serta kurangnya variasi pelatihan yang disediakan. Penelitian ini merekomendasikan perlunya peningkatan literasi ASN tentang pentingnya IDP, penguatan dukungan anggaran, dan pengembangan sistem digital untuk pemantauan serta evaluasi pengembangan kompetensi ASN secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kompetensi ASN, Pengembangan Kompetensi, Individual Development Plan (IDP)

PENDAHULUAN

Upaya peningkatan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi focus utama dalam agenda reformasi birokrasi di Indonesia. Mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 mengenai Manajemen PNS serta PermenPAN-RB Nomor 38 Tahun 2017

tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN, setiap ASN dituntut untuk menguasai kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural sesuai dengan tugas dan tanggung jawab jabatannya. Salah satu sarana yang digunakan untuk mendukung pemenuhan kompetensi tersebut adalah

Individual Development Plan (IDP), yaitu rancangan pengembangan diri yang disusun berdasarkan kebutuhan jabatan dan hasil evaluasi kinerja.

Meskipun secara normatif mekanisme penyusunan IDP telah diatur, pelaksanaannya di lapangan belum berjalan optimal. Banyak ASN yang belum memahami pentingnya IDP, dan penyusunannya masih bersifat administratif. Kondisi ini juga terjadi di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kabupaten Garut, lembaga yang berperan strategis dalam pengembangan kapasitas ASN daerah. BKD telah mengadopsi IDP sebagai dasar perencanaan pelatihan, namun efektivitas implementasinya belum banyak dievaluasi secara empiris.

Fenomena tersebut menjadi dasar dilakukannya penelitian ini, dengan fokus utama pada peran IDP dalam pengembangan kompetensi ASN serta faktor penghambat pelaksanaannya di BKD Kabupaten Garut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kebijakan dan strategi peningkatan kompetensi ASN di tingkat daerah.

TINJAUAN PUSTAKA

Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2016) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakter mendasar yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi efektivitas kinerja dalam pekerjaan, yang meliputi motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Dalam konteks ASN, kompetensi menjadi tolok ukur profesionalisme dan kualitas kinerja aparatur negara (Sutrisno, 2011). PermenPAN-RB No. 38 Tahun 2017 menetapkan bahwa Aparatur Sipil Negara harus memiliki tiga kategori kompetensi yaitu kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyebutkan bahwa ASN merupakan profesi yang terdiri atas PNS dan PPPK yang bertugas di instansi pemerintahan. Peran ASN tidak hanya sebagai pelaksana kebijakan public, tetapi juga sebagai pemberi layanan kepada masyarakat serta sebagai unsur yang menjaga persatuan dan kesatuan bangsa (Keban, 2014).

Binar (2016) menyebut bahwa IDP merupakan dokumen rencana pengembangan individu yang berisi tujuan karier, kebutuhan pelatihan, dan langkah konkret untuk meningkatkan kompetensi. IDP bersifat kolaboratif antara ASN dan atasannya serta menjadi alat penting untuk menjembatani kebutuhan organisasi dengan aspirasi individu (Mujiastuti et al., 2017).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan relevansi topik ini. Hadriansyah dan Rachman (2021) menemukan bahwa kompetensi ASN di Kecamatan Sangkulirang masih perlu ditingkatkan. Maulana dan Tumanggor (2022) menyoroti pentingnya pelatihan berkelanjutan untuk memperkuat kompetensi pelayanan publik. Penelitian ini melengkapi temuan-temuan tersebut dengan menekankan peran IDP sebagai alat pengembangan kompetensi ASN di tingkat daerah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dengan tujuan untuk memahami fenomena secara lebih mendalam dan kontekstual. Lokasi penelitian berada di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kabupaten Garut.

Sumber data yang digunakan mencakup data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui wawancara dengan ASN serta pejabat di BKD, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai

dokumen organisasi, peraturan, serta literatur yang membahas IDP dan kompetensi ASN.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi terkait pedoman serta hasil evaluasi IDP. Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan (Miles & Huberman, 2014) yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Validitas data diperkuat dengan triangulasi sumber dan teknik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

BKD Kabupaten Garut telah menerapkan IDP sebagai instrumen perencanaan pengembangan kompetensi. Proses penyusunan dilakukan berdasarkan hasil evaluasi kinerja dan kebutuhan jabatan. IDP membantu ASN memahami kesenjangan kompetensi dan menyusun rencana pengembangan yang lebih terarah.

IDP mendorong peningkatan kompetensi ASN pada aspek pengetahuan melalui pelatihan, keterampilan melalui praktik kerja, dan konsep diri melalui coaching. Namun pelaksanaannya masih belum optimal karena sebagian ASN menganggap IDP sebagai kewajiban administratif, bukan alat pengembangan diri.

Hambatan utama implementasi IDP meliputi keterbatasan anggaran pelatihan, rendahnya pemahaman ASN terhadap konsep IDP, dan minimnya dukungan teknologi dalam pemantauan capaian pengembangan kompetensi. Temuan ini sejalan dengan Wibowo (2020) yang menegaskan bahwa pengembangan kompetensi hanya dapat berjalan efektif apabila didukung oleh organisasi dan lingkungan kerja yang mendukung.

Hasil penelitian menguatkan teori Spencer & Spencer (1993) bahwa pengembangan kompetensi ASN harus

berlandaskan lima karakteristik utama yaitu motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Implementasi IDP di BKD Garut baru menyentuh sebagian dari karakteristik tersebut, terutama aspek pengetahuan dan keterampilan, sementara aspek motif dan konsep diri masih kurang diperhatikan.

PENUTUP

Kesimpulan dan Saran

IDP berperan penting dalam pengembangan kompetensi ASN di BKD Kabupaten Garut. Melalui penerapan IDP, ASN memperoleh arah pengembangan yang lebih terstruktur dan sesuai kebutuhan jabatan. Namun efektivitasnya masih terbatas akibat kendala sumber daya, minimnya pemahaman ASN, dan belum adanya sistem evaluasi digital yang terintegrasi.

Saran yang diajukan adalah: (1) meningkatkan sosialisasi dan pelatihan tentang IDP bagi ASN dan pimpinan unit kerja; (2) mengalokasikan anggaran khusus untuk kegiatan pengembangan kompetensi berbasis IDP; (3) mengembangkan sistem informasi digital yang dapat memantau capaian IDP secara real time; dan (4) memperluas variasi pelatihan berbasis kebutuhan jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriansyah. (2018). Analisis Kompetensi Aparatur Sipil Negara Bagian Organisasi, Hukum, dan Humas Sekretariat Dirjen PSPKKM Kemsos RI.
- Binar, A. (2016). Human Capital Development: Strategi Pengembangan SDM di Sektor Publik. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hadriansyah, M., & Rachman, M. (2021). Analisis Kompetensi Sumber Daya ASN di Lingkungan

- Kantor Camat Sangkulirang
Kabupaten Kutai Timur. Jurnal
Administrasi Publik.
- Keban, Y. T. (2014). Enam Dimensi
Strategis Administrasi Publik.
Yogyakarta: Gava Media.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M.
(2014). *Qualitative Data Analysis:
An Expanded Sourcebook*. Sage
Publications.
- Mujiastuti, D., Meilina, A., &
Pramudiaji, A. (2017). Individual
Development Plan dan
Peningkatan Kompetensi Pegawai.
Jurnal Manajemen SDM Publik.
- Pasolong, H. (2011). *Teori Administrasi
Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber
Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*.
Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2020). *Kompetensi dan
Kinerja ASN di Era Digital*.
Bandung: Alfabeta.