

SARI

Sri Haryati. 2010. *“Upaya Pengembangan Kompetensi Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat Kota Semarang”*. Tugas Akhir. Program Studi Manajemen Perkantoran D3, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.

Kata kunci : Kompetensi, Pengembangan Pegawai

Dalam menjalankan kegiatan operasional suatu instansi ada beberapa faktor yang mendukung untuk tercapainya kinerja yang baik. Peran pegawai merupakan salah satu faktor penting, karena tanpa pegawai yang berkualitas, segala aktifitas dalam suatu instansi tidak akan berjalan optimal. Untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan dari organisasi dapat terlaksana perlu dilakukannya upaya pengembangan pegawai. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2001 pasal 3, menyebutkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa : pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya (Sutrisno, 2009: 222).

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah : 1) Bagaimanakah upaya pengembangan kompetensi pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat Kota Semarang. 2) Kendala-kendala apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai. Tujuan penelitian Tugas Akhir ini adalah : 1) Untuk mengetahui penyelenggaraan pengembangan kompetensi pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat Kota Semarang. 2) Untuk mengetahui kendala-kendala apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai.

Upaya pengembangan pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kota Semarang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang disebut dengan diklat, untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta merubah sikap dan perilaku. Metode yang digunakan dalam program pengembangan kompetensi pegawai melalui *off the job training*, yang meliputi : studi kasus, kuliah dan *role playing*. Hambatan yang dihadapi datang dari aspek sumber daya manusia yaitu peserta dan pelatih/ widyaiswara

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan: 1) Upaya pengembangan kompetensi pegawai dilakukan melalui diklat untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai sudah cukup baik. Diklat tersebut meliputi pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta merubah sikap dan perilaku. 2) Metode yang digunakan dalam program pengembangan kompetensi pegawai melalui *off the job training*, yang meliputi : studi kasus, kuliah dan *role playing* sudah cukup baik. 3) Kendala-kendala yang dihadapi badan Kesbangpol dan Linmas Kota Semarang yaitu aspek sumber daya manusia yaitu peserta dan pelatih/ widyaiswara.

Saran penulis dalam hal ini yaitu: 1) Pengembangan kompetensi pegawai tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan saja akan tetapi juga harus memperhatikan peningkatan sikap dan perilaku pegawai. 2) Metode pengembangan pegawai hendaknya tidak hanya menggunakan metode *off the job training* saja. Akan lebih baik jika dipadukan dengan metode *on the job training*. 3) Untuk kendala yang datang dari pelatih hendaknya perlu diadakan koordinasi dengan lembaga yang menyediakan pelatih, agar materi yang disampaikan oleh pelatih dapat diterima dengan baik oleh para peserta.