

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN PERTANAHAN
KABUPATEN TAKALAR**

Dudi Hariwijaya

NPP. 32.0885

Asdaf Kabupaten Takalar, Provinsi Sulawesi Selatan

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: 32.0885@praja.ipdn.ac.id

Pembimbing Skripsi : Dr. H. Ali Hanafiah Muhi, MP

ABSTRACT

Problem Statement/Background: *The development of civil servant competencies is a strategic effort to enhance the effectiveness of public service delivery and support the achievement of organizational goals, particularly in technical agencies such as the Environmental and Land Affairs Office of Takalar Regency. The limited availability of human resources, the mismatch between educational background and job assignments, and the lack of technical training attended by employees are the main challenges in achieving optimal organizational performance. This condition leads to low effectiveness in the implementation of work programs and limited innovation in public service delivery.* **Purpose:** *This study aims to examine how the competencies of civil servants are developed at the Environmental and Land Affairs Office of Takalar Regency.* **Method:** *This research employs a qualitative approach with a descriptive method. Data were collected through interviews and documentation involving informants consisting of structural officials and several staff members within the agency.* **Result:** *The findings of this study reveal that some employees do not have an educational background relevant to their assigned duties, and most of them have never participated in technical training. However, the employees generally demonstrate good attitudes and valuable experience.* **Conclusion:** *The study indicates that competency development has not been optimal, as most indicators examined in the research fall into the "poor" category. This is influenced by several inhibiting factors, primarily budget limitations and low individual awareness to enhance personal capacity.* **Keywords:** *Competency Development, Civil Servants.*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu upaya strategis dalam meningkatkan efektivitas pelayanan publik serta mendukung pencapaian tujuan organisasi pemerintah daerah khususnya di instansi teknis seperti Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Takalar. Ketersediaan sumber daya manusia yang terbatas, ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan tugas jabatan, serta minimnya pelatihan teknis yang diikuti oleh pegawai menjadi tantangan utama dalam mencapai kinerja organisasi yang optimal. Kondisi ini berdampak pada rendahnya efektivitas pelaksanaan program kerja serta terbatasnya inovasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Takalar. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara dan dokumentasi terhadap informan yang terdiri dari pejabat struktural dan beberapa staf di lingkungan dinas tersebut. **Hasil:** Temuan yang diperoleh penulis dalam penelitian ini adalah beberapa pegawai belum memiliki latar belakang pendidikan yang relevan dengan bidang tugasnya dan sebagian besar belum pernah mengikuti diklat teknis. Tetapi para pegawai sudah memiliki sikap dan pengalaman yang baik. **Kesimpulan:** Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi masih belum optimal karena sebagian besar indikator dalam penelitian masih dalam kategori kurang baik. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor penghambat utama yaitu keterbatasan anggaran dan rendahnya kesadaran individu untuk meningkatkan kapasitas diri.

Kata kunci: Pengembangan Kompetensi, Pegawai Negeri Sipil

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak hanya sekadar berfokus pada perekrutan, pelatihan, dan pemeliharaan tenaga kerja, tetapi juga mencakup strategi yang lebih luas untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas, termotivasi, dan siap untuk menghadapi tantangan yang ada (Nurdin et al., 2024). Manajemen sumber daya manusia memegang peran penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang optimal. Dalam hal ini, Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk memiliki kompetensi, integritas, dan profesionalisme agar mampu menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Namun,

kenyataannya masih banyak ASN yang belum menunjukkan kinerja maksimal akibat rendahnya kompetensi. Data KemenPAN-RB yang dirilis melalui CNBC Indonesia pada 14 Februari 2022 mengungkap bahwa sekitar 38% ASN di Indonesia hanya mengerjakan pekerjaan sederhana dan tidak berdampak signifikan terhadap organisasi. Rendahnya kompetensi ini menjadi ancaman, terutama di tengah perkembangan teknologi dan tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan menjadi langkah strategis. Secara logis, bahwa SDM yang berkualitas setidaknya memiliki berbagai keunggulan diantaranya tingkat pengetahuan dan keterampilan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin besar tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan. Penguasaan pengetahuan dan keterampilan akan berkontribusi terhadap efektivitas dalam mengorganisir pekerjaan dan sumber daya organisasi (MUHI, 2024).

Dalam penelitian yang pernah dilakukan oleh (Sumanti, 2018) mengungkapkan bahwa beberapa tantangan yang dihadapi dalam rangka pelaksanaan kompetensi PNS adalah adanya gap antara standar kompetensi untuk melaksanakan suatu tugas tertentu dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai melakukan tugas tersebut. Bukan hanya itu, permasalahan lain adalah tidak adanya dokumen rencana pengembangan kompetensi juga adanya keterbatasan anggaran oleh pemerintah daerah untuk melakukan kegiatan pengembangan bagi pegawai. Berdasarkan data Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM), Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanian (DLHP) Kabupaten Takalar tercatat sebagai salah satu perangkat daerah dengan tingkat partisipasi pelatihan yang rendah. Hanya dua pejabat pengawas yang telah mengikuti pengembangan kompetensi sampai pada tahun 2024. Dari total 39 pegawai, hanya 15 orang yang pernah mengikuti pelatihan pasca diangkat menjadi PNS, sementara sisanya belum pernah sama sekali. Bahkan dari yang sudah mengikuti, sebagian besar mengikuti pelatihan yang tidak relevan dengan tugas dan fungsi dinas. Selain itu, terdapat ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan pegawai dengan kebutuhan teknis jabatan. Dari 39 pegawai, hanya sebagian kecil yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang lingkungan hidup dan pertanian. Hal ini berdampak pada rendahnya efektivitas pelaksanaan tugas teknis di lapangan.

Dampaknya terlihat pada capaian kinerja DLHP tahun 2023, di mana dua indikator utama menunjukkan hasil yang tidak optimal. Capaian indikator program pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan hanya 69,44% dari target, dan program perencanaan lingkungan hidup hanya 25% dari target 80%. Hal ini menunjukkan bahwa kekurangan kompetensi teknis berpengaruh langsung terhadap hasil kinerja instansi. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan kompetensi dengan kondisi nyata pegawai. Kurangnya pelatihan, ketidaksesuaian latar belakang pendidikan, dan lemahnya perencanaan pengembangan SDM menjadi penyebab utama. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi ASN di DLHP Kabupaten Takalar merupakan kebutuhan mendesak agar dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan di bidang lingkungan hidup dan pertanian.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Pengembangan kompetensi pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanian (DLHP) Kabupaten Takalar belum berjalan secara optimal dan masih menghadapi berbagai tantangan nyata. Salah satu permasalahan yang paling mencolok adalah ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan pegawai dengan tugas atau jabatan yang mereka emban. Banyak pegawai yang menduduki jabatan teknis tetapi berlatar belakang pendidikan umum atau bidang lain di luar lingkungan hidup dan pertanian, sehingga kesulitan dalam memahami aspek teknis yang menjadi inti dari pekerjaan mereka. Hal ini berdampak langsung terhadap efektivitas pelaksanaan tugas serta pencapaian target kinerja.

Selain itu, tingkat partisipasi dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) juga tergolong rendah. Dari total 39 pegawai yang ada di DLHP, hanya 15 orang yang tercatat pernah mengikuti diklat, baik teknis maupun fungsional, di luar diklat prajabatan. Ini berarti sekitar 62% pegawai belum pernah mengikuti diklat, yang seharusnya menjadi sarana peningkatan kapasitas dan keahlian sesuai bidang kerjanya. Minimnya keikutsertaan dalam diklat menjadi indikator bahwa upaya peningkatan kompetensi belum menjadi prioritas. Permasalahan ini diperkuat dengan rendahnya motivasi sebagian pegawai untuk mengembangkan diri, baik karena kurangnya kesadaran akan pentingnya kompetensi, maupun karena terbatasnya alokasi anggaran pelatihan dari instansi. Akibatnya, banyak pegawai tidak proaktif dalam mencari peluang peningkatan kapasitas dan instansi pun tidak memiliki cukup sumber daya untuk memfasilitasi pelatihan yang memadai dan tepat sasaran.

Ketiga hal tersebut yaitu ketidaksesuaian latar belakang pendidikan, rendahnya partisipasi diklat, dan kurangnya motivasi serta dukungan anggaran menunjukkan adanya kesenjangan nyata (gap) antara kondisi aktual kompetensi pegawai dengan kebutuhan jabatan di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanian Kabupaten Takalar. Inilah yang mendasari perlunya dilakukan penelitian untuk mengkaji lebih dalam permasalahan tersebut dan merumuskan solusi yang tepat.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh berbagai studi sebelumnya tentang pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil. (Hamzah et al., 2023) menemukan bahwa pengembangan kompetensi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar sudah cukup baik dengan indikator seperti pendidikan formal dan pelatihan kerja. Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa perlu lebih banyak fokus pada aspek kompetensi SDM, teknis, dan kepemimpinan. (HAWIYANTI & NATSIR, 2024) mengungkapkan bahwa pengembangan kompetensi pegawai di Pemerintah Kota Probolinggo masih belum optimal akibat kendala anggaran dan fasilitas. Hasilnya, pemerintah daerah perlu memperbaiki insentif dan sarana pendukung pengembangan kompetensi. (Basri & Johannes, 2022) menemukan bahwa penerapan pelatihan nonklasikal seperti e-learning di BPSDM Sulawesi Selatan belum efektif, terutama pada dimensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai.

Penelitian dari (Parela, 2022) mengungkapkan bahwa pengembangan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja pegawai di Kecamatan Semaka, dengan pengaruh pengembangan kompetensi mencapai 50,6%, dan pengaruh kepemimpinan serta kompetensi secara bersama-sama mencapai 54,6%. (Setiawan et al., 2023) menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi di Kabupaten Tangerang belum efektif karena kurangnya kerjasama, analisis kebutuhan diklat, serta intervensi politik dalam mutasi pegawai. Dalam penelitian (Ateke & Nwulu, 2018) menemukan hasil bahwa pengembangan kompetensi karyawan berperan penting dalam meningkatkan ketahanan organisasi. Ketahanan organisasi yang mencakup kesadaran situasional, kemampuan mengelola kerentanan utama, kapasitas adaptif, dan semangat untuk tetap tangguh sangat bergantung pada sejauh mana kompetensi karyawan dikembangkan. Oleh karena itu, organisasi yang ingin membangun ketahanan demi pertumbuhan yang berkelanjutan, disarankan untuk secara aktif mengembangkan kompetensi sumber daya manusianya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Desi Kristanti & Hariyanti, 2024) mengemukakan bahwa organisasi perlu menerapkan berbagai strategi seperti pelatihan berkelanjutan, pengembangan karir, dan pendampingan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang relevan dengan perkembangan teknologi. (Sugiarto, 2019) mengungkapkan bahwa meskipun pengembangan karir di Dinas Kelautan dan Perikanan Kalimantan Timur belum optimal, manfaatnya mulai terasa pada peningkatan kinerja pegawai. (Fattah & Syukur, 2024) menunjukkan bahwa pelatihan nonklasikal di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat masih kurang dipahami oleh banyak PNS, meskipun jenis pelatihan seperti coaching dan magang sudah dilaksanakan. Hasil dari penelitian dari (Arthawati & Bahiroh, 2020) menemukan bahwa tingkat kompetensi yang tinggi pada karyawan berdampak positif pada kepuasan dan retensi tenaga kerja. Organisasi yang berinvestasi dalam pengembangan keterampilan karyawan cenderung melihat peningkatan loyalitas dan penurunan tingkat pergantian tenaga kerja. Hal ini berkontribusi pada pengurangan biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru serta menciptakan budaya kerja yang lebih positif dan kolaboratif. (Mawardi Nur, 2022) mencatat bahwa rencana pengembangan kompetensi di Kabupaten Karawang belum terlaksana dengan baik karena belum ada dokumen perencanaan yang disahkan. Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil di berbagai daerah memiliki tantangan yang serupa, seperti kurangnya sarana, motivasi, dan perencanaan yang jelas. Hasilnya, perlu ada perbaikan dalam pelaksanaan pelatihan, penyusunan rencana yang lebih baik, serta peningkatan kerjasama dan dukungan dari pemerintah daerah.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian-penelitian terdahulu, di mana konteks penelitian yang diangkat berfokus pada pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Lingkungan

Hidup dan Pertanian Kabupaten Takalar sebuah instansi daerah yang belum banyak diteliti dalam studi sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap secara mendalam bagaimana upaya pengembangan kompetensi dijalankan serta relevansi kompetensi terhadap tugas-tugas spesifik bidang lingkungan hidup dan pertanian. Selain itu, teori yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada (Priansa, 2018), yang membagi kompetensi ke dalam tiga dimensi kompetensi teknis, kompetensi SDM, dan kompetensi kepemimpinan yang belum digunakan dalam penelitian sebelumnya. Teori ini dianggap cocok digunakan karena mampu memberikan kerangka yang komprehensif dalam menilai pengembangan kompetensi pegawai, mencakup aspek keterampilan teknis, pengelolaan sumber daya manusia, serta kemampuan kepemimpinan yang relevan dengan kebutuhan organisasi publik. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kebaruan dari sisi konteks dan juga indikator.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanian Kabupaten Takalar serta mengidentifikasi faktor penghambat dalam pelaksanaan dan upaya yang telah dilakukan dinas dalam melakukan pengembangan kompetensi kepada pegawai.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Metode kualitatif dilakukan dalam kondisi alamiah, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama. Hasil penelitian dengan pendekatan ini lebih menitikberatkan pada pemahaman makna daripada generalisasi (Sugiyono, 2022). Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan dokumentasi, dengan menggunakan teknik wawancara semi terstruktur. Untuk menjamin keabsahan data, peneliti menerapkan teknik triangulasi (Simangunsong, 2017), yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Penerapan kedua jenis triangulasi tersebut bertujuan untuk meningkatkan konsistensi, kelengkapan, dan akurasi data, sehingga memperkuat validitas serta keabsahan hasil penelitian.

Penulis mengumpulkan data dengan melakukan wawancara kepada 11 informan yang telah dipilih berdasarkan teknik purposive sampling. Informan yang diwawancarai oleh peneliti diantaranya adalah Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanian Kabupaten Takalar, Kepala Bidang Lingkungan Hidup, Kepala Bidang Pertanian, Kepala Bidang Pertamanan, Kepala Bidang Kebersihan, Kasubag Perencanaan, Kasubag Keuangan, Kasubag Umum dan Kepegawaian, staf Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanian sebanyak dua orang dan seorang staf dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar. Pemilihan informan tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam proses pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanian Kabupaten Takalar.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Pengembangan Kompetensi di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Takalar

3.1.1 Kompetensi Teknis

A. Spesialisasi Pendidikan

Spesialisasi pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan kompetensi teknis seorang pegawai. Dalam konteks Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Takalar, spesialisasi pendidikan yang relevan sangat berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki pendidikan di bidang lingkungan hidup, seperti teknik lingkungan, kehutanan, MIPA, atau ilmu pertanian, lebih mudah memahami aspek teknis pengelolaan lingkungan, analisis dampak lingkungan, serta perencanaan tata ruang. Berikut beberapa pegawai yang menempati jabatan teknis pada bidang lingkungan dan pertanahan yang sesuai dengan spesialisasi pendidikannya berdasarkan analisis jabatan yang telah ditentukan.

Tabel 3.1 Daftar Pegawai yang memiliki Spesialisasi Pendidikan Relevan dengan Jabatannya

No	Nama	Jabatan	Spesialisasi Pendidikan
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Dewi Sartika Shary S.M.	Penata Muda / Analis Pertanahan	S-1 Manajemen
2	Andi Elfina Wahyuni Rasyid S.T., M.T.	Penata/ Pengawas Lingkungan Hidup Ahli Muda	S-1 Teknik Lingkungan S-2 Teknik Lingkungan
3	Hasanuddin S.Si.	Penata/ Pengawas Lingkungan Hidup Ahli Muda	S-1 Fisika
4	Muhammad Suaib S.T.	Penata Tingkat I/ Pengendali Dampak Lingkungan Ahli Muda	S-1 Teknik Sipil

Sumber: Diolah peneliti dari data Profil Pegawai BKPSDM Kab. Takalar, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hanya ada empat pegawai yang memiliki spesialisasi pendidikan yang relevan dengan jabatan teknis pada bidang lingkungan dan pertanahan. Sementara untuk jabatan-jabatan teknis seperti Pengawas Tata Pertamanan, Pengendali Dampak Lingkungan, Analis Lingkungan Hidup, Analis Pengamanan Lingkungan, Pemeriksa Pertanahan, Penata Ruang masih diisi oleh pegawai yang tidak memiliki spesialisasi pendidikan yang relevan. Masih terdapat beberapa pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang kurang relevan dengan jabatan teknis pada bidang lingkungan dan pertanahan. Hal ini bisa dilihat dari berbagai jabatan teknis dalam bidang lingkungan dan pertanahan yang diisi oleh

pegawai yang tidak memiliki relevansi spesialisasi pendidikan yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan dari analisis jabatan.

B. Diklat Teknis

Pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil sangat penting untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam pengambilan keputusan serta pemberian pelayanan yang baik dibidang lingkungan hidup dan petanahan. Beberapa diklat teknis di bidang lingkungan dan pertanahan yang bisa diikuti oleh pegawai seperti Diklat Pengelolaan Limbah B3, Diklat AMDAL (Analisis Mengenai Dampak Lingkungan), Diklat Pengelolaan Sampah dan Bank Sampah, Diklat Pengendalian Pencemaran Air, Udara, dan Tanah, Diklat Pengukuran dan Pemetaan Tanah, Diklat Pengelolaan Aset dan Pertanahan. Namun jika melihat dari data diklat pada masing-masing profil pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Takalar bahwa hanya ada beberapa orang yang pernah mengikuti diklat teknis dibidang lingkungan dan pertanahan. Berikut adalah tabel daftar pegawai yang pernah mengikuti diklat teknis dibidang lingkungan dan pertanahan, yaitu:

Tabel 3.2 Daftar Pegawai yang Pernah Mengikuti Diklat Teknis pada Bidang Lingkungan dan Pertanahan

No	Nama	Pangkat/Jabatan	Jenis Diklat Teknis
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Hj. Fatmawati M S.SP., M.Adm.Pemb.	Pembina Tingkat I / Kepala Dinas Lingkungan Hidup Dan Pertanahan	Analisis Dampak Lingkungan (AMDAL)
2	Andi Elfina Wahyuni Rasyid S.T., M.T.	Penata / Pengawas Lingkungan Hidup Ahli Muda	Analisis Dampak Lingkungan (AMDAL)
3	Sudirman M S.Sos.	Penata / Bendahara Pengeluaran	Pelatihan Geographical Information System (GIS) Kegiatan Wismp-2 (2013) Diseminasi Dan Sosialisasi Standar, Pedoman Dan Manual (SPM) Bidang Sumber Daya Air (2014)
4	Muhammad Suaib S.T	Penata Tingkat I / Pengendali Dampak Lingkungan Ahli Muda	Perencanaan Penanganan Sampah

Sumber: Diolah peneliti dari data Profil Pegawai BKPSDM Kab. Takalar, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa hanya empat pegawai yang telah mengikuti diklat teknis pada bidang lingkungan dan pertanahan. Jumlah ini masih tergolong sangat sedikit jika dibandingkan dengan kebutuhan peningkatan kompetensi di instansi. Penulis dapat menyimpulkan bahwa pada indikator diklat teknis pegawai masih dalam kategori yang kurang baik. Berdasarkan hasil wawancara, hal ini juga dipengaruhi adanya keterbatasan anggaran sehingga pegawai memiliki keterbatasan untuk mengikuti diklat teknis.

C. Pengalaman Bekerja secara Teknis

Pengalaman kerja secara teknis menjadi salah satu indikator utama dalam menentukan kompetensi pegawai dalam bidang lingkungan hidup dan pertanahan. Pengalaman kerja ini mencakup keterlibatan pegawai dalam kegiatan-kegiatan teknis yang secara langsung terkait dengan tugas pokok dan fungsi dinas serta pengalaman bekerja pada bidang dan tugas pada jabatan sebelumnya. Semakin lama seorang pegawai menekuni bidang dan tugas tersebut akan semakin terampil dan ahli pegawai tersebut karena akan mendapatkan ilmu dan pengetahuan baru dari kesalahan dan pengalaman-pengalaman kerja lainnya. Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup sudah berpengalaman dalam bidang tugasnya. Hal ini ditunjukkan dengan sebagian besar pegawai sudah bekerja dibidang pekerjaannya selama bertahun-tahun. Peneliti menyimpulkan dari pengalaman pekerjaan di data profil pegawai PNS dan hasil wawancara yang telah dilakukan bahwa Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Takalar sudah sangat berpengalaman dalam bekerja jika dilihat dari masa bekerjanya. Hal ini memberikan banyak pengetahuan dan keterampilan bagi pegawai dari pengalaman kerja tersebut sehingga dalam penyelesaian masalah dibidangnya seorang pegawai bisa mengambil keputusan yang bijak dan bisa mendukung dalam pencapaian tujuan dinas.

3.1.2 Kompetensi SDM

A. Pendidikan Formal

Pendidikan seorang pegawai akan sangat berpengaruh terhadap produktifitas kerja dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Takalar khususnya, seorang pegawai yang memiliki pendidikan tinggi dan spesifik pada bidang lingkungan dan pertanahan tentu memiliki pengetahuan lebih banyak dan lebih mudah dalam menyelesaikan tugas dan permasalahan yang dihadapi dengan hasil kerja yang optimal. Data tingkat pendidikan pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Takalar adalah lulusan yang berpendidikan Sarjana (S-1) yaitu sebanyak 19 orang, 9 orang dengan latar belakang pendidikan SLTA, 11 orang dengan latar pendidikan Strata 2 (S2). Artinya ada 48,71% pegawai yang telah menempuh pendidikan S-1, pegawai yang telah menempuh S-2 yaitu 28,2%, sementara yang berpendidikan SLTA sebanyak 23,07%. Jadi secara keseluruhan pegawai yang berpendidikan minimal S-1 keatas ada sebanyak 76,92%. Jika melihat data dari jumlah tersebut masih ada yang berpendidikan

SLTA. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan dalam tingkat pendidikan yang dapat berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Jika dilihat relevansi jabatan dengan pendidikan formal, di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Takalar masih banyak pegawai yang menempati jabatan yang tidak sesuai dengan pendidikan formalnya dan hanya sebagian pegawai yang menempati jabatan sesuai pendidikan formalnya. Berikut adalah data beberapa pegawai yang sudah menempati jabatan yang sesuai dengan pendidikan formalnya, yaitu:

Tabel 3.3 Daftar Pegawai yang Memiliki Pendidikan Formal Relevan dengan Jabatannya

No (1)	Nama (2)	Pangkat / Jabatan (3)	Pendidikan Formal (4)
1	Muhammad Yusuf L S.E.	Penata Tingkat I / Analis Keuangan	S-1 Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan
2	Dewi Sartika Shary S.M.	Penata Muda / Analis Pertanahan	S-1 Manajemen
3	Hartati S.E., M.Si.	Pembina / Kepala Subbagian Keuangan	S-1 Manajemen Keuangan Dan Perbankan S-2 Administrasi Pemerintahan Daerah
4	Abdul Jalil S.E.	Penata Tingkat I / Kepala Subbagian Umum Dan Kepegawaian	S-1 Manajemen Perusahaan
5	Abdul Muis	Pengatur / Pengadministrasi Pertanahan	SMA IPA
6	Achmad Riady	Penata Muda / Pengadministrasi Umum	SMA
7	Usman	Pengatur Tingkat I / Pengadministrasi Umum	SLTA Paket C
8	Nurhayaty. A.	Pengatur / Pengadministrasi Umum	SMA
9	Hasanuddin	Pengatur Tingkat I / Pengadministrasi Umum	SMA
10	Andi Elfina Wahyuni Rasyid S.T., M.T.	Penata/ Pengawas Lingkungan Hidup Ahli Muda	S-1 Teknik Lingkungan S-2 Teknik Lingkungan
11	Hasanuddin S.Si	Penata/ Pengawas Lingkungan Hidup Ahli Muda	S-1 Fisika
12	Muhammad Suaib S.T	Penata Tingkat I / Pengendali Dampak Lingkungan Ahli Muda	S-1 Teknik Sipil

13	Syamsu Alam S.E	Penata / Penyusun Rencana Kebutuhan Rumah Tangga Dan Perlengkapan	S-1 Manajemen Sumber Daya Manusia
14	Tahir	Juru Tingkat I/ Pramu Bakti	Persamaan SMA (Paket B)

Sumber: Diolah peneliti dari data Profil Pegawai BKPSDM Kab. Takalar, 2025

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa hanya 14 orang dari 39 pegawai yang telah menempati jabatan yang sesuai dengan pendidikan formalnya berdasarkan data dari analisis jabatan setiap jabatannya. Artinya, jumlah ini masih sangat sedikit sehingga tentu menjadi perhatian besar bagi pemerintah untuk menempatkan pegawai sesuai dengan pendidikan formalnya sehingga perlu adanya dorongan dari pihak instansi untuk memberikan kesempatan bagi pegawai dalam memberikan pelatihan untuk menambah pengetahuan dalam menjalankan tugasnya.

B. Skill

Sebagai instansi yang berperan dalam pengelolaan lingkungan dan tata kelola pertanahan, keterampilan pegawai menjadi faktor penting dalam menjalankan tugas serta memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Keterampilan yang dimiliki tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga keterampilan non-teknis yang mendukung efektivitas kerja dalam menghadapi berbagai tantangan di bidang lingkungan dan pertanahan. Keterampilan atau skill seorang pegawai dapat dilihat dari partisipasinya dalam berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat). Pegawai yang aktif mengikuti diklat menunjukkan komitmen untuk terus belajar dan berkembang, sehingga cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap pekerjaannya.

Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Takalar, pegawai yang telah mengikuti diklat masih sangat minim. Hal ini dapat berdampak pada kurangnya peningkatan kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Berikut adalah tabel yang menunjukkan pegawai yang telah mengikuti diklat di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Takalar.

Tabel 3.4 Daftar Pegawai yang Telah Mengikuti Diklat

No (1)	Nama (2)	Pangkat / Jabatan (3)	Pendidikan Formal (4)
1	Sainuddin S.Sos.,M.Adm.S.D.A.	Penata Tingkat I / Analis Lingkungan Hidup	Diklat Struktural Lembaga Administrasi Negara (2013)
2	Umar S.H.	Penata / Analis Pertanahan	Dasar Matrik Hansip Diklat Pns Pol Pp Prajabatan
3	Sudirman M S.Sos.	Penata / Bendahara Pengeluaran	Pendidikan Dan Pelatihan Prajabatan Golongan I Dan Ii Angkatan V Tahun 2011

			<p>Pelatihan Geographical Information System (Gis) Kegiatan Wismp-2 (2013)</p> <p>Diseminasi Dan Sosialisasi Standar, Pedoman Dan Manual (Spm) Bidang Sumber Daya Air (2014)</p>
4	Hj. Fatmawati M S.S.T.P., M.Adm.Pemb.	Pembina Tingkat I / Kepala Dinas Lingkungan Hidup Dan Pertanahan	<p>Diklat Struktural (1999)</p> <p>Diklat Struktural (2013)</p> <p>Amdal</p> <p>Dasar Mental Keprajuritan</p>
5	Rafiuddin S.Pt.	Penata Tingkat I / Kepala Bidang Kebersihan	Teknis Mendukung Program Penguatan Sapi Indukan Wajib Bunting Bagi Petugas Inseminator Aparatur (2017)
6	Hj Munirah S.Sos., M.Si.	Pembina, IV/a / Penata Ruang Ahli Muda	<p>Sepala/Adum/Diklat Pim Tk.IV/PKP</p> <p>Pelatihan Konseling Kb Bagi Penyuluh Kb</p> <p>LDU (Badan Koordinasi Kb Nasional)</p> <p>Pelat Bkb Dan Pelat Konseling (Badan Koordinasi Kb Nasional)</p>
7	Andi Elfina Wahyuni Rasyid S.T., Mt.	Penata/ Pengawas Lingkungan Hidup Ahli Muda	Dasar-Dasar Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (Amdal A) (2019)
8	Amiruddin S.Sos.	Perata Tingkat I/ Pengawas Tata Pertamanan	Pemberdayaan Peksos Penata Komputer
9	Ardiansyah S.Sos.	Penata Tingkat I/ Pengendali Dampak Lingkungan Ahli Muda	Bahasa Inggris (1998)
10	Muhammad Suaib, S.T.	Penata Tingkat I/ Pengendali Dampak Lingkungan Ahli Muda	<p>Perencanaan Penanganan Sampah</p> <p>Manajemen Proyek</p>
11	Djabal Rumpang S.A.P., M.Adm.S.D.A.	Penata/ Pengendali Dampak Lingkungan Ahli Muda	Kursus Keuangan Daerah (2014)
12	Alimuddin S.Sos., M.M.	Penata Tingkat I/ Pengendali Dampak Lingkungan Ahli Muda	Bimbingan Teknis Keprotokolanan (2008)
13	Kadriany S.St	Penata Tingkat I/ Penyusun Laporan Keuangan	Pelat Operator Simtop

Sumber: Diolah peneliti dari data Profil Pegawai BKPSDM Kab. Takalar, 2025

Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa hanya 13 orang pegawai yang telah mengikuti diklat dari 39 pegawai yang ada di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Takalar. Angka ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai belum mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan yang terstruktur. Berdasarkan data yang diperoleh dan wawancara yang telah dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa keterampilan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Takalar masih dalam kategori kurang baik karena keikutsertaan pegawai dalam kegiatan diklat masih rendah. Tapi meskipun begitu, hal ini bisa didukung oleh pengalaman sebelumnya dari pegawai yang menambah pengetahuan dan skill pegawai dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan. Oleh karena itu, disarankan agar instansi lebih aktif mendorong dan memfasilitasi pegawai untuk mengikuti diklat atau pelatihan secara berkala guna meningkatkan kompetensi dan profesionalisme kerja.

C. Sikap

Sikap merupakan salah satu indikator dalam menilai kompetensi pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan. Dari segi sikap, peneliti fokus pada dua hal yaitu kedisiplinan dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan dengan baik. Berdasarkan data rekap kehadiran pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Takalar tahun 2024, dapat dilihat bahwa pegawai sudah menunjukkan sikap disiplin dalam memenuhi kewajibannya untuk hadir tepat waktu dan menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Selain disiplin dalam hal kehadiran, penyelesaian tugas dengan baik dan tepat waktu juga harus dilakukan oleh pegawai sebagai rasa tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan. Secara umum, sikap pegawai sudah menunjukkan hal yang baik sebab bisa melaksanakan sesuai dengan aturan yang ada dan dilaksanakan dengan tepat waktu.

Berdasarkan hasil wawancara dan data rekap kehadiran yang telah diperoleh peneliti menyimpulkan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Takalar telah menunjukkan kedisiplinan dan sikap profesional dalam menjalankan tugas mereka. Tidak adanya riwayat pelanggaran disiplin yang berat mencerminkan komitmen pegawai dalam mematuhi peraturan serta menjalankan tanggung jawab dengan baik. Selain itu, kepatuhan terhadap arahan pimpinan, baik dari Kepala Bidang (Kabid) maupun Kepala Dinas (Kadis), menunjukkan adanya koordinasi yang baik dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Hal ini menjadi indikator positif bahwa lingkungan kerja di instansi tersebut telah terbangun dengan budaya disiplin, integritas, dan tanggung jawab yang tinggi.

3.1.3 Kompetensi Kepemimpinan

A. Pelatihan Struktural

Pelatihan struktural sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Selain meningkatkan kompetensi teknis, pelatihan struktural juga berperan dalam membangun karakter dan sikap profesional pegawai. Pelatihan kepemimpinan dan

pengembangan kepribadian akan membantu pegawai dalam meningkatkan keterampilan komunikasi, kerja sama tim, serta pengambilan keputusan yang tepat. Berikut tabel yang menunjukkan pegawai yang telah mengikuti pelatihan kepemimpinan, yaitu:

Tabel 3.5 Pegawai yang Telah Mengikuti Diklat Kepemimpinan

No	Nama	Jabatan	Riwayat Diklat			Ket
			PIM Tk. IV	PIM Tk. III	PIM Tk. II	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Hj. Fatmawati M, S.STP.,M.Adm.Pemb	Kepala Dinas	√	√	-	Tidak Memenuhi
2	Rahmawati, S.K.M., M.Tr.Adm.Kes	Kabid Lingkungan Hidup	√	-	-	Tidak Memenuhi
3	Rafiuddin, S.Pt.	Kabid Kebersihan	√	-	-	Tidak Memenuhi
4	Andi Abilwansyah B, S.E.	Kabid Pertamanan	√	-	-	Tidak Memenuhi
5	Irwan Rachman, S.H., M.Si.	Kabid Pertanahan	√	-	-	Tidak Memenuhi
6	Pegawai Lainnya	Staf	√	-	-	3 orang

Sumber: Profil Data Pegawai BKPSDM Kab. Takalar, 2025

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa tingkat partisipasi pegawai dalam pelatihan struktural masih tergolong rendah, terutama pada level pejabat struktural seperti kepala dinas dan kepala bidang, yang seharusnya telah mengikuti Diklat PIM II dan PIM III. Salah satu faktor utama yang menyebabkan pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Takalar belum dapat mengikuti DIKLATPIM adalah keterbatasan anggaran. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan memerlukan biaya yang tidak sedikit, mulai dari biaya pendaftaran, akomodasi, hingga sarana dan prasarana pelatihan. Kondisi ini mengakibatkan beberapa pegawai yang sudah memenuhi syarat dan seharusnya telah mengikuti DIKLATPIM II atau DIKLATPIM III belum mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya sesuai dengan standar jabatan yang diemban. Dengan demikian, perlu adanya strategi perencanaan anggaran yang lebih baik serta dukungan dari pemerintah daerah agar pelaksanaan pelatihan struktural ini dapat berjalan secara optimal tanpa terkendala oleh keterbatasan dana.

B. Pengalaman Kepemimpinan

Pengalaman kepemimpinan dapat dilihat dari kemampuan pejabat dalam mengarahkan tim, menyusun kebijakan, serta menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan dan pertanahan. Misalnya, seorang kepala bidang yang telah memiliki pengalaman dalam menangani proyek pengelolaan limbah atau perencanaan tata ruang akan lebih siap dalam menghadapi tantangan di lapangan. Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Takalar yang merupakan pemimpin tertinggi pada instansi menurut peneliti telah memiliki banyak pengalaman diberbagai jabatan selama menempuh karir pada dunia birokrasi. Begitu juga dengan para pegawai yang mengampuh jabatan seperti kepala bidang. Semuanya telah memiliki banyak pengalaman pada masalah-masalah yang sering terjadi pada dunia pemerintahan. Pengalaman inilah yang membuat dapat memahami permasalahan serta hambatan yang terjadi selama bekerja sehingga tentunya inilah yang membantu untuk bisa menemukan solusi dan membuat keputusan yang tepat dalam bertindak. Hal tersebut bisa dilihat pada tabel dibawah ini, yaitu:

Tabel 3.6 Riwayat Jabatan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Takalar

Nama (1)	Pangkat/Gol (2)	Riwayat Jabatan (3)
Hj FATMAWATI M S.S.T.P., M.Adm.Pemb. (Kepala Dinas)	Pembina Tingkat I, IV/b	<ul style="list-style-type: none"> • Kasubbag Program Dinas UMKM • Kasubbag Aset dan Keuangan BPMPD • Sekretaris Kecamatan • Camat • Kepala Dinas KOMINFO • Sekretaris Dinas POL-PP • Kabag Ortala • Kepala Dinas DLHP
Rafiuddin S.Pt. (Kepala Bidang Kebersihan)	Penata Tingkat I, III/d	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala Seksi Penerbitan dan Produksi • Kepala Seksi Sarpras • Kepala Bidang Kebersihan
Rahmawati S.K.M., M.Tr.Adm.Kes. (Kabid Lingkungan Hidup)	Penata Tingkat I, III/d	<ul style="list-style-type: none"> • Kasubbag Program • Kabag Tata Usaha • Kabag Administrasi dan Keuangan • Kabid Lingkungan Hidup
Andi Abilwansyah Bahtiar S.E (Kabid Pertamanan)	Penata Tingkat I, III/d	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala Seksi Pembangunan • Sekretaris Kecamatan • Kepala Bidang Pertamanan
Irwan Rachman S.H, M.Si.	Pembina, IV/a	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala Seksi Pengelolaan Pendapatan Daerah

(Kabid Pertanian)		<ul style="list-style-type: none"> • Kasubbag Kerjasama Daerah • Kabid Transmigrasi • Kepala Bidang Pertanian
-------------------	--	--

Sumber: Data Profil Pegawai BKPSDM Kab. Takalar, 2024

Berdasarkan data pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa Kepala Dinas dan para Kepala Bidang sudah memiliki pengalaman kepemimpinan yang banyak sebagai modal untuk memahami penyelesaian masalah dengan pengambilan keputusan yang bijak melalui pemikiran yang lebih kritis. Perjalanan karir dari posisi jabatan bawah hingga sampai pada jabatan kelas atas memberikan wawasan yang lebih luas, pemahaman yang lebih mendalam terhadap dinamika organisasi, serta kemampuan dalam menghadapi berbagai tantangan yang ada.

C. Internship

Internship atau program magang merupakan salah satu indikator dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia, terutama dalam instansi pemerintahan seperti Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanian. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan melalui proses wawancara, peneliti tidak menemui adanya program internship bagi pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanian Kabupaten Takalar, tetapi yang ada hanyalah kegiatan yang melibatkan instansi lain yang berhubungan dengan tugas pada bidang masing-masing. Artinya, hubungan kegiatan dengan instansi lain ini bukan untuk menjalankan program internship tetapi lebih kepada kerjasama dengan instansi lain untuk mendukung dan menyelesaikan pekerjaan tertentu. Program internship belum menjadi program prioritas Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanian Kabupaten Takalar karena hal ini tidak tertuang dalam susunan program tahunan instansi sehingga belum ada alokasi anggaran maupun perencanaan khusus untuk pelaksanaannya.

3.2 Faktor-faktor penghambat

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dalam melaksanakan pengembangan kompetensi bagi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanian Kabupaten Takalar memiliki beberapa hambatan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berikut adalah beberapa faktor yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi yaitu:

a. Faktor Anggaran

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa keterbatasan anggaran menjadi faktor penghambat dalam pengembangan kompetensi pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanian Kabupaten Takalar sehingga tidak semua pegawai dapat mengikuti pelatihan atau pendidikan lanjutan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Keterbatasan dana ini mengakibatkan program pelatihan yang tersedia hanya dapat diikuti oleh sebagian kecil pegawai, sementara yang lain

harus menunggu kesempatan sampai dengan tersedianya alokasi dana yang mencukupi.

b. Motivasi

Berdasarkan informasi yang diperoleh setelah melakukan penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Takalar masih tergolong rendah, khususnya dalam kegiatan pelatihan untuk menambah skill atau keterampilan dibidangnya atau diluar bidangnya. Hal ini disebabkan adanya rasa nyaman terhadap lingkungan kerja yang sudah dijalani, dan telah merasa cukup dengan kemampuan dan kompetensi dirinya saat ini sehingga tidak memiliki minat untuk meningkatkan kompetensinya.

3.3 Upaya Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Takalar

Adapun upaya Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Takalar dalam pengembangan kompetensi pegawai yaitu:

- a. Memberikan kesempatan yang sama kepada semua pegawai untuk ikut dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan sehingga yang mengikuti kegiatan bukan pegawai yang sama berulang kali agar masing-masing pegawai bisa menjalankan tugasnya dengan lebih optimal.
- b. Memberikan penugasan pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan bidangnya diluar kantor untuk menjalin kerjasama dengan instansi lain atau pihak swasta sehingga pengetahuan dan keterampilan pegawai terus berkembang.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Takalar masih belum optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian (HAWIYANTI & NATSIR, 2024) yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi ASN di Pemerintah Kota Probolinggo terhambat oleh kendala anggaran dan kurangnya fasilitas pendukung. Sama halnya dengan kondisi di Takalar, keterbatasan anggaran menjadi salah satu penghambat utama pelaksanaan pelatihan teknis maupun struktural. Berbeda dengan penelitian (Hamzah et al., 2023) yang menemukan bahwa pengembangan kompetensi ASN di BKPSDM Takalar sudah cukup baik terutama dari aspek pendidikan formal dan pelatihan kerja, penelitian ini menunjukkan bahwa pada instansi teknis seperti Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan, pengembangan kompetensi belum merata dan masih sangat bergantung pada kebijakan sektoral masing-masing instansi.

Temuan ini memperkuat hasil penelitian (Setiawan et al., 2023) yang mengungkap bahwa rendahnya efektivitas pengembangan kompetensi sering kali disebabkan oleh kurangnya analisis kebutuhan pelatihan dan lemahnya koordinasi internal. Di DLHP Kabupaten Takalar, hal ini terlihat dari masih banyaknya pegawai yang mengikuti pelatihan yang tidak relevan dengan bidang tugasnya serta

ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dan jabatan yang diemban. Temuan ini juga menolak hasil penelitian (Fattah & Syukur, 2024) yang menyatakan bahwa pelatihan nonklasikal seperti coaching dan magang telah dipahami dengan baik oleh PNS. Berdasarkan hasil wawancara, pelatihan nonklasikal belum diterapkan secara sistematis di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Takalar. Bahkan program internship belum menjadi prioritas dan tidak tercantum dalam program kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Takalar.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa meskipun secara nasional isu pengembangan kompetensi PNS sudah banyak disoroti, pelaksanaannya di tingkat perangkat daerah masih menghadapi berbagai kendala struktural, teknis, dan kebijakan instansi. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih sistematis dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa kompetensi pegawai sesuai dengan tuntutan jabatan dan pelayanan publik yang berkualitas.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Takalar masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari beberapa indikator dalam tiga dimensi kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kompetensi teknis, kompetensi sumber daya manusia (SDM), dan kompetensi kepemimpinan, yang sebagian besar masih belum optimal. Adapun faktor yang menghambat pelaksanaan pengembangan kompetensi pada dinas tersebut adalah adanya keterbatasan anggaran dan kurangnya motivasi pegawai yang sudah merasa dalam zona nyaman dengan lingkungan kerjanya sehingga merasa tidak perlu lagi mengembangkan kompetensi. Sementara itu, beberapa upaya yang telah dilakukan untuk mengembangkan kompetensi pegawai adalah memberikan kesempatan yang merata kepada seluruh pegawai untuk mengikuti diklat secara bergiliran guna meningkatkan kinerja serta menugaskan pegawai sesuai bidangnya untuk menjalin kerja sama eksternal guna mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal waktu pelaksanaan, sehingga peneliti belum dapat menggali informasi secara lebih mendalam terhadap perkembangan pengembangan kompetensi pegawai di instansi yang diteliti.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penelitian di masa mendatang diharapkan dapat memperluas cakupan objek studi dengan membandingkan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di beberapa perangkat daerah, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan representatif. Selain itu, penggunaan pendekatan kuantitatif atau campuran (*mixed methods*) dapat menjadi alternatif untuk mengukur tingkat efektivitas pelatihan dan keterkaitannya dengan kinerja pegawai secara lebih terukur.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih ditujukan kepada Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Takalar yang telah memberikan kesempatan untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang telah membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arthawati, S. N., & Bahiroh, E. (2020). EMPLOYEE COMPETENCY DEVELOPMENT: THE KEY TO ORGANISATIONAL SUCCESS IN THE 21ST CENTURY Sri. *Journal GEEJ*, 7(2), 433–441. <https://socian.my.id/index.php/injoss/article/view/14>
- Ateke, B. W., & Nwulu, C. S. (2018). Employee Competency Development and Organisational Resilience. *International Journal of Social Sciences and Management Research*, 4(3), 31–44. https://www.researchgate.net/publication/332174209_Employee_Competency_Development_and_Organisational_Resilience
- Basri, W. S., & Johannes, A. W. (2022). Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dalam Penerapan Pelatihan Nonklasikal Pada Era Revolusi Industri 4.0 Di Badan Pengembangan Sumber Daaya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, 14(1), 36–52. <https://doi.org/10.33701/jiapd.v14i1.2704>
- Desi Kristanti, & Hariyanti, S. (2024). Employee Competency Development Strategy in the Digital Transformation Era: Approach from an HR Development Perspective. *Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi Dan Keuangan*, 3(1), 13–20. <https://doi.org/10.55927/jambak.v3i1.8765>
- Fattah, S., & Syukur, A. T. (2024). *Pengembangan Kompetensi melalui Pelatihan Nonklasikal Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat*. 4, 6556–6565. <http://widyaborneo.kemenag.go.id/index.php/widyaborneo/article/view/327>
- Hamzah, I., Burhanuddin, & Wahid, N. (2023). *Pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten takalar*. 4(April).
- HAWIYANTI, I. R., & NATSIR, M. (2024). Strategi Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo. *JISP (Jurnal Inovasi Sektor Publik)*, 4(1), 1–11. <https://doi.org/10.38156/jisp.v4i1.222>
- Mawardi Nur, A. (2022). Pengembangan Kompetensi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 997–1008. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i5.523>
- MUHI, A. H. (2024). Peran Sumber Daya Manusia Kepala Desa Yang Berkualitas Dalam Capaian Indeks Desa Membangun. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, 15(1), 58–73. <https://doi.org/10.33701/jiapd.v15i1.4468>

- Nurdin, I., Imelda, D., Budiarti, I., & Dwiyanto. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Talenta untuk Kinerja Optimal*. PT. Media Penerbit Indonesia.
- Parella, E. (2022). Pengaruh Pengembangan kompetensi dan Pengembangan Kompetensi terhadap Budaya Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 42–56. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v6i1.76>
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Setiawan, I., Nawawi, N., Johannes, A. W., & Tefa, G. (2023). Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 49(2), 170–185. <https://doi.org/10.33701/jipwp.v49i2.3444>
- Simangunsong, F. (2017). *Metode Penelitian Pemerintahan*. Penerbit Alfabeta.
- Sugiarto, A. (2019). Pengembangan Kompetensi Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 6(3), 122. <https://doi.org/10.52239/jar.v6i3.1906>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Sumanti, R. (2018). Kompetensi pegawai negeri sipil (pns) di daerah: tantangan dan peluang 1 developing the competence of civil servants: challenges and opportunities. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 08(02).

