

**ANALISA KEBUTUHAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI DI KABUPATEN BOYOLALI
TAHUN 2024 – 2025****Rusma Nuzuliati¹**¹Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kabupaten Boyolali**ABSTRAK**

Analisis kebutuhan pengembangan kompetensi di Kabupaten Boyolali tahun 2024-2025 merupakan langkah penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terutama Aparatur Sipil Negara (ASN) dan perangkat desa. Berikut adalah beberapa aspek yang perlu diperhatikan ¹: Pengertian Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi: Analisis kebutuhan pengembangan kompetensi adalah proses identifikasi kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki ASN dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif. Tujuan: Meningkatkan kualitas pelayanan publik, meningkatkan profesionalitas ASN, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Metode: Analisis kebutuhan pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan menggunakan metode Training Need Analysis (TNA), yang meliputi identifikasi jenis keterampilan, analisis kebutuhan pengembangan kompetensi, dan evaluasi. Manfaat: Meningkatkan kualitas ASN, meningkatkan kinerja organisasi, dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Dalam konteks Kabupaten Boyolali, analisis kebutuhan pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa faktor, seperti: Kondisi Sosial Ekonomi: Analisis kondisi sosial ekonomi Kabupaten Boyolali dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan masyarakat. Perencanaan Pembangunan Daerah: RPJPD Kabupaten Boyolali 2025-2045 dapat menjadi acuan dalam menentukan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN dan perangkat desa. Statistik Daerah: Data statistik Kabupaten Boyolali dapat membantu mengidentifikasi tren dan pola kebutuhan masyarakat, sehingga pengembangan kompetensi dapat lebih efektif.

Kata Kunci: Kebutuhan, Pengembangan, Kompetensi, Boyolali, Analisis

ABSTRACT

The analysis of competency development needs in Boyolali Regency for 2024-2025 is an important step in improving the quality of human resources, especially the State Civil Apparatus (ASN) and village officials. The following are several aspects that need to be considered ¹: Definition of Competency Development Needs Analysis: Competency development needs analysis is the process of identifying the gap between the competencies possessed by ASN and the competencies needed to carry out their duties and functions effectively. Objectives: To improve the quality of public services, enhance the professionalism of ASN, and improve the welfare of the community. Method: Competency development needs analysis can be conducted using the Training Need Analysis (TNA) method, which includes identifying skill types, analyzing competency development needs, and conducting evaluations. Benefits: Improving the quality of ASN, enhancing organizational performance, and increasing public trust in the government. In the context of Boyolali Regency, competency development needs analysis can be carried out by considering several factors, such as: Socioeconomic Conditions: Analysis of the socioeconomic conditions of Boyolali Regency can help identify competency development needs that are relevant to the needs of the community. Regional Development Planning: The 2025-2045 Boyolali Regency RPJPD (Regional Medium-Term Development Plan) can be used as a reference in determining the competency development needs of ASN and village officials. Regional Statistics: Statistical data on Boyolali Regency can help identify trends and patterns in community needs, so that competency development can be more effective.

Keywords: Need, Analysis, Competention, Development.

PENDAHULUAN

Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu aspek strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik, pemerintah daerah Kabupaten Boyolali perlu memastikan bahwa ASN memiliki kompetensi yang memadai, sesuai dengan tugas, fungsi, dan tantangan yang dihadapi.

Dalam era yang terus berkembang, Aparatur Sipil Negara (ASN) menghadapi tantangan yang semakin kompleks, mulai dari perubahan kebijakan, perkembangan teknologi, hingga meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik. Hal ini mendorong perlunya peningkatan kompetensi ASN secara sistematis, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan. Kabupaten Boyolali, sebagai bagian dari pemerintahan daerah yang berkomitmen terhadap pelayanan prima, memandang pengembangan kompetensi ASN sebagai investasi strategis untuk memperkuat kapasitas organisasi dan mendukung pencapaian visi serta misi pembangunan daerah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

SDM Kabupaten Boyolali

Tahun 2024-2025 menjadi momentum penting dalam rangka menyelaraskan kompetensi ASN dengan prioritas pembangunan daerah yang tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Boyolali. Dinamika tugas dan fungsi ASN yang diwarnai oleh tantangan globalisasi, digitalisasi, serta reformasi birokrasi menuntut adanya langkah konkret dalam merumuskan kebutuhan pengembangan kompetensi secara menyeluruh dan terukur.

Namun, pengembangan kompetensi ASN sering kali dihadapkan pada berbagai kendala, seperti keterbatasan sumber daya, kurangnya perencanaan berbasis kebutuhan, dan rendahnya efektivitas pelaksanaan pelatihan. Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan analisis mendalam terkait kebutuhan pengembangan kompetensi ASN.

Dengan analisa Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN Tahun 2024-2025, Pemerintah Kabupaten Boyolali berupaya untuk:

1. Menjamin bahwa pengembangan kompetensi ASN dilakukan secara tepat sasaran dan berbasis data.
2. Mendukung terwujudnya ASN yang profesional, inovatif, dan berintegritas dalam mendukung agenda pembangunan daerah.
3. Menjawab kebutuhan strategis organisasi dan memenuhi harapan masyarakat terhadap pelayanan yang berkualitas.

Analisa Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN Tahun 2024-2025 bertujuan untuk:

1. Mengidentifikasi kebutuhan kompetensi ASN: Menentukan gap (kesenjangan) antara kompetensi yang dimiliki ASN saat ini dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan fungsi organisasi secara optimal.
2. Menyusun rencana strategis pengembangan kompetensi: Menghasilkan program pengembangan kompetensi yang terukur, berbasis prioritas, dan relevan dengan kebutuhan perangkat daerah serta arah pembangunan Kabupaten Boyolali.
3. Meningkatkan keselarasan kompetensi dengan tuntutan kerja: Memastikan bahwa ASN memiliki kemampuan yang sesuai dengan perkembangan regulasi, kemajuan teknologi, dan dinamika lingkungan strategis.
4. Memberikan landasan perencanaan berbasis data, yaitu dengan menyediakan data yang

akurat dan terstruktur untuk mendukung pengambilan keputusan terkait program pelatihan, pengembangan, dan sertifikasi kompetensi ASN.

5. Mendukung implementasi kebijakan reformasi birokrasi: Berkontribusi pada upaya pemerintah dalam membangun ASN yang profesional, berkinerja tinggi, dan berdaya saing global.

Manfaat Analisa Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN Tahun 2024-2025 adalah:

1. Bagi Pemerintah Daerah:
 - a. Sebagai pedoman dalam perencanaan, penganggaran, dan pelaksanaan program pengembangan kompetensi ASN.
 - b. Memastikan alokasi sumber daya untuk pengembangan kompetensi lebih efektif dan efisien.
 - c. Mendukung pencapaian target pembangunan daerah sesuai RPJMD Kabupaten Boyolali Tahun 2021-2026.
2. Bagi Perangkat Daerah:
 - a. Membantu perangkat daerah dalam menyusun program pelatihan dan pengembangan yang spesifik dan relevan dengan kebutuhan masing-masing unit kerja.
 - b. Meningkatkan kinerja organisasi melalui pengembangan kompetensi pegawai yang sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka.
3. Bagi ASN:
 - a. Memberikan peluang bagi ASN untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi sesuai tuntutan pekerjaan.
 - b. Meningkatkan motivasi kerja ASN dengan menyediakan program pelatihan yang relevan dan aplikatif.
 - c. Mendukung pengembangan karier ASN secara profesional berdasarkan kompetensi yang dimiliki.
4. Bagi Masyarakat:
 - a. Menjamin peningkatan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah daerah.
 - b. Memberikan kepercayaan kepada masyarakat bahwa aparatur pemerintahan memiliki kompetensi dan integritas yang tinggi.

Dalam proses pengembangan kompetensi ASN di Kabupaten Boyolali, sejumlah tantangan telah diidentifikasi, yaitu:

1. Ketidaksesuaian Kompetensi dengan Kebutuhan Organisasi: Banyak ASN yang memiliki kompetensi yang belum sepenuhnya relevan dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban, terutama akibat perubahan fungsi organisasi dan tuntutan kerja yang dinamis.
2. Terbatasnya Anggaran untuk Pengembangan Kompetensi, Sumber daya anggaran yang tersedia sering kali belum mencukupi untuk mengakomodasi seluruh kebutuhan pengembangan kompetensi ASN secara optimal.
3. Pelaksanaan Pelatihan yang Kurang Tepat Sasaran, Kegiatan pelatihan dan pengembangan sering kali kurang berbasis analisis kebutuhan, sehingga tidak efektif dalam menjawab permasalahan nyata di lapangan.
4. Minimnya Pemanfaatan Teknologi: Pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung pelatihan, seperti pembelajaran daring (e-learning), masih belum optimal.
5. Rendahnya Kolaborasi Antar-Perangkat Daerah, Koordinasi antar-perangkat daerah dalam merancang dan menyelenggarakan program pengembangan kompetensi masih belum terintegrasi dengan baik.

6. Kurangnya Evaluasi dan Monitoring Program:

Evaluasi terhadap efektivitas program pengembangan kompetensi belum dilakukan secara komprehensif, sehingga dampak nyata program sulit diukur.

Untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, solusi strategis yang dirancang dalam dokumen ini meliputi:

1. Melakukan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (Training Needs Assessment/TNA) Mengidentifikasi kesenjangan kompetensi ASN melalui pendekatan yang berbasis data dan kebutuhan spesifik organisasi, sehingga program pengembangan lebih terarah.
2. Optimalisasi Anggaran dengan Prioritas Program Strategis Mengalokasikan anggaran pengembangan kompetensi untuk program-program yang memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja perangkat daerah dan kualitas pelayanan publik.
3. Mengintegrasikan Teknologi dalam Pelatihan, meningkatkan pemanfaatan teknologi digital, seperti Learning Management System (LMS), untuk mendukung pelaksanaan pelatihan daring dan hibrid yang lebih fleksibel, efisien, dan luas jangkauannya.
4. Membangun Kolaborasi Antar-Perangkat Daerah Mengembangkan sinergi antar-perangkat daerah untuk merancang dan melaksanakan program pelatihan bersama yang lebih efektif dan berbasis kebutuhan lintas sektor.
5. Meningkatkan Kerja Sama dengan Lembaga Pelatihan Menjalinkan kemitraan strategis dengan lembaga pelatihan dan pengembangan kompetensi yang memiliki reputasi baik di tingkat regional dan nasional.
6. Mengembangkan Sistem Monitoring dan Evaluasi, Menyusun mekanisme monitoring dan evaluasi yang terstruktur untuk menilai efektivitas program pengembangan kompetensi, serta memberikan umpan balik bagi perbaikan berkelanjutan.
7. Mendorong Partisipasi Aktif ASN membuat program pengembangan kompetensi yang lebih menarik dan relevan bagi ASN, sehingga partisipasi mereka meningkat dan manfaat pelatihan dapat dirasakan secara maksimal.

Dengan penerapan solusi ini, diharapkan tantangan-tantangan yang ada dapat teratasi, sehingga pengembangan kompetensi ASN di Kabupaten Boyolali dapat dilaksanakan secara efektif dan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja organisasi dan pelayanan public

Gambaran Umum Pengembangan Kompetensi Asn**A. Pengertian dan Prinsip Pengembangan Kompetensi**

Pengembangan kompetensi merupakan suatu proses yang terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap Aparatur Sipil Negara (ASN) agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, efisien, dan profesional. Kompetensi mencakup tiga dimensi utama, yaitu pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan sikap atau perilaku (attitude), yang semuanya berkontribusi terhadap kinerja ASN dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kompetensi yang dimaksud mencakup tiga aspek utama:

1. Pengetahuan (Knowledge): Informasi, wawasan, dan teori yang relevan dengan bidang pekerjaan ASN.
2. Keterampilan (Skills): Kemampuan teknis dan praktis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas secara efektif.

3. Sikap atau Perilaku (Attitude): Nilai-nilai, motivasi, etika, dan komitmen kerja yang mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas.

Pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti pelatihan formal, pendidikan lanjut, pembelajaran berbasis kerja (on-the-job training), mentoring, dan penggunaan teknologi pembelajaran daring (e-learning). Dalam pelaksanaannya, pengembangan kompetensi ASN harus berpedoman pada prinsip-prinsip dasar berikut:

1. Berbasis Kebutuhan (Needs-Based) Pengembangan kompetensi harus dimulai dengan analisis kebutuhan yang mendalam (Training Needs Assessment/TNA), untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki ASN saat ini dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas secara efektif.
2. Berorientasi pada Kinerja (Performance-Oriented) Tujuan utama pengembangan kompetensi adalah untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi, sehingga ASN dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan strategis dan pelayanan publik.
3. Berkelanjutan (Continuous Improvement) Pengembangan kompetensi dilakukan secara terus-menerus untuk menghadapi perubahan lingkungan kerja, regulasi, dan perkembangan teknologi. Hal ini memastikan bahwa ASN selalu siap menghadapi tantangan baru.
4. Relevan dan Kontekstual (Relevant and Contextual) Program pengembangan kompetensi harus sesuai dengan kebutuhan spesifik organisasi, prioritas pembangunan daerah, dan tantangan kerja yang dihadapi oleh ASN di setiap perangkat daerah.
5. Efisiensi dan Efektivitas (Efficiency and Effectiveness) Sumber daya yang digunakan untuk pengembangan kompetensi, seperti anggaran, waktu, dan tenaga, harus dikelola secara efisien, dengan tetap memastikan hasil yang maksimal.
6. Inklusif dan Partisipatif (Inclusive and Participative) Setiap ASN, tanpa memandang jabatan atau latar belakang, memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti program pengembangan kompetensi, dengan melibatkan ASN dalam proses perencanaan dan pelaksanaan program.
7. Berbasis Teknologi (Technology-Driven) Pemanfaatan teknologi digital, seperti Learning Management System (LMS), webinar, dan e-learning, memungkinkan pengembangan kompetensi yang lebih fleksibel, hemat biaya, dan dapat diakses secara luas.
8. Terukur dan Akuntabel (Measurable and Accountable) Setiap program pengembangan kompetensi harus memiliki indikator keberhasilan yang jelas dan dapat diukur, seperti peningkatan kinerja individu dan organisasi, serta dikelola secara transparan untuk memastikan akuntabilitas penggunaan sumber daya.
9. Kolaboratif (Collaborative) Pengembangan kompetensi melibatkan kerja sama antar perangkat daerah, lembaga pelatihan, institusi pendidikan, dan organisasi profesional, baik di tingkat regional maupun nasional, untuk menghasilkan program yang berkualitas.
10. Berorientasi pada Pelayanan Publik (Public Service-Oriented) Tujuan akhir dari pengembangan kompetensi adalah mendukung ASN dalam memberikan pelayanan publik yang prima, cepat, dan sesuai dengan harapan masyarakat.

Dengan penerapan prinsip-prinsip ini, pengembangan kompetensi ASN dapat memberikan dampak nyata terhadap peningkatan profesionalisme individu, kinerja organisasi, dan kualitas pelayanan publik, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan pembangunan daerah secara berkelanjutan.

B. Kondisi ASN Kabupaten Boyolali

Untuk menyusun program pengembangan kompetensi yang tepat, pemahaman tentang kondisi ASN di Kabupaten Boyolali sangat penting. Berikut gambaran umum profil ASN di Kabupaten Boyolali:

1. Jumlah ASN:
Hingga tahun 2023, jumlah ASN di Kabupaten Boyolali adalah sekitar 8.199 orang. ASN tersebut tersebar di berbagai perangkat daerah yang bertugas memberikan pelayanan publik, administrasi pemerintahan, dan mendukung pembangunan daerah.
2. Jabatan:
ASN di Kabupaten Boyolali terdiri atas beberapa kategori jabatan, yaitu:
 - a. Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) ASN yang bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan strategis di tingkat daerah.
 - b. Jabatan Administrator ASN yang bertugas di tingkat manajerial, mengoordinasikan pelaksanaan kebijakan di perangkat daerah.
 - c. Jabatan Pengawas ASN yang memastikan pelaksanaan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku.
 - d. Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) ASN dengan keahlian teknis tertentu, seperti tenaga kesehatan, tenaga pendidik, dan teknisi.
 - e. Jabatan Pelaksana ASN yang bertugas menjalankan pekerjaan administratif dan operasional.

Tabel 1.1

NO	NAMA JABATAN	JUMLAH
1	JPT	32
2	JA	170
3	JP	346
4	JFT	4374
5	JFU	1087
6	PPPK	2190
	JUMLAH	8199

3. Pendidikan
Tingkat pendidikan ASN bervariasi, mulai dari lulusan SMA hingga Strata 2 (S2) atau lebih, dengan mayoritas berada pada tingkat S1 keatas dengan jumlah 4.146.
4. Kompetensi
Kompetensi ASN di Kabupaten Boyolali saat ini menunjukkan berbagai tingkat kemampuan, dengan beberapa kesenjangan yang perlu diperbaiki:
 - a. Kuat di Kompetensi Teknis: ASN memiliki keterampilan teknis yang baik di bidangnya masing-masing, seperti pendidikan dan kesehatan.
 - b. Lemah di Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural: Banyak ASN yang membutuhkan peningkatan dalam hal kepemimpinan, komunikasi, inovasi, dan pengelolaan konflik.
5. Distribusi ASN

ASN tersebar di seluruh perangkat daerah di Kabupaten Boyolali, termasuk sektor-sektor berikut:

- a) Pendidikan: Guru adalah kelompok terbesar, melayani sekolah dasar hingga menengah.
- b) Kesehatan: Meliputi tenaga medis, perawat, dan petugas kesehatan lainnya.
- c) Administrasi Pemerintahan: ASN yang mendukung tugas pemerintahan umum, seperti di kecamatan dan kelurahan.
- d) Teknis Lainnya: ASN yang bekerja di bidang teknis, seperti pembangunan infrastruktur dan pengelolaan lingkungan.

C. Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN di Kabupaten Boyolali

Pengembangan kompetensi ASN di Kabupaten Boyolali didasarkan pada kebijakan pemerintah daerah yang berorientasi pada:

1. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia ASN, sebagai bagian dari reformasi birokrasi, pemerintah daerah berkomitmen untuk meningkatkan profesionalisme ASN melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan.
2. Penyelarasan dengan Prioritas Pembangunan Daerah, program pengembangan kompetensi ASN disusun untuk mendukung pencapaian visi dan misi RPJMD Kabupaten Boyolali Tahun 2021-2026, dengan fokus pada pelayanan publik yang berkualitas dan inovatif.
3. Pemanfaatan Teknologi dalam Pengembangan Kompetensi: Pemerintah Kabupaten Boyolali mulai mengintegrasikan teknologi informasi dalam pelatihan ASN, seperti melalui e-learning dan pelatihan berbasis daring.
4. Penguatan Kerja Sama dengan Lembaga Pelatihan, untuk meningkatkan kualitas program pelatihan, pemerintah daerah bekerja sama dengan berbagai lembaga pelatihan, institusi pendidikan, dan organisasi profesional di tingkat regional maupun nasional.
5. Pendekatan Inklusif, semua ASN memiliki akses yang sama terhadap program pengembangan kompetensi, dengan prioritas berdasarkan kebutuhan jabatan dan organisasi.
6. Pengembangan Sistem Monitoring dan Evaluasi, Pemerintah daerah menerapkan mekanisme monitoring dan evaluasi untuk memastikan efektivitas program pengembangan kompetensi dan memberikan umpan balik untuk perbaikan berkelanjutan.

Dengan kebijakan-kebijakan ini, Kabupaten Boyolali diharapkan dapat menciptakan ASN yang kompeten, profesional, dan mampu menghadapi tantangan masa depan, sehingga mendukung terwujudnya pelayanan publik yang prima dan pembangunan daerah yang berkelanjutan

Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi

Hasil analisis kebutuhan pengembangan kompetensi ASN di Kabupaten Boyolali, mencakup metode yang digunakan, hasil identifikasi kebutuhan, kesenjangan kompetensi, dan prioritas pengembangan kompetensi.

A. Metode dan Pendekatan Analisis

Analisis kebutuhan pengembangan kompetensi dilakukan dengan menggunakan pendekatan yang sistematis dan terukur. Beberapa metode dan alat yang digunakan meliputi:

1. Analisis Tugas dan Fungsi (Task and Function Analysis), dilakukan dengan meninjau tugas pokok dan fungsi (tupoksi) ASN di masing-masing perangkat daerah, untuk mengidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan.
2. Analisis Kinerja (Performance Analysis), membandingkan kinerja aktual ASN dengan standar kinerja yang diharapkan untuk menentukan kompetensi yang perlu ditingkatkan.
3. Wawancara dan Focus Group Discussion (FGD), dilakukan dengan pejabat struktural, kepala perangkat daerah, dan ASN untuk memperoleh gambaran langsung mengenai kebutuhan kompetensi berdasarkan pengalaman mereka.
4. Kuesioner (Survey), menggunakan instrumen survei untuk mengumpulkan data dari ASN terkait kompetensi yang dimiliki saat ini dan kebutuhan pengembangan mereka.

5. Analisis Gap Kompetensi (Competency Gap Analysis): Mengidentifikasi kesenjangan kompetensi dengan membandingkan kompetensi yang dimiliki ASN saat ini dengan kompetensi yang diperlukan berdasarkan standar jabatan dan tantangan kerja.
 6. Analisis Tren dan Kebijakan, meninjau kebijakan nasional, regional, dan lokal yang relevan, seperti reformasi birokrasi, digitalisasi, dan visi pembangunan daerah.
- B. Hasil Identifikasi Kebutuhan Kompetensi
- Hasil identifikasi menunjukkan kompetensi utama yang dibutuhkan oleh ASN Kabupaten Boyolali, meliputi:
1. Kompetensi Teknis, Penguasaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk mendukung transformasi digital, kemampuan dalam pengelolaan data dan analitik untuk pengambilan keputusan berbasis bukti, keahlian teknis spesifik sesuai dengan bidang tugas, seperti pengelolaan keuangan, perencanaan pembangunan, dan pelayanan publik.
 2. Kompetensi Manajerial, Kemampuan kepemimpinan (leadership) dalam mengelola tim dan organisasi, perencanaan strategis untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, kemampuan komunikasi efektif, baik secara internal maupun dengan pemangku kepentingan eksternal.
 3. Kompetensi Sosial dan Kultural, kepekaan terhadap keberagaman budaya dan sosial masyarakat Boyolali, kemampuan membangun hubungan kerja yang harmonis dengan masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya, pengelolaan konflik secara profesional.
 4. Kompetensi Inovasi, kreativitas dalam merancang solusi untuk meningkatkan pelayanan public, kemampuan beradaptasi dengan perubahan dan mengelola risiko, pengembangan pelayanan berbasis teknologi.

Hasil analisis kesenjangan kompetensi (competency gap analysis) menunjukkan perbedaan antara kompetensi yang dimiliki ASN saat ini dengan yang dibutuhkan. Temuan utama meliputi:

1. Kesenjangan dalam Penguasaan Teknologi, masih banyak ASN yang kurang terampil dalam menggunakan perangkat lunak dan platform digital, minimnya pelatihan terkait transformasi digital dan data- driven decision-making.
2. Kesenjangan dalam Kepemimpinan dan Manajerial, keterbatasan kemampuan memimpin dan mengelola perubahan di kalangan pejabat structural, rendahnya pemahaman tentang perencanaan strategis dan evaluasi program.
3. Kesenjangan dalam Kompetensi Inovasi, pola pikir yang masih konvensional dalam menyelesaikan masalah, kurangnya pelatihan yang mendorong kreativitas dan inovasi.
4. Kesenjangan dalam Kompetensi Sosial Kultura, keterbatasan kemampuan berkomunikasi secara efektif dengan masyarakat, kurang optimalnya sensitivitas terhadap keberagaman social dan budaya.

Berdasarkan analisis kebutuhan dan kesenjangan kompetensi, berikut adalah daftar prioritas kompetensi yang perlu dikembangkan di Kabupaten Boyolali:

1. Kompetensi Prioritas Tinggi, pelatihan Dasar, kepemimpinan Stuktural, teknologi informasi dan komunikasi (TIK), kepemimpinan transformasional, perencanaan strategis.
2. Kompetensi Prioritas Menengah, komunikasi efektif, pengelolaan konflik, pengelolaan data dan analisis.
3. Kompetensi Prioritas Rendah, peningkatan kemampuan berbahasa asing (opsional untuk bidang tertentu), pemahaman mendalam tentang kebijakan global dan nasional terkait daerah.

Analisis kebutuhan pengembangan kompetensi ini memberikan panduan strategis untuk merancang program-program pengembangan kompetensi ASN di Kabupaten Boyolali. Dengan memprioritaskan penguasaan teknologi, kepemimpinan, inovasi, dan komunikasi, ASN diharapkan dapat memenuhi tuntutan reformasi birokrasi, meningkatkan pelayanan publik, dan berkontribusi lebih baik terhadap pencapaian visi pembangunan daerah.

Rencana strategis untuk pelaksanaan program pengembangan kompetensi ASN Kabupaten Boyolali, yang dirancang berdasarkan hasil analisis kebutuhan. Rencana ini mencakup strategi pengembangan kompetensi, daftar program dan kegiatan, sumber pendanaan, serta indikator keberhasilan untuk memastikan efektivitas dan keberlanjutan program.

Strategi pengembangan kompetensi ASN dirancang untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendekatan yang terintegrasi dan berkelanjutan. Strategi tersebut meliputi:

1. Peningkatan Kompetensi Teknis dan Fungsional, menyelenggarakan pelatihan berbasis kebutuhan kerja (job- based training)., memberikan pelatihan khusus untuk penguasaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), mengadakan pelatihan spesifik sesuai dengan kebutuhan perangkat daerah, seperti pengelolaan barang milik Daerah, Pengadaan Barang dan Jasa.
2. Penguatan Kompetensi Manajerial dan Kepemimpinan, menyelenggarakan Pelatihan Dasar CPNS, menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan, seperti Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN), Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP), mengadakan workshop perencanaan strategis, pengambilan keputusan, dan pengelolaan perubahan dan pelatihan kepemimpinan transformasional (leadership training).
3. Pengembangan Kompetensi Sosial dan Kultural, memberikan pelatihan komunikasi efektif dan pengelolaan konflik, mengadakan kegiatan peningkatan sensitivitas sosial dan budaya, terutama bagi ASN yang berinteraksi langsung dengan masyarakat.
4. Inovasi dan Transformasi Digital, mengintegrasikan pembelajaran berbasis teknologi, seperti e- learning, webinar, dan penggunaan Learning Management System (LMS).
5. Pendekatan Inklusif dan Berbasis Kinerja, menjamin akses yang merata bagi semua ASN, tanpa memandang jabatan, usia, atau latar belakang, menggunakan hasil evaluasi kinerja ASN sebagai acuan untuk menentukan prioritas pelatihan.

Berikut adalah program dan kegiatan pengembangan kompetensi yang dirancang berdasarkan kebutuhan ASN Kabupaten Boyolali:

Tabel1.2
Program dan Kegiatan Pengembangan Kompetensi Pemerintah Kabupaten Boyolali Tahun 2025

No	Program	Kegiatan	Target Peserta	Anggaran
1	2	3	4	5

1	Pelatihan Dasar	Pelatihan Dasar CPNS (Pola kemitraan dengan BPSDMD Provinsi Jateng terbagi 3 Angkatan)	90 orang	640.390.000
2	Pelatihan Kepemimpinan	PKN, PKA, dan PKP (PKN dan PKA pola pengiriman peserta di BPSDMD sedangkan PKP pola kemitraan dengan BPSDMD Provinsi Jateng)	PKN = 2 PKA = 5 PKP = 40	162.500.000 83.000.000,- 997.640.000

3	Pelatihan Teknis dan Fungsional	Pelatihan kepemimpinan transformasional (leadership training), pengelolaan barang milik Daerah, Pengadaan Barang dan Jasa (permintaan atau penawaran lembaga sesuai kebutuhan bangkom OPD dan ASN)	Semua JPT, Pengurus Barang OPD, Semua ASN	1.311.100.000
4	Pengembangan Sosial-Kultural	Pelatihan komunikasi efektif dan pengelolaan konflik.	Semua ASN	

5	Pengembangan Digital Learning	Implementasi LMS dan pelatihan daring berbasis kebutuhan jabatan. (<i>Pelatihan Manajemen Waktu dan Produktivitas</i>)	Semua ASN	Rp. 0,-
6	Pendidikan Lanjut	Pendidikan S1, S2 dan S3 untuk ASN sesuai kebutuhan	100 orang	- Sponsor - Mandiri

Sumber pendanaan untuk program pengembangan kompetensi ASN Kabupaten Boyolali direncanakan dari berbagai sumber, di antaranya:

1. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), sumber utama untuk membiayai pelatihan dan pendidikan ASN di tingkat daerah.
2. Dana Kerja Sama, pendanaan dari lembaga mitra, baik nasional maupun internasional, untuk program pelatihan inovatif.
3. Kontribusi dari Lembaga Pelatihan, kerja sama dengan lembaga pelatihan profesional yang memberikan pelatihan bersubsidi.

Indikator Keberhasilan

Untuk memastikan program pengembangan kompetensi berjalan efektif, indikator keberhasilan berikut digunakan:

1. Output Program
 - a. Jumlah ASN yang Mengikuti Pelatihan, minimal 80% dari target peserta pelatihan yang direncanakan per tahun.
 - b. Jumlah Program yang Terselenggara, realisasi 100% dari program yang direncanakan dalam dokumen ini.
2. Outcome Kompetensi ASN
 - a. Peningkatan Skor Indek Prestasi ASN, salah satu indikator penilaian yaitu berdasarkan peningkatan realisasi pengembangan kompetensi ASN.
 - b. Kinerja Individu dan Organisasi, peningkatan skor evaluasi kinerja ASN berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).
3. Indikator Efektivitas Program
 - a. Kesesuaian Program dengan Kebutuhan, minimal 85% peserta menyatakan pelatihan relevan dengan tugas pokok dan fungsi mereka (hasil survei pasca pelatihan).

- b. Penerapan Hasil Pelatihan, minimal 70% peserta dapat menerapkan hasil pelatihan dalam pekerjaan mereka (hasil monitoring dan evaluasi).
4. Dampak terhadap Pelayanan Publik
 - a. Peningkatan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM), Indeks kepuasan pelayanan publik meningkat secara signifikan di perangkat daerah yang ASN-nya mengikuti pelatihan.
 - b. Inovasi yang Diterapkan, jumlah inovasi yang diimplementasikan dalam pelayanan publik meningkat.

Rencana strategis pengembangan kompetensi ASN Kabupaten Boyolali disusun untuk menjawab kebutuhan mendesak akan peningkatan kualitas ASN yang profesional, kompeten, dan inovatif. Dengan strategi, program, dan indikator keberhasilan yang jelas, diharapkan pengembangan kompetensi ini dapat memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja ASN, kualitas pelayanan publik, dan pencapaian visi pembangunan daerah.

SIMPULAN

Analisis kebutuhan pengembangan kompetensi ASN Kabupaten Boyolali bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan kompetensi ASN dan merancang strategi pengembangannya. Berdasarkan analisis yang dilakukan, diperoleh beberapa poin utama:

1. Kebutuhan Pengembangan Kompetensi, ASN di Kabupaten Boyolali membutuhkan pengembangan di bidang kompetensi teknis, manajerial, sosial-kultural, dan inovasi, yang disesuaikan dengan tuntutan tugas dan tantangan kerja.
2. Gap Kompetensi, ditemukan kesenjangan signifikan, terutama dalam penguasaan teknologi informasi, kepemimpinan, inovasi, dan komunikasi efektif. Hal ini menjadi prioritas untuk ditangani melalui program pelatihan dan pengembangan.
3. Rencana Strategis, rencana strategis pengembangan kompetensi telah disusun secara komprehensif, mencakup pelatihan berbasis kebutuhan kerja, peningkatan digitalisasi, dan penguatan kompetensi kepemimpinan, yang didukung oleh sumber pendanaan dari APBD, APBN, dan kemitraan strategis.

Indikator Keberhasilan:

Keberhasilan program diukur melalui output program, outcome kompetensi ASN, efektivitas program, dan dampaknya terhadap kualitas pelayanan publik.

Secara keseluruhan, policy paper ini memberikan arah strategis untuk menciptakan ASN yang profesional, kompeten, dan berdaya saing dalam mendukung pembangunan Kabupaten Boyolali.

DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020.
Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah.
Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Boyolali Tahun 2021-2026.