

# PENGEMBANGAN KAPASITAS (*CAPACITY BUILDING*) APARATUR SIPIL NEGARA KECAMATAN DI KABUPATEN TASIKMALAYA

Itang Budianto\*, Astri Siti Fatimah, Arifah Rosmajudi

STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

e-mail co Author: \* budiantosip72@gmail.com

## ABSTRAK

*Peningkatan kapasitas atau Capacity Building merupakan suatu upaya yang penting dalam pengembangan Aparatur Sipil Negara sebagai langkah krusial dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik serta mendukung pembangunan daerah. Pengembangan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di tingkat kecamatan berperan sangat penting dalam menjalankan berbagai tugas pemerintahan, termasuk dalam mengimplementasikan kebijakan-kebijakan pemerintah pusat dan daerah. Metode penelitian kualitatif digunakan dalam penelitian pengembangan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di tingkat Kecamatan untuk memahami berbagai aspek yang lebih mendalam, seperti persepsi, sikap, dan interaksi antara ASN, serta konteks sosial dan budaya yang memengaruhi pengembangan kapasitas ASN. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas ASN di kecamatan Kabupaten Tasikmalaya merupakan langkah penting dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas dan berkelanjutan, serta mendukung tercapainya tujuan pembangunan daerah secara keseluruhan. Diperlukan kerja sama antara pemerintah daerah, pemerintah pusat, dan berbagai pihak terkait untuk mendorong dan mendukung upaya ini.*

*Kata kunci: Pengembangan kapasitas, Aparatur Sipil Negara Kecamatan*

## PENDAHULUAN

Pengembangan kapasitas atau *capacity building* merupakan proses yang penting dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) di suatu negara. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan ASN agar mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih efektif dan efisien. Pengembangan kapasitas ASN mencakup berbagai aspek, termasuk pendidikan, pelatihan, manajemen, dan pengembangan kepemimpinan.

Beberapa aspek penting dalam pengembangan kapasitas ASN diantaranya melalui Pendidikan dan Pelatihan. Setiap ASN harus diberikan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Ini dapat mencakup pelatihan teknis, pelatihan manajemen, pelatihan kepemimpinan, dan pelatihan dalam bidang-bidang khusus seperti hukum, keuangan, atau administrasi publik. Penting untuk mengidentifikasi dan mengembangkan pemimpin yang potensial di kalangan ASN,

yang dapat mencakup program pengembangan kepemimpinan, mentoring, dan pelatihan kepemimpinan.

Proses pengembangan kapastias dapat dilakukan melalui sistem penilaian kinerja yang baik untuk membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan ASN. Ini penting untuk merencanakan pengembangan individu yang sesuai. Pengelolaan SDM yang efektif merupakan bagian penting dari pengembangan kapasitas. Ini mencakup perencanaan karir, pengembangan rencana penggantian, dan manajemen konflik. Pengembangan kapasitas ASN perlu didasarkan pada kebijakan dan prosedur, dimana kebijakan dan prosedur yang jelas dan terstruktur dapat membantu dalam mengarahkan ASN dan memastikan bahwa mereka mematuhi aturan dan regulasi yang berlaku.

Penggunaan teknologi informasi dalam pengembangan kapasitas ASN saat ini merupakan hal yang sangat penting, dimana dalam dunia yang semakin terdigitalisasi, ASN harus mampu menggunakan teknologi informasi dengan baik. Pelatihan dalam penggunaan perangkat lunak dan sistem informasi dapat membantu ASN menjadi lebih produktif. Pengembangan kapasitas juga mencakup meningkatkan kemampuan kolaborasi dan komunikasi ASN, hal tersebut penting untuk meningkatkan koordinasi dan efektivitas kerjanya.

Pengembangan kapasitas ASN berdasarkan etika dan Integritas merupakan bagian penting, dimana melalui pelatihan dalam etika dan integritas diperlukan untuk memastikan bahwa ASN menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan integritas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa aspek penting dalam pengembangan kapasitas pegawai, diantaranya melalui pendidikan formal dan pendidikan pelatihan (Diklat), kemudian diklat dikelompokkan atas diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis (Arifin, dkk. 2018). Pengembangan kapasitas ASN merupakan suatu proses berkelanjutan, karena tuntutan dan tantangan yang dihadapi ASN dapat berubah seiring waktu, sehingga perencanaan jangka panjang dan investasi dalam pengembangan kapasitas ASN adalah langkah penting bagi pemerintah untuk memastikan bahwa ASN dapat memberikan layanan publik yang berkualitas dan efisien kepada masyarakat.

Menurut Sensions (Soeprapto, 2005, hal. 11) menyatakan: *“Capacity building usually is understood to mean helping governments, communities and individuals to develop the skills and expertise needed to achieve their goals.* Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan sebagian besar perangkat belum menerima pendidikan atau pelatihan; Belum maksimalnya peran pimpinan dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada pegawainya dapat memperoleh kesempatan dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang ilmu dan misinya, sehingga kemampuan aparatur masih rendah (Nurhayati, 2019).

Pengembangan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah suatu proses yang penting dalam rangka meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan kemampuan ASN untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. alah satu tujuan utama pengembangan kapasitas ASN adalah meningkatkan kinerja organisasi pemerintah. Dengan meningkatkan kompetensi dan kemampuan ASN,

organisasi dapat lebih efektif dalam memberikan pelayanan publik, merumuskan kebijakan yang baik, dan mengelola sumber daya dengan efisien. Pengembangan kapasitas (Brown, 2001, hal. 25) menyatakan: *“as a process that can enhance the ability of an individual, an organization or a system to achieve the intended goals”*.

Salah satu aspek penting dari pengembangan kapasitas adalah meningkatkan kemampuan manajerial ASN. Ini mencakup keterampilan dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang diperlukan untuk mengelola proyek, program, dan sumber daya dengan efisien. Pengembangan kapasitas ASN sebagai suatu investasi penting dalam kemajuan dan efektivitas pemerintahan. Menurut Grindle (Hardjanto, 2006, hal. 8) yang menyatakan bahwa: *“Pengembangan kapasitas sebagai ability to perform appropriate task effectively, efficiently and sustainable”*.

Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building*) Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan di Kabupaten Tasikmalaya adalah sebuah upaya penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan efisiensi administrasi di tingkat pemerintahan daerah. Kabupaten Tasikmalaya, yang merupakan bagian dari wilayah Provinsi Jawa Barat, memiliki sejumlah kecamatan yang memainkan peran kunci dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.

Pengembangan kapasitas ASN di kecamatan menjadi suatu kebutuhan yang mendesak dalam rangka menghadapi berbagai tantangan dan dinamika yang terus berkembang di masyarakat, termasuk perubahan regulasi, tuntutan pelayanan yang semakin kompleks, serta persyaratan akuntabilitas yang lebih tinggi, sehingga pendekatan *capacity building* di tingkat kecamatan menjadi strategi yang sangat relevan. Pengembangan kapasitas (Steers, 2011, hal. 55) menjelaskan untuk melakukan pengembangan kapasitas individu, tingkatan kompetensi atau kapasitas individu bisa diukur melalui konsep dari Gross, yang terdiri dari pengetahuan, kemampuan dan tujuan.

Pengembangan kapasitas pegawai di kecamatan bukan hanya penting untuk keberhasilan organisasi pemerintah setempat, tetapi juga untuk meningkatkan kualitas layanan publik dan kesejahteraan masyarakat yang dilayani oleh kecamatan tersebut. Pegawai yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik akan lebih efisien dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini akan membantu meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh kecamatan, seperti pelayanan administrasi, izin, dan layanan lainnya.

## **METODE**

Metode penelitian kualitatif dapat digunakan dalam penelitian pengembangan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di tingkat Kecamatan untuk memahami berbagai aspek yang lebih mendalam, seperti persepsi, sikap, dan interaksi antara ASN, serta konteks sosial dan budaya yang memengaruhi pengembangan kapasitas mereka. Berikut adalah beberapa langkah penting dalam menggunakan metode penelitian kualitatif dalam penelitian ini:

1. Pemilihan Subjek Penelitian:  
Identifikasi ASN yang relevan untuk penelitian pengembangan kapasitas di Kecamatan, seperti pejabat, staf, atau kelompok tertentu yang terlibat dalam pengembangan kapasitas.
2. Desain Penelitian:  
Menentukan tujuan penelitian dan pertanyaan penelitian yang spesifik terkait dengan pengembangan kapasitas ASN. Selanjutnya memilih metode pengumpulan data yang sesuai, seperti wawancara mendalam, observasi, atau analisis dokumen.
3. Pengumpulan Data:  
Melakukan wawancara mendalam dengan ASN yang terlibat dalam pengembangan kapasitas untuk memahami pengalaman, persepsi, dan tantangan yang dihadapi pegawai. Melakukan observasi di lingkungan kerja ASN untuk mengamati praktik-praktik pengembangan kapasitas yang ada.
4. Analisis Data:  
Menstranskripsikan wawancara dan dokumentasikan hasil observasi. Selanjutnya menggunakan analisis tematik atau pendekatan lainnya untuk mengidentifikasi pola, tema, atau isu-isu yang muncul dari data kualitatif yang digunakan.
5. Interpretasi Data:  
Menyimpulkan hasil temuan untuk mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengembangan kapasitas ASN di Kecamatan. Selanjutnya mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual dan sosial yang memengaruhi proses pengembangan kapasitas.
6. Kesimpulan dan Rekomendasi:  
Membuat kesimpulan berdasarkan analisis data dan temuan penelitian, dan menyajikan rekomendasi untuk perbaikan atau pengembangan kapasitas ASN, yang dapat digunakan sebagai panduan bagi pemangku kepentingan terkait.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Peran Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat strategis dalam keberhasilan pembangunan nasional maupun daerah sebagai generator penyelenggara pembangunan. Karena peran Aparatur Sipil Negara yang sangat strategis tersebut, Pemerintah telah memberlakukan Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Begitupun di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya, Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan pembangunan. Adapun Jumlah PNS yang bertugas di Dinas/ Instansi Pemerintahan di lingkungan Kabupaten Tasikmalaya pada tahun 2022 adalah sebanyak 9.846 orang yang terdiri dari 4.169 perempuan dan 5.677 laki-laki. Dari jumlah tersebut, 8.198 orang diantaranya berpendidikan tingkat sarjana/doktor/Ph.D.

Selanjutnya dilihat dari golongan kepangkatan, golongan I sebanyak 11 orang, golongan II sebanyak 715 orang, golongan III sebanyak 5.147 orang, dan golongan IV

sebanyak 3.973 orang. Adapun jumlah Pegawai Negeri Sipil menurut tingkat pendidikan dan jenis kelamin tahun 2021-2022 dalam Pemerintahan Kabupaten Tasikmalaya, disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1.**  
**Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin Tahun 2021-2022**

No.	Tingkat Pendidikan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1.	Sampai dengan SD	18		18
2.	SMP/Sederajat	48		48
3.	SMA/Sederajat	424	127	551
4.	Diploma I, II/Akta I, II	46	46	92
5.	Diploma III/Akta III/Sarjana Muda	217	650	867
6.	Tingkat Sarjana/Doktor /Ph.D	3.891	5.304	9.195
	Jumlah	4.644	6.127	10.771

Sumber: BPS Kabupaten Tasikmalaya, 2023.

Berdasarkan data di atas menunjukkan jumlah PNS di Kabupaten Tasikmalaya dengan tingkat pendidikan sampai dengan SD sebanyak 18 orang, tingkat pendidikan SMP/Sederajat sebanyak 48 orang, SMA/Sederajat sebanyak 551 orang, dan tingkat pendidikan Diploma I, II/Akta I, II sebanyak 92 orang, sementara tingkat pendidikan Diploma III/Akta III/Sarjana Muda mencapai 867 orang, sedangkan dengan tingkat pendidikan sarjana/doktor/Ph.D mencapai 9.195 orang, dengan jumlah keseluruhan mencapai 10.771 orang.

Pengembangan kapasitas (*capacity building*) Aparatur Sipil Negara di kecamatan Kabupaten Tasikmalaya dapat dilakukan dengan berfokus pada peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan pencapaian tujuan tertentu. Berdasarkan hasil penelitian dari aspek pengetahuan yang merupakan pondasi yang penting dalam pengembangan kapasitas Aparatur Sipil Negara. Untuk meningkatkan pengetahuannya, langkah-langkah berikut dapat diambil melalui pendidikan dan pelatihan atau kursus. Mengadakan pelatihan dan kursus reguler untuk mengenalkan Aparatur Sipil Negara ke berbagai isu dan perkembangan terkini dalam pemerintahan, regulasi, dan bidang-bidang yang relevan.

Penyediaan sumber daya, dengan memberikan akses ke sumber daya seperti literatur, panduan, dan informasi terkini yang dapat membantu mereka memahami tugas dan tanggung jawab mereka secara lebih baik. selanjutnya melakukan kolaborasi dengan lembaga pendidikan, yaitu dengan menjalin kerjasama dengan lembaga-lembaga pendidikan setempat untuk mengembangkan program pendidikan dan pelatihan khusus yang sesuai dengan kebutuhan kecamatan. ASN di kecamatan merupakan sumber utama penggerak organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan secara bersama-sama.

Dari aspek kemampuan, selain pengetahuan, peningkatan kemampuan juga sangat penting. Beberapa cara untuk meningkatkan kemampuan Aparatur Sipil



Negara di kecamatan meliputi pelatihan secara praktis, yaitu dengan memberikan pelatihan praktis dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, seperti manajemen proyek, komunikasi, analisis data, dan lain sebagainya. Memerlukan penyiapan mentorship atau pembimbingan dari aparatur yang lebih berpengalaman untuk membantu mereka mengembangkan keterampilannya. Bagi ASN di tingkat kecamatan perlu adanya dorongan dengan melakukan pengalaman dan pengetahuan antar-Aparatur Sipil Negara dalam kecamatan melalui forum atau grup diskusi.

Aspek tujuan dari pengembangan kapastias ASN di Kecamatan, yaitu sebagai pengembangan kapasitas yang harus diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Adapun cakupannya meliputi peningkatan terhadap efisiensi. Menyusun program pengembangan kapasitas dengan fokus pada meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan di kecamatan. Kemampuan dalam meningkatkan pelayanan publik, dengan meningkatkan kemampuan Aparatur Sipil Negara bertujuan untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Pengembangan kapasitas penting untuk pencapaian target pembangunan, dimana dengan memastikan pengembangan kapasitas mendukung pencapaian target pembangunan kecamatan, seperti peningkatan infrastruktur, kesejahteraan masyarakat, dan lain sebagainya.

Pengembangan kapasitas ASN Kecamatan di Kabupaten Tasikmalaya masih belum berjalan dengan cukup baik, sementara yang menjadi tujuannya yaitu untuk penguatan tata kelola pemerintahan di tingkat kecamatan. Peningkatan tata kelola pemerintahan di kecamatan dapat dilakukan dengan meningkatkan kapasitas Aparatur Sipil Negara dalam hal transparansi, akuntabilitas, dan integritas. Pengembangan kapasitas Aparatur Sipil Negara di kecamatan sebagai proses berkelanjutan yang harus disesuaikan dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh kecamatan tersebut, yang akan membantu meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kontribusi kecamatan dalam pembangunan Kabupaten Tasikmalaya secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa

Pengembangan kapasitas pegawai akan membantu meningkatkan tingkat profesionalisme di Kantor Kecamatan, yang mencakup pemahaman yang lebih baik tentang etika kerja, komunikasi yang lebih efektif, dan penanganan yang lebih baik terhadap situasi-situasi yang kompleks. Pengembangan kapasitas dianggap sebagai cara untuk membantu pegawai dalam pengembangan karirnya, yang mencakup pelatihan, sertifikasi, atau kesempatan untuk mengambil peran yang lebih bertanggung jawab, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Pengembangan kapasitas sebagai alat untuk lebih baik mengelola sumber daya manusia di Kantor Kecamatan. Dengan memahami kekuatan dan kelemahan pegawai, camat dapat menempatkan seorang pegawai di tempat yang paling sesuai dengan keahliannya. Pentingnya pengembangan kapasitas dalam memastikan bahwa pegawai memahami peraturan dan pedoman yang berlaku, yang dapat

membantu menghindari masalah hukum dan memastikan kualitas kerja yang tinggi. Melalui pengembangan kapasitas pegawai dapat meningkatkan keterlibatan masyarakat dalam proses pemerintahan daerah. Ketika pegawai mampu memberikan informasi yang akurat dan berkualitas kepada masyarakat, hal ini dapat memperkuat hubungan antara Kantor Kecamatan dengan masyarakat.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan kapasitas (*capacity building*) Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kabupaten Tasikmalaya bahwa pengembangan kapasitas ASN di Kecamatan ini sangat bergantung pada pengetahuan yang mereka miliki. ASN perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang tugas dan tanggung jawab mereka, peraturan, dan kebijakan yang berlaku di tingkat kabupaten dan nasional. Pengetahuan ini menjadi dasar untuk melakukan pekerjaan mereka dengan efektif dan efisien.

Kemampuan ASN perlu terus ditingkatkan agar mampu menghadapi perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Kemampuan teknis, manajerial, dan interpersonal menjadi kunci untuk menjalankan tugas dengan baik. Dengan demikian, pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan perlu menjadi bagian integral dari upaya pengembangan kapasitas. Pengembangan kapasitas harus memiliki tujuan yang jelas dan terukur. ASN perlu tahu apa yang diharapkan dari mereka, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Tujuan ini dapat mencakup peningkatan pelayanan publik, efisiensi birokrasi, atau pencapaian target pembangunan. Dengan tujuan yang jelas, ASN akan lebih termotivasi untuk belajar dan berkembang.

Pengembangan kapasitas ASN di tingkat kecamatan juga memerlukan kerja sama dan koordinasi antarinstansi terkait. Pihak-pihak yang terlibat, seperti pemerintah kabupaten, pihak swasta, dan masyarakat, perlu bekerja sama untuk mencapai tujuan pengembangan kapasitas dengan lebih efektif. Proses pengembangan kapasitas perlu dievaluasi secara berkala untuk menilai efektivitasnya. Jika ditemukan kelemahan atau kekurangan, perbaikan perlu dilakukan untuk meningkatkan hasilnya. Pengembangan kapasitas adalah usaha berkelanjutan yang harus terus diperbaiki seiring berjalannya waktu. Pengembangan kapasitas ASN di Kecamatan Kabupaten Tasikmalaya sangat ditentukan oleh kombinasi pengetahuan yang kuat, kemampuan yang relevan, dan tujuan yang jelas. Dengan komitmen untuk terus belajar dan berkembang, ASN dapat menjadi aset yang berharga dalam mendorong kemajuan daerah tersebut.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengembangan kapasitas (*capacity building*) Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kabupaten Tasikmalaya, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan yang dimiliki ASN di Kecamatan masih kurang menunjang terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan kecamatan dengan berbagai faktor, diantaranya masih kurangnya pengetahuan teknis yang dimiliki oleh ASN, bidang pekerjaan yang terpaksa harus rangkap pekerjaan karena kurangnya ASN,

sementara pengetahuan tentang tugas pekerjaan dan pengetahuan yang dimiliki oleh ASN cukup baik.

Pengembangan kapasitas (*capacity building*) Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kabupaten Tasikmalaya dari aspek kemampuan yang masih kurang diantaranya kemampuan manajemen, mengambil keputusan secara mandiri, membuat perencanaan dan berpikir secara intuitif, sedangkan aspek lainnya seperti kemampuan berkomunikasi, baik dengan pimpinan, rekan kerja maupun dengan masyarakat, serta dalam menyelesaikan tugas pekerjaan mampu dilaksanakan dengan baik.

Selanjutnya pencapaian tujuan dalam pengembangan kapasitas (*capacity building*) Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kabupaten Tasikmalaya, aspek yang masih kurang berkaitan dengan tingkat kepercayaan diri pegawai, sedangkan untuk pelaksanaan pekerjaan berorientasi pada tujuan, tanggungjawab terhadap pekerjaan, dan sikap dalam mematuhi norma dan etika dalam organisasi dalam kategori baik.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arifin, dkk. (2018). Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kerja di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jurnaleksektif/article/view/20812>
- Brown, H. D. (2001). *Teaching by Principles an Interactive Approach to Language Pedagogy*. Pearson Education.
- Hardjanto, I. (2006). *Pembangunan Kapasitas Lokal (Local Capacity Building)*. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya.
- Nurhayati, dkk. (2019). Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Pendidikan Pelatihan Kabupaten Gorontalo Utara. <https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/view/22>
- Soeprapto, H. R. R. (2005). *Reformasi Administrasi Publik*. Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya.
- Steers, R. M. (2011). *Efektivitas Organisasi* (M. Jamin (ed.)). Erlangga.