

## RINGKASAN

Sumber daya manusia adalah aset penting dalam berjalannya suatu organisasi. Badan Pusat Statistik Kabupaten Banyumas sangat bergantung pada kompetensi pegawainya dalam menjalankan tugas baik yang bersifat teknis maupun administratif. Berdasarkan wawancara dan observasi diidentifikasi bahwa permasalahan yang ada pada BPS Kabupaten Banyumas adalah terbatasnya jumlah dan kompetensi sumber daya manusia baik teknis dan administratif yang sesuai dengan tugasnya. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mendeskripsikan pengembangan kompetensi sumber daya aparatur yang dilakukan oleh BPS Kabupaten Banyumas dengan menggunakan aspek pengembangan kompetensi sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2016) yang terdiri dari empat aspek yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial, kompetensi sosial, dan kompetensi intelektual.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sumber data berasal dari sumber data primer dan data sekunder. Teknik analisis data menggunakan model Miles & Huberman. Teknik validitas dan reliabilitas yang digunakan adalah dengan triangulasi sumber. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh BPS Kabupaten Banyumas dilakukan pada empat aspek yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial, kompetensi sosial, dan kompetensi intelektual. Kompetensi teknis dilakukan dengan diklat teknis fungsional, pelatihan teknis survei, dan *Learning Management System* (LMS). Namun, aspek kompetensi ini belum berjalan dengan baik karena masih terdapat kendala. Kompetensi manajerial dilakukan melalui pelatihan struktural seperti diklat kepemimpinan, *Learning Management System* (LMS), dan program izin belajar dan tugas belajar. Kompetensi sosial dilakukan melalui internalisasi pada apel pagi dan do'a bersama, serta pembentukan tim kerja. Kompetensi sosial belum berjalan dengan baik karena masih terdapat kendala dalam komunikasi organisasi. Kompetensi intelektual dilakukan melalui dorongan untuk menyelesaikan 20JP/tahun bagi setiap pegawai. Kompetensi intelektual pegawai juga masih kurang karena beberapa pegawai belum termotivasi untuk mengembangkan kompetensinya.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa meskipun pengembangan kompetensi teknis sudah berjalan baik, namun masih dijumpai kendala seperti keterbatasan waktu dan metode pelatihan yang kurang efektif serta kurangnya motivasi pegawai dalam meningkatkan spesialisasi pendidikan. Pengembangan kompetensi manajerial sudah berjalan baik dibuktikan dari keterlibatan pejabat struktural dalam mengikuti pelatihan struktural, memenuhi kualifikasi pendidikan, dan pengalaman kepemimpinan yang memadai. Kompetensi sosial masih mengalami kendala karena ego beberapa pihak yang merasa paling benar. Kompetensi intelektual masih kurang baik karena motivasi pegawai untuk mengembangkan kompetensi masih rendah.

**Kata Kunci: Kompetensi, Pengembangan Kompetensi, Sumber Daya Manusia**

## SUMMARY

Human resources are important assets in the running of an organization. The Central Bureau of Statistics of Banyumas Regency relies heavily on the competence of its employees in carrying out both technical and administrative tasks. Based on interviews and observations, it was identified that the problem at BPS Kabupaten Banyumas is the limited number and competence of human resources, both technical and administrative, in accordance with their duties. Therefore, this research was conducted with the aim of describing the competency development of apparatus resources carried out by BPS Kabupaten Banyumas using aspects of human resource competency development according to Sedarmayanti (2016) which consists of four aspects, namely technical competence, managerial competence, social competence, and intellectual competence.

This research uses a qualitative descriptive method. Data collection techniques through interviews, observation, and documentation. Data sources came from primary and secondary data sources. The data analysis technique used the Miles & Huberman model. The validity and reliability technique used was source triangulation. The results of this study show that competency development carried out by BPS Banyumas Regency to optimize human resources is carried out in four aspects, namely technical competence, managerial competence, social competence, and intellectual competence. Technical competence is conducted through functional technical training, survey technical training, and Learning Management System (LMS). However, this aspect of competence has not been running well because there are still obstacles. Managerial competence is carried out through structural training such as leadership training, Learning Management System (LMS), and study permit and study task programs. Social competence is carried out through internalization at morning roll call and prayer together, as well as the formation of work teams. Social competence has not run well because there are still obstacles in organizational communication. Intellectual competence is carried out through encouragement to complete 20JP/year for each employee. Employees' intellectual competence is also still lacking because some employees have not been motivated to develop their competence.

Based on the results of the study, it was found that although the development of technical competence has been running well, there are still obstacles such as time constraints and ineffective training methods and lack of employee motivation in improving educational specialization. The development of managerial competence has gone well as evidenced by the involvement of structural officials in attending structural training, meeting educational qualifications, and adequate leadership experience. Social competence is still experiencing obstacles due to the ego of some parties who feel the most righteous. Intellectual competence is still not good because employee motivation to develop competence is still low.

**Keywords: Competency, Competency Development, Human Resources**