

## **STRATEGI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI DALAM PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA ZONA INTEGRITAS DI DINAS PERTANAHAN KOTA MAKASSAR**

**Jusman<sup>1\*</sup>**, Rijal<sup>2</sup>, Abd. Rahman<sup>3</sup>, D. Rudolf Leiwakabessy<sup>4</sup>, Sitti Sahara Syamel<sup>5</sup>  
<sup>1,2,3,5</sup> Universitas Handayani Makassar, Makassar, Indonesia

<sup>4</sup> Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (IISIP) Yapis Biak, Papua, Indonesia

\*Korespondensi : [jusman@handayani.ac.id](mailto:jusman@handayani.ac.id)

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi kebijakan pengembangan kompetensi pegawai dalam menata sistem manajemen sumber daya manusia yang efektif menjadi prioritas strategis bagi Kantor Pertanahan Kota Makassar untuk menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan mampu beradaptasi dengan dinamika pelayanan publik dalam mempertahankan zona integritas. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi pustaka dengan cara memahami teori dari berbagai literatur dengan menyusun berbagai rumusan permasalahan yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari analisis yang dilakukan, terlihat bahwa pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan dilakukan melalui program pelatihan reguler yang dirancang khusus untuk meningkatkan keterampilan teknis dan nonteknis pegawai, seperti pelatihan aplikasi my sertifikat dan pelatihan lisensi drone dan kepemimpinan. Penilaian kebutuhan pelatihan dilakukan secara sistematis untuk mengidentifikasi kesenjangan keterampilan dan mencocokkannya dengan kebutuhan organisasi. Strategi kebijakan ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pegawai BPN Kota Makassar yang profesional, produktif, dan responsif, serta mendukung terciptanya sistem manajemen sumber daya manusia yang lebih modern dan transparan dalam mempertahankan zona integritas. Sehingga disimpulkan bahwa dengan cara ini, Kantor Pertanahan Kota Makassar bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik agar menjadi lebih baik dan berkelanjutan dalam mempertahankan zona bebas korupsi dan nepotisme sehingga pelayanan publik lebih meningkat.

**Kata Kunci** : Strategi Kebijakan, Pengembangan Kompetensi, Penataan Manajemen SDM, Zona Integritas

### **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to find out the policy strategy for developing employee competence in organising an effective human resource management system which is a strategic priority for the Makassar City Land Office to create competent human resources and be able to adapt to the dynamics of public services in maintaining the integrity zone. The research method used is descriptive qualitative with a literature study approach by understanding the theory from various literatures by compiling various formulations of existing problems. The results show that from the analysis conducted, it is evident that continuous education and training is conducted through regular training programmes*

*specifically designed to improve employees' technical and nontechnical skills, such as my certificate application training and drone licensing and leadership training. Training needs assessments are conducted systematically to identify skills gaps and match them with organisational needs. This policy strategy is expected to improve the quality of BPN Kota Makassar employees who are professional, productive, and responsive, and support the creation of a more modern and transparent human resource management system in maintaining the integrity zone. So it is concluded that in this way, the Makassar City Land Office aims to improve the quality of public services to be better and sustainable in maintaining a corruption and nepotism free zone so that public services are improved.*

**Keywords :** *Policy Strategy, Competency Development, Human Resource Management System, Integrity Zone*

## A. PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi dengan mengacu pada peradaban kebijakan publik hari ini sangat berpengaruh besar terhadap pengembangan pegawai setiap organisasi baik pada sektor pemerintah maupun sektor swasta. Hal ini disebabkan karena rutinitas pelayanan publik semakin cepat dan terintegrasi secara berkesinambungan dengan adanya teknologi informasi sebagai acuan dalam memberikan kepuasan pelayanan kepada masyarakat dengan berbagai pendekatan yang dilakukan seperti inovasi sebagai platform yang dapat memberikan akses kepada masyarakat untuk diberikan kemudahan pelayanan. Inovasi pelayanan publik adalah inisiatif terobosan dari lembaga/instansi publik dalam usaha untuk menunjang peningkatan kualitas pelayanan publik (Aziz dkk., 2022). Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan pelayanan dalam penerapannya pun berubah secara modern dengan dalih strategi kebijakan pelayanan prima. Penerapan birokrasi modern dalam sektor publik bertujuan untuk meningkatkan pengelolaan dan penyelenggaraan pelayanan publik yang lebih baik (Parlina dkk., 2023). Pelayanan yang baik akan memberikan dampak yang besar kepada pemerintah dalam memperbaiki birokrasi

pada sektor publik terutama dalam pengembangan sumber daya manusianya.

Dinas Pertanahan Kota Makassar memiliki peran penting dalam melayani kebutuhan masyarakat terkait urusan pertanahan, yang menuntut profesionalisme dan integritas tinggi. Menurut Jazuli, dalam (Putra dkk., 2022) bahwa kinerja pegawai negeri sipil dalam pengembangan zona integritas di organisasi tertentu sebagai prinsip operasional dasar untuk meningkatkan efisiensi kerja seluruh anggota dan struktur pemerintahan. Lembaga Administrasi Negara 2018 dalam (Rahmalia, 2020) menjelaskan bahwa peningkatan keterampilan Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang disebut Pengembangan Kompetensi, bertujuan untuk memenuhi kebutuhan kompetensi PNS sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier. Untuk menjaga kualitas pelayanan publik dan meningkatkan kepercayaan masyarakat, penerapan zona integritas menjadi keharusan. Zona Integritas adalah penghargaan yang diberikan kepada para pemimpin dan pegawai pemerintah yang bersungguh-sungguh untuk menciptakan Lingkungan Bebas Korupsi atau Lingkungan Birokrasi Bersih dan Melayani melalui upaya reformasi birokrasi,

khususnya dalam hal pencegahan dan penindakan korupsi serta peningkatan kualitas pelayanan publik (Alfarizi & Nuswardani, 2023). Sesuai dengan pengertian diatas maka pegawai dituntut untuk bekerja keras meningkatkan kompetensi agar mampu mengimbangi dan mempertahankan zona integritas yang telah diberikan oleh pemerintah sebagai delegasi bahwa dinas pertanahan kota makassar sebagai lembaga yang bersih dalam pencegahan dan penindakan korupsi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Salah satu tantangan utama dalam mewujudkan zona integritas adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Olehnya itu salah satu faktor kunci keberhasilan otonomi daerah dapat ditinjau dari pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik (Nofriandy Imanuel dkk., 2022). pendapat tersebut menjadi analisa yang penting sebagai dasar dalam melakukan perubahan dengan strategi kebijakan yang optimal dalam pengembangan pegawai terutama pada penataan sistem manajemen sumber daya manusia sehingga efektivitas pegawai semakin baik terutama pada kompetensi pegawai, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, memegang peranan penting dalam memastikan pelaksanaan tugas yang optimal. Sejalan dengan pendapat Sunyoto dalam (Mustopa dkk., 2021) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang bertujuan untuk menstimulasi, mendukung, dan meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi. Dengan menerapkan kebijakan pengembangan kompetensi aparatur ASN, diharapkan akan tercipta ASN yang terampil dalam melaksanakan tugasnya secara profesional (Leonard Nekwek, 2022). Kebijakan pembangunan Zona

Integritas merupakan langkah yang diambil pemerintah guna mempercepat reformasi birokrasi demi peningkatan kualitas pelayanan publik (Gani, 2019). Zona integritas merupakan program yang dibentuk baik untuk tingkat daerah maupun nasional (Wihardiasty Sekar Kinasih & Sujianto, 2022). Olehnya itu perlu dilakukan dengan metode yang komprehensif yang mendukung sumber daya manusia dengan memberikan pelatihan dan pengembangan diri. Onibala ddk, et al dalam (Fokaaya dkk., 2022) bahwa dengan diadakannya pelatihan, para pegawai diberikan kesempatan untuk menggali pengetahuan atau nilai-nilai baru. Hal ini akan membantu mereka meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

Namun, banyak instansi pemerintah, termasuk Dinas Pertanahan Kota Makassar, menghadapi berbagai tantangan seperti keterbatasan dalam program pelatihan, kesenjangan keterampilan, serta kurangnya strategi kebijakan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan. Informasi dilapangan ditemukan bahwa masyarakat merasa pelayanan pendaftaran Hak Atas Tanah di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Makassar masih perlu ditingkatkan. Masyarakat merasa bahwa pelayanan yang diterima mereka kurang memuaskan, menggambarkan kurangnya kepuasan dalam layanan tersebut. Selain itu, dilema yang dihadapi adalah kurangnya pemahaman tentang proses pendaftaran, ketidakpastian hukum, dan biaya yang dibutuhkan untuk pendaftaran peralihan Hak Atas Tanah akibat transaksi jual beli. Di sisi lain, BPN Kota Makassar menghadapi beberapa tantangan, seperti keterbatasan tenaga kerja yang

mengakibatkan kinerja kurang efisien, masih ada staf yang belum sepenuhnya paham dengan tugas dan tanggung jawab mereka, serta SDM berkualitas rendah dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Kondisi ini mengakibatkan penurunan efektivitas manajemen SDM, yang berdampak pada pencapaian standar pelayanan di zona integritas. Menurut Rustiono, dalam (Hapsari dkk., 2019) bahwa Ide tentang zona integritas sebenarnya bersumber dari gagasan pulau integritas. Pulau Integritas digunakan secara luas oleh pemerintah dan organisasi non-pemerintah untuk mengungkapkan semangat dalam upaya memerangi dan mencegah korupsi.

Disamping itu masalah yang perlu diperhatikan terkait pengelolaan sumber daya manusia peningkatan profesionalisme staf belum optimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya pendokumentasian saat terjadi perubahan manajemen, keterbatasan SDM yang memiliki keahlian dalam membangun sistem aplikasi yang terintegrasi dengan SOP, kekurangan pegawai yang berkompeten dalam teknis lapangan terutama dalam masalah sertifikat tanah, serta minimnya kesadaran staf untuk melaporkan kinerjanya. Selain itu, keterbatasan sumber daya manusia dalam melakukan pengawasan di bidangnya masing-masing juga menjadi perhatian, disertai dengan rendahnya dana yang dialokasikan untuk meningkatkan kualitas layanan publik. Oleh karena itu, perlu adanya strategi kebijakan yang holistik untuk meningkatkan kompetensi pegawai guna memperkuat penataan sistem manajemen SDM di Dinas Pertanahan Kota Makassar.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan menggunakan studi pustaka merupakan metode pengumpulan data dengan cara memahami dan mempelajari teori-teori dari berbagai literatur yang terkait dengan penelitian. Setelah itu, penelitian ini akan menyusun pemecahan masalah terkait dengan strategi kebijakan pengembangan kompetensi pegawai: meningkatkan efektivitas penataan sistem manajemen SDM di zona integritas di Dinas Pertanahan Kota Makassar. Menurut Zed dalam (Fadli, 2021) terdapat empat tahapan dalam melakukan studi pustaka, yakni persiapan alat yang diperlukan, menyusun daftar pustaka utama, mengatur waktu dengan baik, dan membaca serta mencatat materi penelitian. Mencari informasi dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan penelitian yang sudah ada adalah metode pengumpulan data yang digunakan. Informan dalam penelitian ini berjumlah tujuh (7) orang yang merupakan informan kunci yang memahami permasalahan yaitu kepala kantor BPN Kota Makassar, Kepala sub tata usaha, dan kepala seksi. Analisis dilakukan dengan menggunakan analisis konten serta analisis deskriptif. Informasi dari berbagai sumber pustaka dipelajari dengan cermat dan mendalam untuk memperkuat argumen dan konsep yang disampaikan.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Secara konseptual dalam meningkatkan standar pelayanan yang baik, perlu sebuah strategi kebijakan terutama dalam pengembangan pegawai untuk dapat menetralsir masalah terhadap sebuah organisasi di sektor publik dan sektor swasta. Permasalahan ini memang perlu

dianalisa agar dapat mengurai permasalahan awal untuk dilakukan perbaikan dalam pengembangan pegawai agar dapat menjadi alternatif dalam pengambilan kebijakan terutama pada zona integritas di dinas pertanahan kota makassar. Olehnya itu hasil penelitian dalam pembahasan ini kerangka awal yang dilihat adalah pemahaman mengenai lokasi penelitian, penulis mencoba memberikan gambaran umum mengenai wilayah penelitian. Hal ini sangat penting ketika melakukan penelitian, terutama pada saat proses pengumpulan data. Memahami kondisi wilayah, jarak tempuh dan karakteristik masyarakat di daerah penelitian dapat membantu dalam memilih teknik pengumpulan data yang tepat. Dengan memahami hal tersebut, peneliti dapat lebih efisien dalam melakukan penelitian dan menganalisis strategi kebijakan publik terkait manajemen sumber daya manusia pada Zona Integritas di Kantor Pertanahan Kota Makassar. Kemudian keadaan pegawai Staf pelaksana pelayanan di kantor BPN Kota Makassar memainkan peran penting dalam memastikan kepuasan warga kota. Dalam menjalankan sebuah program, diperlukan tim yang memadai dan terampil untuk memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi. Di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar, terdapat total 199 orang pegawai yang terdiri dari 102 orang laki-laki dan 97 orang perempuan.

Dalam upaya memperkuat manajemen sumber daya manusia di BPN Kota Makassar, penekanan diberikan pada pelatihan dan pendidikan staf dengan fokus pada strategi kebijakan publik. Hal ini memiliki dampak yang signifikan terhadap implementasi karena berkaitan dengan

faktor-faktor pendukung yang relevan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hasil observasi lapangan yang mengungkap permasalahan terkait pengembangan strategi penataan manajemen sumber daya manusia dalam rangka menjaga keberlanjutan zona integritas yang ada. menurut (Sunusi, 2016) mengatakan bahwa saat ini, penting bagi seorang penentu kebijakan untuk memperhatikan kemampuan pegawai dalam organisasi yang sesuai dengan peluang dan risiko yang muncul akibat perubahan lingkungan. Olehnya itu hal ini dapat digambarkan alur hasil penelitian yang ditemukan dilapangan strategi kebijakan pengembangan pegawai dalam penataan sistem manajemen sumber daya manusia yaitu;

1. Pendidikan dan Pelatihan Berkelanjutan

Ketika menerapkan sebuah kebijakan, penting untuk mengevaluasi sejauh mana organisasi mencapai tujuannya melalui proses pelaksanaannya ini jelas bahwa kebijakan yang mencakup pelatihan dan pengembangan pegawai dapat menjadi efektif dalam meningkatkan keterampilannya. Selain itu, program pelatihan yang sesuai dengan peran dan tanggung jawab karyawan dapat membantu meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sesuai informasi di lapangan dengan informan ditemukan bahwa di kantor memang diwajibkan kepada pegawai untuk ikut pengembangan kompetensi misalnya diklat Pelatihan Kepemimpinan Pengawas atau disingkat (PKP) diperuntukkan bagi para kepala seksi, kemudian ada diklat Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) untuk jabatan kepala kantor dan hal ini dilakukan

secara berkelanjutan kepada pegawai. Hasil informasi tersebut dianalisis bahwa dalam meningkatkan kompetensi pegawai di BPN Kota Makassar diwajibkan kepada pegawai untuk ikut dan terlibat dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan, disamping itu juga ini merupakan indikator penilaian kepada pegawai sejauh mana efektivitas kompetensinya setelah mengikuti pelatihan.

Jika melihat kondisi dilapangan dengan aspek pengembangan pegawai terutama dalam peningkatan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan dalam penataan manajemen sumber daya manusia cukup optimal hal ini terlihat pada pelatihan mysertifikat untuk front office dan back office dimana ditemukan permasalahan banyak berkas yang sudah terdaftar yang tidak bisa ditindaklanjuti karena hasil pemeriksaan back office berbeda dengan hasil front office, ada batasan pelayanan perhari, satuan biaya layanan tidak terinformasikan sebelum pemohon datang ke kantor sehingga efektivitas pelayanan kurang maksimal. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa setelah terjadi pelatihan pengembangan pegawai dalam penataan manajemen sumber daya manusia pegawai BPN Kota Makassar terjadi perubahan secara signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa strategi kebijakan oleh pimpinan untuk memberikan pelatihan kepada pegawai dan hasil yang ditemukan terlihat sinergitas kesepahaman antara back office dan front office dalam penanganan berkas cepat dan akurat, jumlah layanan tidak mempunyai batas, satuan biaya layanan sudah terinformasikan dan memberikan kepastian waktu penyelesaian produk kepada pemohon. Kemudian terlihat juga pelatihan lisensi drone untuk

memastikan pegawai memahami dan mengetahui cara menjalankannya dengan target proses identifikasi satu bidang dalam peta waktu yang dibutuhkan cepat dan akurat, sehingga kegiatan pengukuran berjalan efektif dan efisien karena dapat dilakukan di tempat tertentu yang telah tersedia. Artinya, melalui pelatihan bersertifikasi ini, para pegawai diberikan pengetahuan untuk memberikan layanan yang baik dan menyampaikannya dengan benar sesuai dengan sistem yang tersertifikasi. Melihat data yang ada, terdapat total 5.798 berkas tunggakan dari tahun 2007 hingga 2023 sebelum menggunakan aplikasi Simpelkan. Setelah menggunakan aplikasi mysertifikat, jumlah tunggakan berkurang menjadi 1.649 berkas. Artinya, jumlah tunggakan berkurang secara signifikan berkat mysertifikat. Selain itu, para petugas juga dilatih untuk menggunakan drone untuk mempercepat proses survei tanah sehingga lebih efisien dan efektif.

Dapat disimpulkan bahwa strategi kebijakan untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia dalam hal pengembangan dan pelatihan pegawai memainkan peran penting dalam meningkatkan keterampilan pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Makassar, sebuah lembaga pemerintah yang ditugaskan untuk mengelola dan melayani sektor pertanahan di wilayah tersebut. Pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan sangat penting dalam mengembangkan keterampilan staf BPN untuk memastikan bahwa layanan publik diberikan secara optimal dan sesuai dengan peraturan dan kebijakan pertanahan yang standar. Selain itu, penting untuk mempertimbangkan pelatihan sebagai indikator kunci dalam pengelolaan sumber

daya manusia dan strategi pengembangan keterampilan mereka untuk mengatasi masalah pertanahan di Kota Makassar. Pengamatan penulis di lapangan menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan secara berkesinambungan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensinya.

Sejalan dengan pendapat (Rizal & Tengku Ramly, 2023) mengatakan dalam pengembangan sumber daya manusia, kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan, karena keduanya bertujuan untuk meningkatkan efektivitas penggunaan potensi pegawai. Dengan adanya pegawai yang aktif dalam kegiatan pembelajaran ini, terbukti bahwa BPN Kota Makassar memberikan kesempatan kepada pegawainya, khususnya di bidang pemahaman kepemimpinan, dalam rangka menjaga konsistensi pengelolaan sumber daya manusia dan penguatan zona integritas. Semua itu didasari dengan penggabungan ilmu administrasi dan manajemen sebagai dasar utama dalam proses pengambilan keputusan.

## 2. Penilaian Kebutuhan Pelatihan

Evaluasi kebutuhan pelatihan di kantor BPN di kota Makassar menunjukkan peningkatan yang signifikan setelah menerima penghargaan dalam zona integritas. Ini menjadi gambaran bahwa semakin baik pengelolaan pelayanan publik maka semakin kompleks tugas dan tanggung jawab yang diemban, karena ini akan menjadi dasar dalam penilaian kebutuhan terutama dalam meningkatkan kompetensi pegawai seperti memberikan pelatihan sebagai kebutuhan dasar pegawai dalam memperbaiki pengetahuannya. Hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa pelatihan pegawai sering dilakukan untuk

meningkatkan kompetensi mereka. Namun, keterbatasan sumber daya secara teknis telah mempengaruhi proses implementasinya. Oleh karena itu, penilaian dilakukan secara berkala berdasarkan unit kerja yang ada untuk memastikan bahwa program pelatihan sesuai dengan kebutuhan perkembangan organisasi dan individu. Proses ini terlibat dalam menganalisis kesenjangan keterampilan dan mengidentifikasi daerah yang perlu diperbaiki. Sering kali, dalam pelatihan, kegiatan yang umum dilakukan adalah seminar dengan kriteria yang beragam, disesuaikan dengan kebutuhan pegawai. Namun yang perlu ditekankan adalah pentingnya pelatihan berbasis sertifikat yang diselenggarakan secara bertahap, yang juga menjadi tolok ukur penilaian kinerja pegawai. Sejalan dengan pendapat (Edi Irawan, 2023) bahwa perencanaan sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan bahwa keahlian, kompetensi, dan perilaku karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sesuai informasi dengan informan dilapangan bahwa indikator dari masalahnya biasa penggunaan aplikasi Mysertipikat di kantor kami yang menjadi penilaian selain daripada seminar atau yang lainnya. Dengan adanya aplikasi ini, pra pelayanan akan sangat terbantu karena sebelum dilakukan pendaftaran oleh masyarakat di loket, masyarakat itu sudah melengkapi dulu berkas-berkas dokumen dengan cara scan dan upload secara mandiri berkas-berkasnya tersebut dan sudah di verifikasi oleh petugas loket secara online sehingga tidak ada lagi berkas-berkas yang menjadi tunggakan nantinya namun perlu dipelajari kembali. Kemudian ditemukan pula informasi dengan informan lain bahwa terkait penerapan ZI, ada beberapa

indikator-indikator dari penilaian yang biasanya dilakukan oleh asesmen kepada kami terkait dengan pelayanan seperti standar pelayanan pada aplikasi my sertifikat dan pada saat assesment penilaian dari pihak eksternal, bahwasanya layanan kami selama ini sudah sesuai dengan SOP yang ada. Dari enam indikator tersebut diukur dan dinilai oleh pihak eksternal dan mendapatkan nilai yang optimal.

Penjelasan informan tersebut dapat dianalisis dan diperhatikan bahwa strategi kebijakan untuk mengembangkan kompetensi pegawai, termasuk program pelatihan dan pendidikan, memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas penataan sistem manajemen sumber daya manusia di zona integritas. Dalam situasi di mana kebutuhan pelatihan dinilai, fokus diberikan kepada proses pelayanan yang dilakukan, dengan acuan pada indikator penerapan sertifikat my di Kantor Pertanahan Kota Makassar milik BPN. Tidak hanya itu, para pegawai juga diminta untuk mengikuti berbagai seminar dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan mereka. Di samping itu, atasan juga secara rutin mengawasi sejauh mana kinerja serta penerapan inovasi oleh pegawai sebagai penunjuk keberhasilan mereka dalam memperkaya kemampuan yang dimiliki. Hal ini menjadi landasan penting dalam menentukan promosi dan rotasi pegawai sesuai dengan evaluasi pasca pelatihan yang dilakukan. Selain itu, menurut penelitian, dalam konteks organisasi aktual, penting untuk mengatur manajemen sumber daya manusia terutama dalam menilai kebutuhan pelatihan. Ini sangat penting karena menjadi faktor kunci dalam mempertahankan integritas zona, sehingga karyawan memiliki pemahaman yang mendalam dalam memberikan pelayanan

dan menyelesaikan masalah.

Olehnya itu evaluasi kebutuhan pelatihan pegawai BPN kota Makassar telah dinilai cukup baik setelah mengikuti berbagai program pelatihan secara berkelanjutan. Hal ini berdampak dan berpengaruh, terbukti dari penghargaan yang diberikan oleh Kementerian ATR/BPN pada tahun 2021-2022 sebagai satuan perangkat kerja terbaik dan oleh Ombudsman sebagai peringkat pertama dalam penilaian kepatuhan standar pelayanan publik dengan predikat zona hijau. Oleh karena itu, pengaruhnya sangat signifikan terhadap nilai dan penghargaan yang diterima. Selain itu, juga memberikan dampak positif bagi pegawai untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan yang ada. Hal ini terlihat dari peningkatan jumlah pegawai yang mengikuti program pelatihan kompetensi, yang dilihat dari hasil evaluasi eksternal yang dilakukan. Selain itu, setelah pelatihan, akan diadakan survei untuk menilai kepuasan peserta dan menerima masukan tentang seberapa efektif materi, tugas, dan penyampaian pelatihan tersebut. Lalu, hasil pelatihan dinilai berdampak positif pada kinerja pegawai melalui evaluasi kinerja rutin serta penelaahan hasil kerja setelah berakhirnya pelatihan. Terakhir, dilakukan audit dan review secara rutin terhadap program pelatihan guna menegaskan relevansi dan kualitas program, serta melakukan perbaikan bila diperlukan.

### 3. Penerapan Teknologi dalam Pelatihan

Penerapan teknologi seperti e-learning dan simulasi memfasilitasi fleksibilitas dan akses yang lebih luas terhadap materi pelatihan. Teknologi juga membantu dalam memantau kemajuan dan



keberhasilan pelatihan pegawai di kantor BPN Kota Makassar. Berdasarkan hasil observasi langsung dan data yang terkumpul, penerapan teknologi mulai dari tahap pendidikan, pelatihan, dan penilaian terlihat optimal. Pegawai diberikan pelatihan yang komprehensif, bertahap, dan didorong untuk belajar secara mandiri terutama dalam pelatihan kompetensi. Apabila mempertimbangkan pembaharuan berorientasikan aplikasi, penilaian dilakukan secara berurutan berdasarkan kinerjanya. Hasil informasi di lapangan dengan informan terlihat saya kira pertanyaan tadi kalau dilihat saat ini pelayanan sangat baik di kantor ini, kalau menurut saya memang diwajibkan pegawai untuk mengikuti pelatihan terutama berdasarkan inovasi yang kami terapkan di kantor ini, seperti layanan inovasi senja di losari, paerang, my sertifikat, simpelkan, semua diwajibkan dan pegawai harus mengetahui pelaksanaannya. Informasi tersebut dianalisis dalam menilai penataan manajemen sumber daya manusia di BPN Kota Makassar, penting bagi pegawai untuk menguasai dan memahami berbagai inovasi yang tersedia.

Strategi ini dianggap berpengaruh besar terhadap kompetensi pegawai dan menjadi indikator utama untuk menilai kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Kota Makassar saat melakukan administrasi di kantor BPN. Selain itu, diperlukan sosialisasi yang menyeluruh kepada masyarakat tentang inovasi yang diterapkan dalam pengurusan di BPN Kota Makassar. Kita bisa melihat bahwa aplikasi inovatif harus diikuti oleh pegawai selama pelatihan dan dipantau untuk mengevaluasi kinerjanya. Sesuai dengan informasi dengan informan lain bahwa pelatihan

penggunaan aplikasi Mysertipikat di pantau dan di monitoring langsung oleh bapak kepala kantor, dan di awasi pelaksanaannya oleh para pejabat pengawas. Kami selalu memantau perkembangan dan kemajuan dari para pelaksana di area perubahan tersebut. Penjelasan ini dapat dianalisa bahwa mengevaluasi pengaturan sumber daya manusia dan pengawasan bertahap dilakukan dalam proses pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai BPN Kota Makassar dan mempersiapkan perubahan zona integritas dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa program pengembangan kompetensi yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai dengan keterampilan yang sesuai dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efisien dan mendapatkan hasil yang diharapkan, Pelatihan tentang integritas dan etika membantu menciptakan budaya kerja yang jujur dan bertanggung jawab, Pegawai yang memiliki pelatihan dalam prinsip-prinsip ini cenderung untuk tidak terlibat dalam perilaku korupsi dan melanggar aturan. Penataan sistem manajemen sumber daya manusia yang baik akan menggunakan manfaat dari pelatihan untuk mengelola kinerja pegawai dengan efektif dan program pelatihan yang terarah membantu dalam menyusun rencana pengembangan individu dan melakukan penilaian kinerja dengan objektif.

Selain itu, ketika mengamati situasi yang ada, terdapat tantangan dan halangan yang muncul, seperti keterbatasan dana yang seringkali menjadi kendala dalam menyelenggarakan pelatihan. Oleh karena itu, salah satu solusinya adalah dengan mencari dana tambahan dari sumber eksternal atau memanfaatkan teknologi

secara optimal untuk pelatihan online yang lebih efisien secara ekonomis. Kemudian, ada kemungkinan bahwa beberapa pegawai kurang antusias untuk mengikuti pelatihan atau menerima perubahan karena kesibukan mereka dalam menangani banyak pelayanan. Selanjutnya, waktu yang terbatas untuk pelatihan bisa menjadi penghalang bagi pegawai untuk berpartisipasi sepenuhnya. Sebagai solusi, mengatur jadwal pelatihan yang fleksibel dan memanfaatkan sesi pelatihan singkat yang lebih fokus dapat membantu.

#### **D. KESIMPULAN**

Sesuai dengan hasil penelitian dilapangan dengan permasalahan yang dikaji terkait strategi kebijakan pengembangan pegawai dalam penataan sistem manajemen sumber daya manusia di Dinas Pertanahan Kota Makassar maka disimpulkan bahwa; Strategi kebijakan yang terarah untuk mengembangkan kompetensi pegawai melalui pendekatan terstruktur yang berbasis indikator pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, penilaian kebutuhan pelatihan, serta penerapan teknologi dalam pelatihan Dinas Pertanahan Kota Makassar terlihat baik, Berdasarkan indikator pendidikan dan pelatihan berkelanjutan terlihat cukup optimal karena pelatihan dilakukan berbasis pelatihan secara langsung bagaimana mengaplikasikan aplikasi seperti mysertifikat dan pelatihan lisensi drone dan juga diberikan pelatihan kepemimpinan kepada pegawai dan juga seminar. Kemudian penilaian kebutuhan pelatihan dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa materi yang diberikan relevan dengan tuntutan menjaga predikat zona integritas, selanjutnya penilaian ini mencakup identifikasi kesenjangan

kompetensi dan menyelesaikannya dengan tujuan organisasi badan pertanahan kota makassar, pada penggunaan teknologi dalam pelatihan terlihat teknologi yang digunakan untuk memperluas akses ke pelatihan, misalnya melalui e-learning dan platform digital lainnya hal ini memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi dalam pelatihan dengan fleksibilitas yang lebih besar dan menghemat sumber daya. Olehnya itu diharapkan kebijakan pengembangan keterampilan pegawai BPN Kota Makassar dapat meningkatkan profesionalisme dalam penataan manajemen sumber daya manusia dalam menjaga zona integritas.

#### **E. DAFTAR PUSTAKA**

##### **Buku :**

- Al-Farizi, S. H., & Nuswardani, N. (2023). Urgensi Integrasi Zona Integritas dan Pelayanan Publik. *INICIO LEGIS*, 4(1), 49–61. <https://doi.org/10.21107/il.v4i1.19928>
- Aziz, R. A., Hartono, S., & Puspaningtyas, A. (2022). Inovasi Pelayanan Publik Berbasis E-Government: Studi tentang Pelayanan Akta Kelahiran melalui e-Lampid Kota Surabaya. *Journal of Office Administration : Education and Practice*, 2(3), 211–220. <https://doi.org/10.26740/joaep.v2n3.p211-220>
- Edi Irawan. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Elektronik: Studi Literatur. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(3), 30–39.

- <https://doi.org/10.55606/jimak.v3i3.2097>
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *HUMANIKA*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Fokaaya, A., Marwan, M., & Milwan, M. (2022). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan terhadap Pengembangan Pegawai di Badan Pengembangan Kepegawaian & Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Sula. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2577–2584. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.1116>
- Gani, Y. (2019). Implementasi Pembangunan Zona Integritas dalam Pelayanan Publik Polri. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 13(2), 10. <https://doi.org/10.35879/jik.v13i2.163>
- Hapsari, J., Purnaweni, H., & Priyadi, B. P. (2019). Implementasi Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani Di Bbws Pemali Juana Semarang. *DIALOGUE; Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 1(1), 25–42.
- Leonard Nekwek. (2022). Implementasi kebijakan pengembangan kompetensi sumber daya aparatur sipil negara di kabupaten yalimo provinsi papua. *Jurnal Adhikari*, 1(3), 141–151. <https://doi.org/10.53968/ja.v1i3.40>
- Mustopa, R., Khopipah Barjah, M., Afina Ahsaina, N., & Rais, Y. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(3), 166–174. <https://doi.org/10.59188/journalsostech.v1i3.21>
- Nofriandy Imanuel, Meitiana, M., & Luluk Tri Harinie. (2022). Implementasi Kebijakan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Murung Raya. *Edunomics Journal*, 4(1), 71–86. <https://doi.org/10.37304/ej.v4i1.7952>
- Parlina, R., Wijatmoko, S., & Syafutra, R. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik Menuju Birokrasi Modern. *Musamus Journal of Public Administration*, 6(1), 488–494. <https://doi.org/10.35724/mjpa.v6i1.5321>
- Putra, A., Hakim, H., & Darmanto, D. (2022). Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Pembangunan Zona Integritas (ZI) di Kantor Pertanahan Kabupaten Majene. *JIAPI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Pemerintahan Indonesia*, 3(1), 62–74. <https://doi.org/10.33830/jiapi.v3i1.86>
- Rahmalia, M. (2020). Kompetensi Managerial Jabatan Administrasi Pegawai Negeri Sipil: Masalah dan Prospek Kebijakan. *Jurnal Kewidyaiswaraan*, 5(1), 94–108. <https://doi.org/10.56971/jwi.v5i1.64>
- Rizal, S., & Tengku Ramly, A. (2023). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi: Meningkatkan Kinerja Karyawan

- Layanan Pengadaan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 3(2), 101–116. <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v3i2.14271>
- Sunusi, S. (2016). Strategi Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 144. <https://doi.org/10.26858/jiap.v5i2.1766>
- Wihardiasty Sekar Kinasih, W. S. K., & Sujianto, S. (2022). Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani Di Kantor Imigrasi Kelas I Tpi (Tempat Pemeriksaan Imigrasi) Pekanbaru. *PUBLIKA : Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(1), 104–120. [https://doi.org/10.25299/jiap.2022.vol8\(1\).9308](https://doi.org/10.25299/jiap.2022.vol8(1).9308).