

ABSTRAK

Kompetensi merupakan landasan penting dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), selain aspek kualifikasi dan kinerja. Pengembangan pegawai berbasis analisis kesenjangan kompetensi menjadi salah satu strategi untuk memenuhi standar kompetensi jabatan setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang meliputi kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural. Penelitian ini bertujuan mendapatkan gambaran mengenai pengembangan pegawai berdasarkan analisis kesenjangan kompetensi pejabat pimpinan tinggi pratama. Penelitian ini menggunakan analisis data sekunder hasil pemetaan kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama dalam program Penilaian Potensi dan Kompetensi (*Talent Pool*) JPT oleh BKN tahun 2020. Jumlah data yang digunakan dalam analisis ini berjumlah 227 pegawai dari 9 lokasi pengambilan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesenjangan atau gap kompetensi paling tinggi berada pada kompetensi pengambilan keputusan (86,67%), orientasi pada hasil (86,34%), serta pengembangan diri dan orang lain (82,38%). Hasil analisis menggunakan *Job Person Match* (JPM) menunjukkan bahwa 36% peserta memiliki JPM kurang optimal, 52,86% peserta memiliki JPM cukup optimal dan 12,78% peserta memiliki JPM optimal. Analisis kesenjangan kompetensi menunjukkan 74,89% pejabat memiliki gap tinggi 68,28% pejabat tidak memenuhi standar kompetensi sosial kultural sesuai dengan level jabatannya saat ini. Analisis kesenjangan kompetensi ini juga dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, generasi/usia, dan asal instansi. Berdasarkan, hasil analisis kesenjangan kompetensi dan kinerja pegawai dalam 9 kotak pengembangan kompetensi, dapat diperoleh program pengembangan yang tepat. Pegawai yang memiliki kompetensi rendah atau berada di *box 1,2,4* direkomendasikan diberikan pengembangan kompetensi berupa melalui *coaching*, mentoring, belajar mandiri, *action-based learning*, pelatihan teknis, *knowledge sharing*, *literature study* dan *e-learning*. Program pengembangan kompetensi tidak bisa dibuat *one fits for all*, namun harus memperhatikan karakteristik pegawai seperti usia/generasi, asal instansi, dan gap kompetensi apa yang paling muncul.

Kata kunci: pengembangan pegawai; analisis kesenjangan kompetensi; Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPT Pratama), Aparatur Sipil Negara (ASN).