

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA APARATUR DALAM
MENINGKATKAN PELAYANAN DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN OGAN ILIR PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Nur Iman Bayu Putra

NPP. 30.0365

Asdaf Kabupaten Ogan Ilir, Provinsi Sumatera Selatan

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: Putrai676@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): An organization that is running well is indicated by the existence of one of the driving wheels indicators in the form of competent human resources. In the era of the industrial revolution 4.0, the government bureaucracy was supposed to be professional and competent in providing services to the community. But in reality there are still many problems that occur due to the lack of competence of the apparatus. Seeing from the background above, the authors are encouraged to conduct research with the title "Development of Competency of Apparatus Resources in Improving Services in the Population and Civil Registration Office of Ogan Ilir Regency, South Sumatra Province". **Purpose:** The purpose of this study is to find out how to develop the competence of personnel resources in improving services at the Office of Population and Civil Registration of Ogan Ilir Regency, knowing the factors that are inhibiting and efforts to overcome obstacles. **Method:** Writing design This study uses qualitative research with descriptive methods and inductive approaches. Meanwhile, data collection techniques used several methods, namely observation, interviews, and documentation as well as by performing data analysis techniques using the Miles and Huberman model which consisted of data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. **Result:** The results of the analysis show that from a normative perspective it has been carried out in accordance with the guidelines. However, the theoretical aspects based on the dimensions of technical competence, conceptual competence, and competence for life have not run optimally because there are several obstacles including limited budgets, inadequate infrastructure, the influence of age and motivation, and incompatibility of training and competence. **Conclusion:** Several attempts have been made by the Ogan Ilir Regency Population and Civil Registration Office to overcome these obstacles, including by proposing additional budgets, complete infrastructure facilities and placing the leadership role as a motivator.

Keywords: Development, Competence, Apparatus.

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Organisasi yang berjalan dengan baik ditunjukkan dengan adanya salah satu indikator roda penggerak berupa sumber daya manusia yang berkompeten. di era revolusi industri 4.0 birokrasi pemerintahan sudah seharusnya untuk profesional dan berkompeten dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun kenyataannya masih banyak permasalahan yang terjadi akibat kompetensi aparatur yang masih kurang. Melihat dari latar belakang di atas, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Dalam Meningkatkan Pelayanan Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan". **Tujuan:** Tujuan penelitian ini

yaitu untuk mengetahui bagaimana pengembangan kompetensi sumber daya aparatur dalam meningkatkan pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Ogan Ilir, mengetahui faktor yang menjadi penghambat dan upaya dalam mengatasi hambatan. **Metode:** Desain penulisan Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif serta pendekatan induktif. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan beberapa cara yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi serta dengan melakukan teknik analisis data model Miles dan Huberman yang terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Hasil analisis diketahui bahwa dari segi normatif telah dilaksanakan sesuai dengan pedoman. Namun pada aspek teoritis berdasarkan dimensi kompetensi teknis, kompetensi konseptual, dan kompetensi untuk hidup belum berjalan secara optimal dikarenakan terdapat beberapa kendala antara lain terbatasnya anggaran, sarana prasarana yang belum memadai, pengaruh usia dan motivasi, serta ketidaksesuaian diklat dengan kompetensi. **Kesimpulan:** Beberapa upaya telah dilakukan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir untuk mengatasi hambatan tersebut antara lain dengan mengusulkan penambahan anggaran, kelengkapan sarana prasarana serta menempatkan peran pimpinan sebagai motivator.

Kata kunci: Pengembangan, Kompetensi, Aparatur.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam melaksanakan penyelenggaraan pelayanan publik yang baik, perlu juga menciptakan lingkungan pemerintahan dan penyelenggara publik yang bersih dan berprinsip pada demokrasi tanpa diskriminasi pada seluruh warga, serta tanpa adanya intervensi dari satu golongan tertentu dalam menyediakan layanan publik. Dasar tersebut tertuang dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 yang mengatur mengenai beban tugas dan tanggung jawab para Aparatur Sipil Negara (ASN) selaku sumber daya manusia di lingkup pemerintahan. ASN yang baik dan profesional dalam menjalankan tugasnya akan berpengaruh pada kualitas pelayanan publik yang mereka berikan pada seluruh masyarakat.

Pemerintah saat ini dihadapkan dengan berbagai tantangan era Revolusi Industri 4.0, sehingga seluruh ASN dituntut oleh masyarakat untuk memiliki kompetensi yang unggul serta prinsip yang kuat dalam bentuk komitmen kebangsaan. Termasuk mengedepankan teknologi di dalam penyelenggaraan sistem pelayanan, yang termaknai dalam Peraturan Presiden tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010 – 2025. Pemerintah menargetkan terciptanya birokrasi pemerintahan yang berkelas dunia (*world class bureaucracy*), target yang ingin dicapai di antaranya terciptanya lingkungan pemerintahan yang bebas dari praktek KKN, pengelolaan sistem yang baik, rasional, serta pelayanan publik berbasis hasil (*outcome*). Target ini diharapkan dapat tercapai pada tahun 2025.

Pengembangan sumber daya penyelenggara negara harus didasarkan pada pengembangan integritas, moralitas, pelatihan, pangkat, dan kompetensi, serta pembagian urusan kewenangan antara Pemerintah Pusat dengan Daerah yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 mengenai Pemerintahan Daerah. Kebebasan untuk diberikan tanggung jawab dalam mengatur urusan rumah tangganya sendiri ini turut datang dengan konsekuensi tersendiri, yakni perlu adanya penciptaan pelayanan publik yang baik pada tiap sektor pelayanan publik di daerah otonom.

Disdukcapil Kabupaten Ogan Ilir merupakan salah satu sektor pelaksana pemerintahan yang mengurus urusan administrasi dan pencatatan sipil masyarakat di Kabupaten Ogan Ilir. Hadirnya Disdukcapil diharapkan urusan pelayanan pemerintahan kabupaten Ogan ilir dibidang Administrasi Kependudukan dapat terlaksana melalui berbagai sasaran dan program yang dijalankan. Disdukcapil di Kabupaten Ogan Ilir bertugas sebagai pelaksana pelayanan bidang Administrasi Kependudukan.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan pengembangan kompetensi sumber daya aparatur dalam meningkatkan pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan data laporan hasil Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) terhadap pelayanan yang dilakukan di dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang berhubungan langsung dengan masyarakat mendapatkan penilaian sebagai berikut:



Dari diagram diatas dapat kita lihat bahwa kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh Disdukcapil Kabupaten Ogan Ilir mengalami penurunan. Dimana pada tahun 2020 mendapat nilai 89,34, selanjutnya pada tahun 2021 mendapat nilai 93,65, kemudian terjadi penurunan nilai kepuasan menjadi 85,35 pada tahun 2022, dari data tersebut penulis beranggapan bahwa hal ini menunjukkan indikasi bahwa kompetensi keahlian dan keterampilan pegawai ketika bekerja dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat belum dapat dibidang memuaskan. beberapa faktor penyebab terjadinya hambatan di Disdukcapil Kabupaten Ogan Ilir dalam menjalankan sasaran dan program pelayanan, diantaranya yakni karena: 1). Perubahan peraturan setiap tahunnya menyebabkan kurangnya pemahaman satuan kerja dalam mengimplementasikan target kerjanya, 2). Keterbatasan tenaga teknis, 3). Kurangnya kualitas SDM yang mampu mengerjakan tugasnya dengan baik pada bidang masing-masing, 4). Kurangnya kesempatan untuk mendapatkan pelatihan pada bidangnya masing-masing, serta 5). Kurangnya alat/sarana prasarana, sehingga menyebabkan sasaran dan program belum dapat mencapai target yang diharapkan.

Berdasarkan data target capaian pelayanan kepemilikan kartu Identitas Anak (KIA) dan kepemilikan Akta kelahiran di Bawah ini :

Tabel 1.1
Kepemilikan KIA dan Akte Kelahiran Tahun 2021

Indikator	Formulasi	Data dan Formulasi
Persentase Anak Usia 0 -17 Tahun yang memiliki KIA	Jumlah Anak Usia 1-17 tahun kurang 1 hari yang sudah memiliki KIA	54.663
	Jumlah Anak Usia 0-18 Tahun	127.04
	$\frac{\text{Jumlah Anak Usia 1-17 tahun kurang 1 hari yang sudah memiliki KIA}}{\text{Jumlah Anak Usia 0-18 Tahun}} \times 100\%$	$\frac{54.663}{127.04} \times 100\% = 43,03\%$
Kepemilikan Akta Kelahiran	Jumlah Anak Usia 0-18 Tahun yang memiliki Akta Kelahiran	108.445
	Jumlah Anak Usia 0-18 Tahun	131.634
	$\frac{\text{Jumlah Anak Usia 0-18 Tahun yang memiliki Akta Kelahiran}}{\text{Jumlah Anak Usia 0-18 Tahun}} \times 100\%$	$\frac{108.445}{131.634} \times 100\% = 82,42\%$

Sumber: LkjIP DISDUKCAPIL Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat tergambar bahwa target pencapai pelayanan pembuatan kartu Identitas anak (KIA) hanya mencapai 43,03% dan pencapaian pelayanan kepemilikan akte kelahiran hanya mencapai 82,42 % pada tahun 2021 dari target yang diharapkan. Sehingga penulis beranggapan bahwa hal ini menunjukkan sasaran dan program belum dapat mencapai target yang diharapkan dan mengindikasikan kurangnya kompetensi keahlian dan keterampilan pegawai ketika bekerja dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat yang belum dapat dibilang memuaskan.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu. Penelitian dari Moh Akhsan Nidhom yang berjudul “Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak”, menjelaskan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi sumber daya aparatur di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak belum berjalan secara optimal, Fakta ini terlihat dari Faktor Usia dan Motivasi Aparatur Dalam Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dan Terbatasnya Sarana dan Prasarana dalam Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi namun dinas pertanian dan pangan kabupaten demak telah berupaya dengan Penambahan anggaran untuk pengembangan aparatur serta melengkapi sarana dan prasarana dalam menunjang kegiatan pengembangan aparatur.

Penelitian dari Mikha Christin Yunitasari yang berjudul” Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat”, menjelaskan bahwa Secara umum pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur di BKPSDM Kabupaten Mamasa sudah membaik, dibuktikan dari kinerja pegawai yang telah melaksanakan pengembangan kompetensi, tetapi masih ditemukan hambatan diantaranya minat aparatur yang masih kurang dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi, Upaya yang ditempuh untuk penyelesaian masalah yaitu dengan melakukan sosialisasi untuk meningkatkan minat pegawai.

Penelitian dari Dwi Ayu Sulistyaningrum yang berjudul “Pengembangan Aparatur Berbasis Kompetensi Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Demak Provinsi Jawa Tengah”, menjelaskan bahwa dari aspek normatif yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sudah dijalankan

sebagaimana mestinya namun masih terdapat sedikit kendala.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, pada penelitian yang dilakukan oleh Moh Akhsan Nidhom yang berjudul “Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak” yang menjadi lokasi penelitian adalah Dinas Pertanian dan Pangan dan hanya fokus pada pengembangan kompetensi sumber daya aparatur, berbeda dengan penelitian ini yang fokus pada kompetensi sumber daya aparatur dalam meningkatkan pelayanan di Disdukcapil Kabupaten Ogan Ilir.

Penelitian yang dilakukan oleh Mikha Christin Yunitasari yang berjudul “Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat” membahas terkait pengembangan kompetensi yang dilakukan pada ASN di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Mamasa.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Ayu Sulistyaningrum yang berjudul “Pengembangan Aparatur Berbasis Kompetensi Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Demak Provinsi Jawa Tengah”, pada penelitian ini penulis memilih Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Demak sebagai lokasi penelitian untuk meneliti terkait pengembangan sumber daya aparatur berbasis kompetensi.

1.5. Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan pengembangan kompetensi sumber daya aparatur dalam meningkatkan pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan, faktor penghambat serta upaya untuk mengatasinya.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, hal ini karena peneliti ingin menjelaskan bagaimana kondisi sebenarnya yang terjadi saat penelitian berlangsung sesuai dengan pengertian penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif dilakukan dengan mengumpulkan data lalu menjelaskannya ke dalam analisis dan perumusan masalah yang ditemukan saat di lapangan nantinya. Metode Kualitatif menurut Sugiyono (2018:9-10) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau enterpretif, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi), data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena dan menemukan hipotesis.

Selain menggunakan metode kualitatif dalam menjelaskan data yang diperoleh, peneliti juga menggunakan metode deskriptif. Amiruddin (2016: 98) mendefinisikan mengenai metode deskriptif sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki melalui menggambarkan atau melukiskan keadaan atau subyek/obyek penelitian (seorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan atas fakta-fakta yang tampak, atau sebagaimana adanya.

Melalui metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif, peneliti berharap mampu menggambarkan deskripsi secara mendalam berdasarkan fakta dan data-data yang ditemui langsung di lapangan hingga memperoleh kesimpulan dari permasalahan tentang implemmentasi kebijakan pembatasan timbulan sampah sekali pakai di Kabupaten Gianyar Provinsi Bali, termasuk masalah yang dihadapi dalam pelaksanaannya serta upaya mengatasinya. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini informan ditentukan melalui

teknik *purposive dan snowball sampling*. Teknik analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian yang dianalisis menggunakan teori pengembangan kompetensi menurut Cover, Roger, & Rebecca Merril dalam Sedarmayanti (2017) yang terdiri dari 3 (tiga) dimensi yaitu: kompetensi teknis, kompetensi konseptual dan kompetensi untuk hidup.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kebijakan Pembatasan Timbulan Sampah Plastik Sekali Pakai di Kabupaten Gianyar merupakan suatu langkah yang diambil oleh Gubernur Bali dengan mengeluarkan Peraturan Gubernur Nomor 97 tahun 2018 tentang Pembatasan Timbulan Sampah Plastik Sekali Pakai untuk menjaga kelestarian lingkungan agar tidak tercemar oleh sampah plastik sekali pakai (PSP), yang selanjutnya diterapkan di seluruh kabupaten/kota di Bali. Hal ini dilakukan selain untuk melestarikan lingkungan juga untuk menumbuhkan *mindset* kepada masyarakat bahwa plastik dapat merusak lingkungan karena sulit terurai oleh tanah atau proses alam serta menumbuhkan kebiasaan masyarakat agar tidak menggunakan plastik sekali pakai (PSP) dalam beraktivitas.

3.1 Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Dalam Meningkatkan Pelayanan Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir

Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah suatu usaha yang digunakan pemerintah untuk meningkatkan kemampuan seorang ASN terkait kompetensi yang dimilikinya. Hal tersebut digunakan supaya seorang ASN dapat memenuhi persyaratan kualifikasi sesuai dengan kompetensinya, sehingga tugas dan fungsi yang dijalankan dapat berjalan dengan baik dan optimal. Upaya tersebut diwujudkan pemerintah dengan membuat peraturan – peraturan yang dijadikan sebagai pedoman legalistik fundamental dalam melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi aparatur.

3.1.1 Kompetensi Teknis

Kompetensi teknis merupakan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan tugas atau kegiatan yang diberikan. Kompetensi teknis dalam diri seseorang meliputi pengetahuan berupa wawasan serta keahlian terkait tugas yang diemban untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Pengembangan terhadap kompetensi teknis perlu untuk dilakukan, sebab sangat pentingnya seorang pegawai dalam memiliki pengetahuan dan keahlian yang mumpuni. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui keikutsertaan diklat teknis sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan serta melakukan pendidikan formal. Diklat yang diikuti dan pelaksanaan pendidikan formal dapat meningkatkan penguasaan pengetahuan dan keahlian yang mampu memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil. Keikutsertaan diklat teknis pegawai sudah dilaksanakan dengan cukup optimal. Begitupun dengan pendidikan formal yang menjadi latar belakang pegawai Disdukcapil sudah cukup optimal sebagai dasar dalam membekali pengetahuan dan keahlian dalam bekerja.

3.1.2 Kompetensi Konseptual

Kompetensi Konseptual merupakan keterampilan mental yang memiliki tujuan untuk mengintegrasikan seluruh kegiatan organisasi dan meningkatkan kemampuan pegawai dalam melakukan analisa dan pengelolaan informasi yang didapatkan dari beberapa sumber. Kompetensi konseptual berupa kemampuan pegawai dalam menggambarkan suatu perencanaan atau strategi untuk menguji keadaan yang akan datang serta kemampuan mengubah perspektif untuk menciptakan inovasi yang baru, dimana kemampuan ini sangat dibutuhkan dalam menjalankan suatu organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. kompetensi konseptual sangat penting untuk dapat dikuasai oleh para pegawai khususnya para pejabat struktural, sehingga diharapkan para pejabat struktural Disdukcapil Kabupaten Ogan Ilir dapat mengikuti diklat kepemimpinan. Sebab melalui diklat kepemimpinan dapat meningkatkan kompetensi konseptual yang dibutuhkan dalam kompetensi

jabatan yang diemban. data pegawai Disdukcapil Kabupaten Ogan Ilir yang telah mengikuti Diklat Kepemimpinan, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Data Pegawai Disdukcapil Kabupaten Ogan Ilir yang Telah Mengikuti Diklat Kepemimpinan

NO	Diklat Kepemimpinan	Jumlah
1	Diklat kepemimpinan II	-
2	Diklat Kepemimpinan III	3
3	Diklat Kepemimpinan IV	8

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah pegawai Disdukcapil Kabupaten Ogan Ilir yang telah mengikuti diklat kepemimpinan hingga pada tahun 2022 adalah sebanyak 11 orang pegawai, dimana 3 orang telah mengikuti Diklat PIM III yaitu Kepala Dinas, Sekretaris Dinas dan Kabid Pengelolaan Informasi Administrasi. Sedangkan yang hanya memiliki tingkat diklat PIM IV ada sebanyak 8 orang yaitu Kabid Pendaftaran Penduduk, Kabid Pelayanan Pencatatan Sipil, Kabid Pemanfaatan dan Inovasi, Kasubag Umum dan kepegawaian, Kasubag Perencanaan dan 3 orang Pegawai administrator data base kependudukan. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat keikutsertaan pegawai terhadap Diklat Kepemimpinan atau Diklat Struktural belum optimal, dikarenakan idealnya untuk menduduki suatu jabatan harus telah mengikuti dan lulus Diklat PIM sesuai dengan jabatan tersebut.

Kompetensi konseptual baik dalam bentuk kemampuan dalam membuat perencanaan dan kemampuan dalam mengubah perspektif yang dimiliki pegawai Disdukcapil dinilai belum optimal, sehingga sangat diperlukan upaya pengembangan kompetensi tersebut. Upaya pengembangan kompetensi konseptual bagi pegawai disdukcapil dilakukan dengan cara mengikutsertakan pegawai pejabat struktural dalam Diklat Kepemimpinan sehingga dapat mengembangkan kemampuan konseptual yang nantinya ilmu tersebut dapat dibagikan pada pegawai lainnya. Namun, keikutsertaan pegawai Disdukcapil dalam Diklat Kepemimpinan dinilai masih belum optimal yang disebabkan banyak pegawai pejabat struktural yang belum mengikuti Diklat Kepemimpinan sesuai dengan jenjang jabatannya. Padahal berdasarkan pendapat dari Wexly dan Latham dalam Marwansyah (2016) menyatakan tujuan dari pengembangan adalah untuk meningkatkan keterampilan dan motivasi untuk melaksanakan tugas secara memuaskan. Menurut analisis penulis, pegawai Disdukcapil belum dapat memahami dengan baik hakikat tujuan dari pelaksanaan pengembangan. Sehingga berdampak pada kurangnya motivasi yang dimiliki untuk memanfaatkan kesempatan dalam pelaksanaan diklat.

3.1.3 Kompetensi Untuk Hidup

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, pegawai Disdukcapil harus memiliki kemampuan mendengar dan berkomunikasi yang baik. Setiap kepala pasti berisi pemikiran dan kultur yang berbeda – beda, sehingga pegawai Disdukcapil juga harus mampu menyikapi hal tersebut dengan tepat. kemampuan untuk hidup yang terbentuk dalam kemampuan mendengar dan berkomunikasi, kemampuan beroperasi dalam organisasi dan kemampuan untuk melihat yang dimiliki pegawai sudah tergolong baik, terlihat dari cara berkomunikasi pegawai yang sopan dan mudah dipahami serta kemampuan pegawai bekerja sama dalam kelompok. Selain itu, pegawai Disdukcapil juga telah dapat melihat dengan tepat sehingga mampu menempatkan diri dan bertindak dengan benar dan solutif. kompetensi untuk hidup yang dimiliki oleh pegawai Disdukcapil dinilai sudah optimal. Kemudian upaya untuk mengembangkan aparatur dalam kompetensi ini masih terus dilakukan, diantaranya yaitu dengan mengikutsertakan pegawai Disdukcapil dalam *Capacity Building* yang diselenggarakan oleh BKPSDM, berbagai seminar motivasi yang diselenggarakan oleh pihak eksternal, serta kegiatan studi

lapangan di instansi pemerintahan maupun di instansi swasta. Upaya pengembangan aparatur dalam kompetensi untuk hidup berdasarkan analisis penulis sudah sesuai metode pelatihan yang disampaikan Andrew Sikula dalam Hasibuan (2017) yakni metode *classroom methods* dimana dilakukan secara seminar atau diskusi serta metode *apprenticeship* yang merupakan cara untuk mengembangkan keahlian dengan pertukaran keahlian atau pengamatan kepada pelaksanaan suatu keahlian yang dikerjakan oleh pegawai lain seperti studi lapangan. Kemudian dari beberapa upaya tersebut, dapat dinilai cukup optimal dalam rangka mengembangkan aparatur Disdukcapil Kabupaten Ogan Ilir.

3.2 Faktor Penghambat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Dalam Meningkatkan Pelayanan Di Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir

Berdasarkan wawancara serta observasi yang telah dilakukan dalam penelitian ini, penulis mendapatkan beberapa faktor yang menghambat dalam pengembangan aparatur berbasis kompetensi di Disdukcapil Kabupaten Ogan Ilir baik secara internal maupun eksternal diantaranya adalah:

3.2.1 Terbatasnya Anggaran yang Tersedia Dalam Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

Disdukcapil selalu berupaya untuk mengembangkan pegawainya untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian, namun upaya dalam pengembangan aparatur di Disdukcapil belum berjalan optimal. Hal tersebut diakibatkan karena anggaran yang tersedia belum memadai untuk mengikutsertakan pegawai dalam pelaksanaan diklat teknis maupun seminar secara internal. Dalam upaya mengikutsertakan pegawai pada pelaksanaan diklat teknis, Disdukcapil memiliki kendala dalam hal anggaran yang tersedia. Sehingga, pegawai yang dapat mengikuti pelaksanaan diklat teknis jumlahnya terbatas sebab biasanya terkendala anggaran yang tidak mencukupi.

3.2.2. Ketidakesesuaian Diklat Teknis Dengan Kompetensi yang Dibutuhkan

Dalam meningkatkan kompetensi pegawai Disdukcapil diperlukan pengembangan yang tepat, yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan masing – masing bidang. Pelaksanaan diklat teknis yang diikuti oleh pegawai Disdukcapil terkadang masih tidak sesuai dengan kompetensi teknis yang dibutuhkan. Walaupun begitu, diklat yang diikuti tetap menjadi suatu pengalaman berharga bagi aparatur dalam menjalankan tugas dan beban kerja yang diberikan. Berbicara mengenai kompetensi teknis dan diklat teknis itu sangat saling berkaitan, diklat teknis diikuti untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan. Kalau diklat teknis yang diikuti tidak sesuai dengan kompetensi teknis yang dibutuhkan, akan sia-sia. Sebab materi yang diberikan tidak dapat diaplikasikan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Jadinya diklatnya tidak efektif

3.2.3. Terbatasnya Sarana Dan Prasarana Dalam Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

Dalam upaya pengembangan kompetensi secara internal, Disdukcapil masih memiliki beberapa kendala. Hal tersebut disebabkan salah satunya oleh terbatasnya kelengkapan sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana merupakan media dalam menunjang pelaksanaan pengembangan aparatur baik diklat teknis maupun seminar. Mengenai ketersediaan sarana dan prasarana di Disdukcapil saat ini sudah tergolong cukup baik. Sebab dulu belum memiliki ruang rapat tertutup yang layak pakai, tapi pada tahun 2022 Disdukcapil baru saja menyelesaikan pembangunan ruang rapat tertutup yang baru. Namun yang masih menjadi hambatan yaitu ketersediaan fasilitas seperti komputer / laptop, layar LCD, dan papan tulis bahkan untuk komposisi meja dan kursinya juga terkadang masih kurang. Sarana dan prasarana yang dimiliki Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir belum sepenuhnya memadai, terlihat dari kurangnya fasilitas baik ruangan maupun perlengkapan ruangan lainnya dalam menunjang kegiatan pengembangan aparatur.

3.2.4. Faktor Usia Dan Motivasi Aparatur Dalam Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

Hasil capaian kerja seorang aparatur dipengaruhi oleh bagaimana semangatnya dalam bekerja. Dimana semangat kerja seorang aparatur sangat besar dipengaruhi oleh faktor usia aparatur. Usia dalam bekerja dapat dilihat dari tahun kelahiran maupun lamanya aparatur tersebut dalam bekerja. Semakin lama usia aparatur dalam bekerja akan semakin memberikan pengaruh pada hasil kerjanya, baik meningkat maupun menurun sebab pengalaman kerja yang dimiliki semakin banyak atau malah menurun karena berkurangnya motivasi dalam bekerja. Motivasi yang dimiliki oleh aparatur Disdukcapil dinilai sudah cukup baik, namun masih ada beberapa aparatur yang tidak mau dalam melanjutkan pendidikan ataupun menyiapkan diri dalam diklat PIM yang telah diselenggarakan. Hal tersebut dikarenakan faktor usia serta masa kerja aparatur yang sudah mendekati masa pensiun, sehingga motivasinya menurun. Padahal pihak instansi Disdukcapil dan pemerintah daerah telah mendukung upaya peningkatan kompetensi dengan tujuan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik – baiknya dengan tumbuhnya kemampuan potensial yang diterima dari diklat.

3.3 Upaya yang Dilakukan Dalam Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Dalam meningkatkan Pelayanan Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan

3.3.1 Penambahan Anggaran Pengembangan Aparatur

Pelaksanaan pengembangan aparatur melalui diklat teknis maupun tugas belajar yang dilaksanakan biasanya selalu berdasarkan pada kesesuaian anggaran yang tersedia, akan tetapi selalu belum mencukupi. Maka dari itu, nantinya bagian program dan keuangan akan berupaya mengelola dan menggunakan penambahan dana dengan bijak sesuai program dan skala prioritas. Pada tahun ini Disdukcapil tengah mengupayakan peningkatan dana yang akan difokuskan untuk pengembangan kapasitas dan kualitas dari pada pegawai Disdukcapil, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Semoga pengajuan dana dapat disetujui oleh pemerintah daerah. Begitupun BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir juga tengah berupaya mengajukan penambahan dana untuk mengadakan diklat, terutama diklat teknis dan diklat konseptual yang sangat dibutuhkan pegawai Disdukcapil untuk meningkatkan kompetensi. Karena dalam pengembangan kompetensi, Disdukcapil memerlukan adanya koordinasi dan kerjasama dengan pihak yang lain.

BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir telah berupaya mengajukan penambahan dana untuk kegiatan pengembangan aparatur tahun ini, baik dalam pelaksanaan diklat, seminar, maupun *capacity building* dengan tujuan agar seluruh rangkaian program yang telah diprogramkan dapat terealisasi sepenuhnya. Begitu juga dengan Disdukcapil juga telah berupaya mengajukan penambahan dana baik untuk melaksanakan diklat maupun studi lapangan untuk kemudian diolah dan dipergunakan secara bijak untuk dapat mengembangkan aparatur.

3.3.2 Mengajukan Kebutuhan Diklat Teknis Berdasarkan Kompetensi Pada BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir Secara Rutin

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Kabupaten Ogan ilir telah berupaya untuk mengajukan kebutuhan diklat agar dapat diselenggarakan oleh BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir, yang nantinya diklat tersebut dapat tepat guna sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan pegawai. Pengajuan tersebut dilakukan secara online, dimana bagian kepegawaian suatu OPD dapat menuliskan sebanyak – banyaknya diklat yang dibutuhkan oleh OPD tersebut, dan nantinya BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir akan menganalisis dan memproses pengajuan pelaksanaan diklat tersebut untuk dapat diselenggarakan atau tidak.

3.3.3 Melengkapi Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana itu sangat penting untuk menunjang segala kegiatan. Upaya untuk melengkapi serta memperbaikinya selalu kami lakukan. Bagian sarana dan prasarana juga setiap tahunnya selalu memprogramkan untuk penambahan serta perbaikan sarana dan prasarana. Termasuk dalam upaya pengembangan aparatur, seperti fasilitas ruang, LCD serta perbaikan kendaraan dinas. Upaya untuk melengkapi sarana dan prasarana di lingkungan Disdukcapil selalu dilakukan, melalui program pengelolaan sarana dan prasarana serta pengajuan permohonan anggaran kepada Pemerintah Daerah setempat dalam rangka mewujudkan program yang telah ditetapkan oleh Disdukcapil Kabupaten Ogan Ilir

3.3.4 Memberikan Peran Pimpinan Sebagai Motivator Pegawai

Dalam meningkatkan motivasi bagi para pegawai Disdukcapil sangat dibutuhkan adanya peran seorang pemimpin. Peran tersebut telah dilaksanakan oleh Pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Ogan Ilir yang terwujud pada pemberian motivasi ketika apel serta selalu meluangkan waktu untuk berkomunikasi dan mendekati diri dengan pegawai disela – sela kesibukan yang ada

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pengembangan kompetensi sumber daya aparatur dalam meningkatkan pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan perlu dilakukan sebagaimana mestinya sesuai dengan kebijakan dan ketentuan yang berlaku agar dapat berdampak baik bagi aparatur yang ikut dalam pengembangan kompetensi baik kompetensi teknis, kompetensi konseptual, maupun kompetensi untuk hidup.

3.5 Diskusi Temuan Menarik Lainnya F

Penulis menemukan bahwa permasalahan yang terjadi adalah pelaksanaan diklat kepemimpinan tidak bisa diikuti oleh seluruh pegawai, ada syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi. Sehingga kemampuan konseptual yang harus dimiliki oleh pegawai Disdukcapil juga tidak semuanya bisa menguasainya.

IV. KESIMPULAN

Pengembangan kompetensi sumber daya aparatur dalam meningkatkan pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan analisis menggunakan teori Cover, Roger, & Rebecca Merrill dalam Sedarmayanti (2017) yang terdiri dari 3 (tiga) dimensi yaitu: kompetensi teknis, kompetensi konseptual dan kompetensi untuk hidup dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi sumber daya aparatur di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir belum berjalan secara optimal. Dari ke-3 (tiga) dimensi kompetensi yang telah dijelaskan hanya kompetensi teknis dan kompetensi untuk hidup yang telah dikembangkan dengan cukup baik, sedangkan kompetensi konseptual masih belum berjalan dengan baik. Fakta ini terlihat dari semangat aparatur untuk mengikuti pengembangan diri masih rendah. Selain itu juga pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan terkait penggunaan teknologi guna melaksanakan pelayanan juga masih terbatas untuk beberapa pegawai. Adapun pengembangan kompetensi sumber daya aparatur di Disdukcapil dilaksanakan dengan beberapa bentuk pengembangan antara lain pendidikan formal dan pelaksanaan pelatihan baik diklat maupun non diklat. Faktor penghambat dalam pengembangan kompetensi sumber daya aparatur di Disdukcapil antara lain yaitu: terbatasnya anggaran yang tersedia dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi; ketidaksesuaian diklat teknis dengan kompetensi yang dibutuhkan; terbatasnya sarana dan prasarana

dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi; faktor usia dan motivasi aparatur dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi.

Upaya yang telah dilakukan oleh Disdukcapil Kabupaten Ogan Ilir untuk mengatasi hambatan-hambatan pengembangan kompetensi sumber daya aparatur dalam meningkatkan pelayanan adalah sebagai berikut: Penambahan anggaran untuk pengembangan aparatur; mengajukan diklat berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan; melengkapi sarana dan prasarana dalam menunjang kegiatan pengembangan aparatur; dan menjadikan peran pemimpin sebagai motivator untuk aparatur.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan pengembangan kompetensi sumber daya aparatur dalam meningkatkan pelayanan di Kabupaten Ogan Ilir untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2014. Reformasi Pelayanan Publik, , Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rudito, Bambang dkk. 2016. Aparatur Sipil Negara. Jakarta: Kencana
- Simangunsong, F. 2017. *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.
- Nazir. 2014. Metode Penelitian. Bogor : Ghalia Indonesia
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Amirudin, 2016. Metode Penelitian Sosial. Yogyakarta: Parama Ilmu.

B. Peraturan Perundang – Undangan

- Undang-Undang Nomor 05 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah
- Undang – undang No 24 Tahun 2013 Tentang Administrasi Kependudukan
- PERMENPANRB Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara
- Permendagri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Kompetensi Pemerintahan
- Peraturan Bupati Ogan Ilir Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Susunan Organisasi Uraian Tugas Dan Fungsi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir

C. Jurnal

- Christin, Mikha Yunitasari. 2017. Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat.
- Sulistyaningrum, Dwi Ayu. 2020. Pengembangan aparatur berbasis kompetensi di Dinas Penanaman

Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Demak Provinsi Jawa Tengah
Nidhom, Akhsan .2021. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak Provinsi Jawa Tengah

