

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS SOSIAL  
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI JAMBI**

Bima Hajunda  
NPP. 30.0295

*Asdaf Kota Jambi Provinsi Jambi*  
*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia*  
Email: [bimahajunda@gmail.com](mailto:bimahajunda@gmail.com)

Pembimbing Skripsi: Dr. H. Ali Hanafiah Muhi, S.P., M.P.

**ABSTRACT**

**Problem Statement/Background (GAP):** Today's developments demand reforms in all fields, including in the government sector. One of the efforts to reform the bureaucracy in facing the global challenges faced and to achieve the goals of a government organization is competency development.

**Purpose:** This study aims to find out and describe how the development of Civil Servants is to increase competence in the Social Population and Civil Registration Office of Jambi Province, the inhibiting factors and efforts made by the Social Population and Civil Registration Office of Jambi Province.

**Method:** This research uses qualitative research methods with descriptive methods and inductive approaches. Data collection techniques used were interviews, documentation, observation, and data analysis techniques, namely data reduction, data presentation, verification and drawing conclusions.

**Result:** The findings obtained by researchers in this study are that the implementation of competency development for Civil Servants at the Social Service for Population and Civil Registration of Jambi Province has been going quite well, but there are still obstacles to its implementation such as low employee motivation, budget constraints and the influence of other parties.

**Conclusion:** The implementation of competency development for Civil Servants at the Social Service for Population and Civil Registration of Jambi Province has been going quite well although there are still some obstacles in its implementation such as lack of employee motivation, budget constraints and the influence of other parties. Efforts made by the Social Service for Population and Civil Registration of Jambi Province are to provide motivation to employees, collaborate with other parties and provide training opportunities for all employees to develop their competencies.

**Keywords:** Development, Competence, Employees.

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Perkembangan zaman sekarang ini menuntut untuk dilakukannya reformasi ke semua bidang tak terkecuali di sektor pemerintahan salah satu upaya reformasi birokrasi dalam menghadapi tantangan global yang dihadapi serta untuk mencapai tujuan sebuah organisasi pemerintahan ialah pengembangan kompetensi. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana pengembangan Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan kompetensi di Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi, faktor penghambat serta upaya yang dilakukan Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi, observasi, serta menggunakan teknik analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, verifikasi dan penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Temuan yang diperoleh peneliti dalam penelitian ini yaitu pelaksanaan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi sudah berjalan dengan cukup baik, namun masih ditemukan hambatan pada pelaksanaannya seperti motivasi pegawai yang rendah, keterbatasan anggaran dan adanya pengaruh pihak lain. **Kesimpulan:** Pelaksanaan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi sudah berjalan dengan cukup baik meskipun masih terdapat beberapa hambatan pada pelaksanaannya seperti kurangnya motivasi pegawai, keterbatasan anggaran dan adanya pengaruh pihak lain. Upaya yang dilakukan Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi yaitu memberikan motivasi kepada para pegawai, melakukan kerja sama dengan pihak lain serta memberikan kesempatan pelatihan bagi seluruh pegawai untuk mengembangkan kompetensinya.

**Kata kunci:** Pengembangan, Kompetensi, Pegawai

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Kompetensi merupakan gabungan antara kemampuan dalam bekerja bagi setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, pengalaman, keterampilan dan lain sebagainya yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Sama halnya dengan yang tertulis pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang menyebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara sebagai profesi harus berkompentensi sesuai bidang tugas dan memiliki etika atau perilaku yang baik sebagai contoh masyarakat. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi belum menerapkan prinsip “the right man on the right place”, masih banyak pegawai yang telah menduduki jabatan tetapi belum melaksanakan diklat sesuai dengan jabatannya. Adanya pegawai yang belum mengikuti diklat kepemimpinan tentunya menimbulkan sebuah pertanyaan akan kompetensi kepemimpinannya. Pengembangan kompetensi yang belum dilaksanakan secara maksimal dan tidak konsisten dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk meningkatkan inovasi dan kreativitas dalam menunjukkan keahliannya masih menjadi catatan untuk diperbaiki dan di evaluasi. Kualitas sumber daya aparatur

sangat berperan penting dalam pengembangan kompetensi, jika sejak awal kualitas yang dimiliki tidak sesuai dengan yang dibutuhkan maka target yang dituju juga akan sulit dicapai.

## **1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi. Dalam Pengembangan kompetensi pegawai masih terdapat beberapa pegawai yang telah menduduki jabatan tetapi belum melaksanakan diklat yang sesuai dengan jabatannya Hal tersebut juga dapat menjadi hambatan dan dampak dari pengembangan pegawai untuk meningkatkan kompetensi melalui anggaran yang tidak cukup dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan juga termasuk dalam faktor penghambat keberhasilan pengembangan kompetensi pegawai selama ini serta menghambat motivasi kerja, dan pengaruh pihak pihak yang lain.

## **1.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, penelitian pertama yang menjadi referensi peneliti merupakan penelitian oleh Neneng Lestari, Seno Andri, Adianto dengan judul penelitian “Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai”. Pada tahun 2021. Penelitian ini menggunakan teori pengembangan pegawai menurut Rampersad (2016). Penelitian ini menghasilkan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah dan Sumber Daya Manusia Kota Dumai masih belum optimal, hal tersebut berdasarkan karena belum adanya komitmen dan kebijakan internal untuk pengembangan potensi pegawai, sistem manajemen yang belum maksimal sistem merit, situasi pandemik Covid-19. Penelitian kedua yang menjadi referensi peneliti merupakan penelitian oleh Rena Daryani, Seno Andri, Adianto dengan judul penelitian “Pengembangan Kompetensi Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Kampar” pada tahun 2022. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa pengembangan pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kampar masih belum optimal karena masih belum berjalan dengan baik koordinasi dan sosialisasi antar instansi terkait pengembangan kompetensi serta Pemerintah Kabupaten Kampar yang memiliki anggaran terbatas (Rena Daryani, Seno Andri, Adianto, 2022). Penelitian ketiga yang menjadi referensi peneliti merupakan Penelitian Suambri Hasanuddin dengan judul Penelitian “Pengembangan Kompetensi Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan” pada tahun 2018. Penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat beberapa kendala dalam pengembangan kompetensi pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan, diantaranya masih banyak pegawai yang tidak sesuai dengan tugas pokok yang ditetapkan, masih terdapat kendala anggaran dalam proses Pendidikan dan pelatihan karena anggaran yang tersedia tidak sesuai dengan anggaran yang diperlukan (Suambri Hasanuddin, 2018).

## **1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh peneliti terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan penulis yakni mengenai pengembangan kompetensi Pegawai

Negeri Sipil di Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi, metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Selain itu pengukuran/indikator yang digunakan yakni menggunakan Teori Pengembangan menurut Hasibuan (2017:69,102) terdapat beberapa faktor yaitu, faktor pendidikan, faktor pelatihan, dan faktor mutasi.

### **1.5. Tujuan.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi faktor penghambat dan upaya yang dilakukan dalam mengatasi permasalahan pada pengembangan tersebut.

## **II. METODE**

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif. Didalam penelitian ini peneliti menggunakan teori pengembangan pegawai Hasibuan (2017) yang terdiri dari 3 (tiga) indikator yaitu pendidikan, pelatihan, dan mutasi. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi, observasi dan wawancara serta menggunakan teknik analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, verifikasi dan penarikan kesimpulan. Informan yang di wawancarai adalah Kepala Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi, Sekretaris Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi, Kasubbag. Umum dan kepegawaian Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi, Kabid. Rehabilitasi Sosial Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi, Kabid. Perlindungan dan Jaminan Sosial Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi, Kasubbag. Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi, Kasubbag. Keuangan dan Aset Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi, Staff Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Setelah diteliti pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi, metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Selain itu pengukuran/indikator yang digunakan yakni menggunakan Teori Pengembangan Hasibuan (2017:69,102) adapun pembahasan yang dapat dilihat pada subbab berikut.

### **3.1. Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi**

Kompetensi Pegawai Negeri Sipil sangat mempengaruhi perubahan jaman dan tantangan yang dinamis. Apabila Kompetensi seorang Pegawai Negeri Sipil buruk maka akan berdampak buruk juga terhadap kinerja organisasi tersebut. Kompetensi adalah hal dasar yang dimiliki pegawai dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan keahlian, keterampilan dan sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas dalam pelaksanaannya secara efektif dan efisien.

## **a. Pendidikan**

### **1. Penguasaan Teori & Konseptual**

Penguasaan teori dan konseptual merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh setiap orang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan penguasaan konseptual Pegawai Negeri Sipil bisa menjadi terampil dalam membuat gagasan ataupun ide untuk memajukan sebuah organisasi.

### **2. Kesempatan Pegawai Negeri Sipil Mengikuti Pendidikan**

Pendidikan merupakan salah satu proses yang dapat ditempuh oleh seorang pegawai untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya. Dengan munculnya kesempatan mengikuti pendidikan, kompetensi dalam diri pegawai akan semakin berkembang dan meningkat terutama dalam mendapatkan pengetahuan dan kemampuan teori serta konseptual yang bisa memberikan manfaat positif dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil secara optimal.

## **b. Pelatihan**

### **1. Pelaksanaan Diklat dalam Jabatan**

Salah satu upaya yang dilakukan oleh Pemerintah untuk menentukan keberhasilan pelaksanaan pemerintahan negara yang baik ialah penyelenggaraan pelatihan. Pegawai Negeri Sipil yang memiliki standar kompetensi yang memenuhi syarat sesuai dengan klasifikasi jabatan sangat diperlukan agar pemerintahan yang baik dapat terwujud.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan dalam Jabatan Pegawai Negeri Sipil diklat harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada, seperti diklat kepemimpinan yang diperuntukkan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki suatu jabatan struktural.

### **2. Tingkat Keterampilan Pegawai**

Menurut Sekretaris Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi Bapak Padli Saleh, S.STP., M.Si. pada hari Rabu 15 Februari 2023 yang menyatakan bahwa “Secara keseluruhan keterampilan teknis pegawai Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi ini sudah cukup baik dalam pelaksanaannya para pegawai mampu melaksanakan hal teknis dengan baik. Hal tersebut didapatkan melalui diklat teknis yang dilakukan oleh pegawai yang diadakan bagi Pegawai di Dinas kami ini dan juga diikuti dengan masa kerja yang cukup lama serta pengalaman selama bekerja.”

Dari pernyataan di atas dapat diartikan bahwa pelatihan merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi ataupun instansi untuk meningkatkan keterampilan pegawai yang ada untuk menunjang pekerjaannya dalam suatu organisasi ataupun instansi. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan pegawai dalam hal teknis agar tujuan dari organisasi ataupun instansi tersebut dapat tercapai.

## **c. Mutasi**

### **1. Tingkat Produktivitas Kinerja**

Sebuah organisasi tentu saja menginginkan produktivitas dari pegawai dalam mendukung kinerja organisasi tersebut. Produktivitas adalah salah satu acuan atau tolak ukur dalam mempertimbangkan dilaksanakannya mutasi. Berdasarkan wawancara bersama Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan Ibu Parni Mardiah, A.KS.MM. pada hari Selasa 14 Februari 2023 pukul 08.30 yang menyatakan bahwa “Produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas merupakan salah satu pertimbangan bagi pimpinan dalam melakukan mutasi untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan dari pegawai tersebut sehingga pegawai itu dapat bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi dan akan mendapatkan promosi atau di tempatkan di bagian yang sesuai dengan keahliannya dan sesuai dengan kebutuhan pegawai yang ada.”

### **2. Pengalaman kerja**

Bagi seorang pegawai pengalaman kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk aparatur agar mereka memiliki kemampuan yang lebih baik dibandingkan dengan sebelumnya. Menurut hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa pengalaman kerja pegawai di Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi sangat bervariasi karena ada yang sudah lama dan ada juga yang baru menjalankan tugasnya.

Menurut Sekretaris Kepala Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi Bapak Arief Munandar, SE. pada hari Kamis 16 Februari 2023 pukul 09.00 WIB mengenai apakah pengalaman kerja menjadi bahan pertimbangan dalam melaksanakan mutasi, beliau menyatakan bahwa “Pengalaman kerja merupakan salah satu bahan pertimbangan kami sebagai pimpinan dalam melakukan mutasi, karena pengalaman kerja memiliki pengaruh yang besar dalam melaksanakan suatu tugas yang artinya bahwa pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama akan memiliki bagiannya tersendiri untuk promosi. Hal itu bertujuan untuk meningkatkan motivasi pegawai tersebut dalam mengembangkan kemampuan dan keterampilannya”.

### **3. Faktor Subjektivitas**

Salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir seorang pegawai melalui mutasi ialah faktor subjektivitas dari pimpinan. Hal seperti ini yang seharusnya tidak boleh ada di pemerintahan Indonesia. Berdasarkan wawancara yang dilakukan Peneliti dengan Kepala Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi Bapak Arief Munandar, SE. pada hari Kamis 15 Februari 2023 pukul 09.30 WIB. yang menyatakan bahwa “Dalam pelaksanaan mutasi saat ini faktor subjektivitas masih ditemukan di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi dan masih menjadi salah satu pertimbangan pimpinan untuk melakukan mutasi. Namun, di Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi selalu berusaha untuk lebih netral atau lebih murni dalam pelaksanaan mutasi sesuai dengan kebutuhan dan pengembangan karir dari pegawai tersebut”.

### **3.2. Faktor Penghambat Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi**

#### **a. Ketersediaan Anggaran**

Anggaran yang dibutuhkan dalam program peningkatan kompetensi PNS membutuhkan anggaran yang besar agar kouta PNS yang dapat mengikutinya juga banyak, sehingga indeks profesionalitas dari Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi dapat meningkat pula.

#### **b. Motivasi Aparatur**

Motivasi aparatur dalam kegiatan pengembangan kompetensi masih sangat rendah terdapat aparatur yang nyaman dengan posisi saat ini juga ada yang beralasan dengan faktor keluarga dan kemauan aparatur dalam mengisi data pada Indeks Profesionalitas ASN.

#### **c. Pengaruh Pihak Lain**

Pihak lain masih menjadi faktor penghambat pada program pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di badan Kepegawaian Dearah Provinsi Jambi . Dengan adanya unsur kedekatan, dan factor kekeluargaan serta yang lainnya dapat membuat pelaksanaan pengemabnagn kompetensi berjalan tidak efektif dan efisien yang akan berdampak pada kinerja dari aparatur tersebut.

### **3.3. Upaya Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan oleh Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi**

#### **a. Memberikan Motivasi kepada Pegawai**

Motivasi merupakan salah satu aspek yang dapat meningkatkan dan mendorong semangat bagi para pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka para pegawai juga akan menghasilkan kinerja yang optimal. Setiap pegawai memiliki semangat kerja yang berbeda-beda tergantung dari pribadi pegawai itu sendiri.

#### **b. Kerja Sama dengan Pihak Lain**

Untuk mendukung keberhasilan peningkatan kompetensi pegawai tidak mungkin terlepas dari pihak luar di dalam pelaksanaannya. Melakukan kerja sama dengan pihak luar juga dapat menumbuhkan mitra dalam bekerja untuk mewujudkan tujuan organisasi, maka dari itu dalam melakukan koordinasi perlu diterapkan prinsip 3K yaitu koordinasi, komunikasi dan kolaborasi. Dalam hal ini maksud dari kerja sama dengan pihak lain adalah bekerja sama dengan Lembaga Pendidikan, Dinas atau Badan Pengembangan dan pendidikan yang ada di Provinsi Jambi untuk mengefektifitaskan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi perlu dilakukan kerja sama dengan pihak lain. Kerja sama tersebut dapat berupa transfer knowledge baik melalui pendidikan/pelatihan, tugas belajar, pemberian beasiswa, magang/praktik kerja lapangan, maupun pendampingan atau pengampuan, serta kesempatan bagi pegawai Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi dapat mengikuti pendidikan secara parsial

#### **c. Memberikan Kesempatan Pendidikan dan Pelatihan bagi Pegawai Pegawai Negeri Sipil memerlukan kompetensi teknis dalam menjalankan**

tugas dan tanggung jawab di bidang masing-masing. Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi memberikan kesempatan kepada pegawai yang berkeinginan untuk mengembangkan kemampuannya. Hal itu juga disampaikan oleh Sekretaris Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan

Sipil Provinsi Jambi bapak Padli Saleh, S.STP., M.Si yang menyatakan bahwa “Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi dalam upaya melakukan pengembangan kompetensi pegawai menyelenggarakan pelatihan dan sudah tertera biaya yang tersedia hingga kuota peserta yang akan mengikuti pelaksanaan tersebut. Kami memberikan kesempatan bagi semua pegawai yang ingin mengikuti kegiatan pelatihan tersebut untuk mengembangkan kompetensi mereka dan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi”.

### **3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Kompetensi merupakan gabungan antara kemampuan dalam bekerja bagi setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, pengalaman, keterampilan dan lain sebagainya yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Kompetensi seorang PNS saat ini sangat penting untuk dilakukan evaluasi, dimana perlu diadakannya pendidikan dan pelatihan, melakukan promosi, serta mutasi pada pegawai, Pokok permasalahan pada Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi saat ini salah satunya terkait Kompetensi Sumber Daya Manusia yang membahas tentang kompetensi PNS Provinsi Jambi yang belum merata dengan akar permasalahan antara lain, program pengembangan kompetensi belum bersinergi dengan BPSDM Provinsi Jambi, yang kedua kebijakan penempatan ASN belum sepenuhnya disesuaikan dengan hasil asesmen, dan yang ketiga yakni belum tersedianya mekanisme *knowledge management* yang dapat menjadi platform dalam upaya meningkatkan kompetensi PNS.

## **IV. KESIMPULAN**

Peneliti menyimpulkan bahwa Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi sudah terlaksana dengan cukup baik, namun masih ditemukan hambatan pada pelaksanaannya seperti motivasi pegawai yang rendah dalam mengikuti pengembangan kompetensi, adanya keterbatasan anggaran, dan adanya pengaruh dari pihak lain. Upaya yang dilakukan oleh Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi ialah memberikan motivasi kepada pegawai, melakukan kerjasama dengan pihak lain dan memberikan kesempatan pelatihan kepada pegawai.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian Ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada lokus yang telah ditetapkan sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan Teori Pengembangan menurut Hasibuan (2017:69,102).

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Peneliti menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa mengenai Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

## **V. UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambibeserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk

melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber daya Manusia (edisi kedelapan). Bumi Aksara
- Neneng Lestari, Seno Andri, & Adianto 2021, Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai  
<https://journal.ummat.ac.id/index.php/JIAP/article/view/5218/pdf>
- Rena, dkk. 2022. Pengembangan Kompetensi Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kampar. Jurnal Pendidikan Tambusai. Volume 6 Nomor 2 Tahun 2022.  
<https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.4016>
- Suambri, Hasanuddin. 2018. Pengembangan Kompetensi Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Makassar  
<http://eprints.stialanmakassar.ac.id/id/eprint/135>
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

