

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA  
MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA PADA DINAS PARIWISATA  
KABUPATEN BIAK NUMFOR PROVINSI PAPUA**

Carlos Gerald Kafiar

NPP. 30.1457

Asdaf Kabupaten Biak Numfor, Provinsi Papua

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: [carlosgeraldkafiar@gmail.com](mailto:carlosgeraldkafiar@gmail.com)

**ABSTRACT**

**Problem Statement/Background (GAP):** Seeing how weak the level of training is and the small number of civil servants at the Tourism Office of the Biak Numfor Regency, those who participate in training certainly cannot be categorized as good. Because budget support is limited or insufficient, therefore competency development must be provided, with the hope that the results obtained can achieve ASN competency standards and improve ASN performance at the Biak Numfor Regency Tourism Office. **Purpose:** The purpose of this research is to identify and analyze the Competency Development of State Civil Servants Through Education and Training in Improving Performance at the Tourism Office of Biak Numfor Regency, Papua Province. **Method:** This research uses qualitative research methods with descriptive methods and inductive approaches. Data collection techniques used are interviews and documentation. **Result:** The results of the study illustrate that from the normative aspects listed in Law Number 5 of 2014 article 70 letter b concerning competency development through education and training, courses, seminars and upgrading has been carried out as it should. However, there are still some obstacles. **Conclusion:** On the theoretical aspect based on Sedarmayanti's theory the development of technical, managerial, social and intellectual competencies is quite good. However, in practice there are still obstacles in the limited budget from the government and lack of employee interest in participating in competency development activities, and not taking advantage of opportunities to develop their competencies.

**Keywords:** Development, Competence, State Civil Apparatus

**ABSTRAK**

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Melihat bagaimana masih lemahnya tingkat pelatihan dan minimnya jumlah ASN di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor, yang mengikuti diklat tentunya tidak dapat dikategorikan baik. Karena support anggaran yang terbatas atau tidak mencukupi Maka dari itu pengembangan kompetensi harus diberikan, dengan harapan hasil yang diperoleh dapat meraih standar kompetensi ASN dan meningkatkan kinerja ASN di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan dokumentasi.

**Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menggambarkan bahwa dari aspek normatif yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 pasal 70 huruf b tentang pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, kursus, seminar dan penataran sudah dijalankan sebagaimana mestinya. Namun, masih terdapat sedikit kendala. **Kesimpulan:** Pada aspek teoritis berdasarkan teori Sedarmayanti pengembangan kompetensi teknis, manajerial, sosial dan intelektual sudah cukup baik. Namun, pada pelaksanaannya masih adanya hambatan pada terbatasnya anggaran dari pemerintah dan minat pegawai yang masih kurang dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi, dan kurang memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya.

**Kata kunci:** Pengembangan, Kompetensi, Aparatur Sipil Negara

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Dalam pasal 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dijelaskan bahwa pengembangan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara merupakan hal yang dapat meningkatkan profesionalisme Aparatur Sipil Negara. Sebagai bentuk implementasi pengembangan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara, pemerintah juga mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang mengatur dengan jelas terkait proses Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) bagi Aparatur Sipil Negara. Tujuannya agar Aparatur Sipil Negara dapat mengembangkan kompetensinya sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan pelayanan dengan baik dan ditunjang Oleh pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang baik.

Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor bertugas membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan Pemerintah Daerah di bidang Pariwisata. Dalam pelaksanaannya Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor harus memiliki aparatur sipil negara yang mempunyai keahlian dan kompetensi yang baik agar kinerja yang dihasilkan juga baik. Aparatur yang berkompentensi menjadi salah satu faktor untuk mencapai tujuan dari Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor. Untuk mencapai kinerja yang baik harus ada tindak lanjut yang dilakukan salah satunya adalah dengan Pengembangan Kompetensi melalui Pendidikan dan Pelatihan..

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

Dalam pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 dijelaskan bahwa Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) bagi Aparatur Sipil Negara terdiri dari Diklat struktural, Diklat fungsional, dan Diklat teknis. Namun pada kenyataannya, pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) bagi Aparatur Sipil Negara belum berjalan dengan maksimal.

Dapat dilihat pada tabel berikut menunjukkan bahwa di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor masih ada pegawai yang belum melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Padahal dalam mewujudkan visi dan misinya memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kemampuan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang berkualitas.

**Tabel Jumlah Aparatur Sipil Negara di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor Menurut Tingkat Pendidikan Formal Tahun 2022**

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH (ORANG)
1	SD	-
2	SMP	-
3	SLTA	8
4	Diploma 3	18
5	Sarjana S1	16

6	Pasca Sarjana S2	4
7	Program Doktor S3	-
<b>Total</b>		<b>46</b>

Sumber: Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bagaimana tingkat pendidikan ASN di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor terbilang 50% dan sudah baik. Dari jumlah total ASN 46 orang, hanya 2 orang yang mengenyam pendidikan Pasca Sarjana S2, sedangkan sisanya 16 orang memiliki pendidikan terakhir Sarjana S1, 18 orang Diploma 3, dan 8 orang bahkan SLTA.

Tabel berikut, menunjukkan jumlah ASN di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor yang mengikuti diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis.

**Tabel Jumlah Aparatur Sipil Negara yang Pernah Mengikuti Diklat di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor Tahun 2022**

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH (ORANG)
1	Diklat Kepemimpinan	10
2	Diklat Fungsional	-
3	Diklat Teknis	6
<b>Total</b>		<b>16</b>

Sumber: Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor 2022

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa ada 10 (sepuluh) ASN yang mengikuti diklat kepemimpinan, kemudian belum ada ASN yang mengikuti diklat fungsional, dan 6 (enam) orang yang mengikuti diklat teknis. Data ini menunjukkan bahwa minimnya tingkat pelatihan di Dinas Kabupaten Biak Numfor.

Melihat bagaimana masih lemahnya tingkat pelatihan dan minimnya jumlah ASN di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor yang mengikuti diklat tentunya tidak dapat dikategorikan baik. Karena support anggaran yang terbatas atau tidak mencukupi. Maka dari itu pengembangan kompetensi harus diberikan, dengan harapan hasil yang diperoleh dapat meraih standar kompetensi ASN dan meningkatkan kinerja ASN di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor.

Menurut Griffin dalam Darmawan (2013:73), Aparatur membutuhkan pengembangan kompetensi untuk peningkatan kinerja dan hasil kinerja. Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa setiap pengembangan kompetensi aparatur ditujukan untuk pencapaian pembangunan dan pelayanan yang lebih optimal.

### 1.3. Penelitian Terdahulu

Pertama, Penelitian Amarullah Romadhon (2013) dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Dan Diklat Kabupaten Serang”, meneliti menggunakan metode kuantitatif, asosiatif. Sumber data yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur, kuesioner, dan observasi dengan responden yaitu PNS BKDD Kabupaten Serang dengan jumlah sampel 28 orang. Teknik uji validitas yang digunakan adalah uji instrumen rumus korelasi product moment. Teori yang digunakan adalah teori tujuan diklat menurut Pasal 2 PP No. 101 Tahun 2000 dan teori kinerja pegawai menurut Hasibuan (2002:56). Penelitian ini lebih memfokuskan pengaruh dari Diklat terhadap kinerja pegawai. Bahwa ada pengaruh yang sangat besar antara diklat dengan kinerja pegawai. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan bahwa diklat memberikan kontribusi 85, 19% terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya 14,81 % ditentukan Oleh

faktor lain. Namun dalam pelaksanaannya masih adanya beberapa masalah seperti kurangnya kualitas pegawai, kurangnya pengadaan staf ahli, dan kurangnya anggaran diklat.

Kedua, Penelitian Intan Selong (2019) dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Peternakan”, meneliti menggunakan metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah kuesioner/angket dan dokumentasi dengan populasi yaitu PNS Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Bantaeng berjumlah 63 orang dan sampel yang digunakan yaitu sampel bertujuan dengan cara sengaja atau merujuk langsung pada orang yang dapat mewakili populasi. Teknik uji validitas yang digunakan adalah uji koefisien determinasi. Teori yang digunakan adalah teori Soekidjo Notoatmodjo (2003:37-40). Penelitian ini memfokuskan pada pengaruh pelaksanaan diklat pegawai terhadap kinerja pegawai meliputi analisis sumber dan tingkat dan jenjang pendidikan pegawai dan statistik tanggapan responden. Bahwa pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai sangat kuat, dapat dilihat dari hasil perhitungan diperoleh korelasi yang positif antara variabel X (diklat) dan Y (kinerja pegawai) sebesar 92,3% sedangkan sisanya 7,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini, dimana kenaikan variabel yang satu akan diikuti dengan kenaikan variabel yang lainnya- Jadi tingkat hubungan atau pengaruh antara variabel X (diklat) dan variabel Y (kinerja pegawai) berada pada kategori sangat kuat.

Ketiga, Penelitian A. Yuli Syafitri M. (2015) dengan judul “Pelaksanaan Diklat Fungsional pada Badan Diklat Provinsi Sulawesi Selatan”, meneliti menggunakan teori Daryanto (2014:36) dan hanya meneliti program diklat dan kualitas SDM yang dihasilkan setelah mengikuti diklat. Bahwa program diklat dan kualitas SDM yang dihasilkan sudah berjalan dengan baik, efektif dan efisien. Dapat dilihat dari jawaban informan yang telah mengikuti diklat ketika diwawancarai oleh peneliti bahwa proses pelaksanaan diklat seperti isi diklat, penyelenggara diklat, sarana dan prasarana diklat sudah baik.

#### **1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, menunjukkan bahwa antara penelitian 1, 2 dan 3 mempunyai persamaan dalam pembahasan yang berhubungan dengan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai serta pengembangan kompetensi dan perbedaan yang ditemukan adalah teori yang dipakai, metode penelitian yang dipakai serta fokus dan lokus penelitian. Hal ini menjadi rujukan/acuan penulis melakukan penelitian ini.

#### **1.5. Tujuan.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua.

### **II. METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan dokumentasi.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua**

##### **3.1.1 Kompetensi Teknis**

Pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan harus menjadi suatu prioritas dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan aparatur. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis

di lokasi penelitian, menunjukkan bahwa Aparatur Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua belum sepenuhnya memiliki keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan tugas.

Hasil wawancara penulis dengan Bapak Turbey. O. Dangeubun, S.Pi., M.Si selaku Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor pada tanggal 20 Januari 2023 mengatakan bahwa:

Diklat itu penting bagi aparatur untuk menunjang tugas dan jabatan yang diemban, kami dari Dinas Pariwisata sebisa mungkin mengikutsertakan aparatur yang bertugas disini untuk mengembangkan kompetensinya baik melalui diklat, tugas/izin belajar maupun yang lainnya.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kasubag. Bagian Umum dan Kepegawaian Ibu Jofrilin Rusen Rumakiek, S.E pada tanggal 16 Januari 2023 yang mengatakan bahwa:

Untuk pelaksanaan diklat di tahun 2020 sampai 2022 tidak ada, anggarannya dialihkan (*refocusing*) ke dana Kesehatan. Salah satu faktor lainnya kenapa aparatur di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor belum mengikuti diklat adalah kuota yang terbatas, dimana kuota ini berhubungan dengan anggaran. Anggaran kita banyak pun di provinsi, kuota untuk peserta diklat per kabupaten juga tidak semua di tampung, terbatas juga.

Pengalaman merupakan bagian dari ilmu yang dimiliki seorang ASN yang diperoleh Melalui perjalanan hidupnya dalam mengerjakan suatu pekerjaan sehingga membentuk kemampuan dan Sikap ASN itu sendiri. Jika seorang ASN memiliki kemampuan disertai pengalaman yang banyak maka seorang ASN akan memiliki kompetensi untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Hal ini didukung dengan hasil wawancara bersama Bapak Turbey. O. Dangeubun, S.Pi., M.Si selaku Kepala Dinas Pariwisata Daerah Kabupaten Biak Numfor pada tanggal 20 Januari 2023 mengatakan bahwa:

Pengalaman penting dalam bekerja karena teori saja tidak cukup sebagai modal bekerja. Pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor sudah cukup baik dalam hal pengalaman, dimana pegawai banyak yang sudah beberapa kali dimutasi sampai akhirnya pada Saat ini bekerja di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor. Faktor Lainnya adalah usia kerja yang lama, sehingga pengalaman bekerjanya pun sudah banyak.

Tabel berikut, menunjukkan Daftar Nama Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Diklat Berdasarkan Golongan, dan Jabatan di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua pada Tahun 2022.

**Tabel Daftar Nama Pegawai Negeri Sipil yang Mengikuti Diklat Berdasarkan Golongan, dan Jabatan di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua Tahun 2022**

NO	NAMA	PANGKAT	JABATAN	LATIHAN JABATAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Hans Alexander Yawan, S.Sos	Penata (III/c)	Kasie. Promosi dan Pemasaran Pariwisata	Diklat Teknis Barang dan Jasa
2.	Tutik Setiowati, S.S	Penata (III/c)	Kasub Bag. Penyusunan Program	Diklat Teknis Barang dan Jasa
3.	Meis Like Sahal, S.E	Penata Muda Tk.I III/b	Kepala Sub Bag. Keuangan	Diklat <i>Training Officer Course (TOC)</i>
4.	Iriani Rawar, S.E	Penata Tk.I III/d	Kasie. Kemitraan	Diklat Teknis Tentang pemasaran Pariwisata
5..	Endang Tri Ratnawati, S E	Penata Tk.I III/d	Kasie. Usaha Jasa dan Standar Mutu Pariwisata	Diklat Teknis Pelayanan Prima

NO	NAMA	PANGKAT	JABATAN	LATIHAN JABATAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6..	Herlina Latifa, S.E,M.M	Penata Tk.I III/d	Kasie. Pengembangan Sarana dan Prasarana Pariwisata	Diklat Teknis Pelayanan Prima

Sumber: Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor 2022

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 2 pegawai yang mengikuti Diklat Teknis Barang dan Jasa, 1 pegawai mengikuti Diklat *Training Officer Course* (TOC), 1 pegawai mengikuti Diklat Teknis Tentang pemasaran Pariwisata dan 2 pegawai mengikuti Diklat Teknis Pelayanan Prima.

### 3.1.2 Kompetensi Manajerial

Pengembangan kompetensi melalui pelatihan adalah tahapan yang dapat dilakukan melalui diklat kepemimpinan. Hal tersebut juga disampaikan oleh sekretaris Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor Ibu Maria Mahuse, S.Sos pada tanggal 16 Januari 2023 yang menyampaikan bahwa:

Pelatihan merupakan bagian dari pengembangan kompetensi pegawai yang sangat dibutuhkan Untuk Meningkatkan Kinerja dan Kualitas dari seseorang Pegawai ASN. Pelatihan Yang dilaksanakan maupun yang diikuti pada dasarnya harus sesuai kebutuhan organisasi.

Untuk membentuk Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang diharapkan tersebut, maka perlu dilaksanakannya pembinaan melalui jalur Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) bagi seluruh jajaran PNS. Berdasarkan PP No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS bahwa tujuan Pendidikan dan Pelatihan berorientasi pada peningkatan kinerja pegawai, peningkatan sikap dalam pelayanan kepada masyarakat, peningkatan kompetensi teknis, manajerial dan kepemimpinannya.

Berdasarkan penelitian di lapangan, Pegawai negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua yang sudah mengikuti diklat Kepemimpinan berjumlah 10 orang, masih sedikit bila dibandingkan dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengemban jabatan struktural. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat keikutsertaan pegawai terhadap Diklat Struktural belum optimal, karena idealnya untuk menduduki suatu jabatan harus telah mengikuti dan lulus Diklat PIM sesuai dengan jabatan tersebut.

Tabel berikut menyajikan Daftar Nama Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Golongan, Jabatan dan Latihan Jabatan di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua pada tahun 2023.

**Tabel Daftar Nama Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Golongan, Jabatan dan Latihan Jabatan di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua Tahun 2023**

NO	NAMA	PANGKAT	JABATAN	LATIHAN JABATAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Turbey.O.Dangeubun,S.Pi.,M.Si	Pembina Utama Muda(IV/c)	Kepala Dinas	Diklat Pim III
2	Maria Mahuse,S.Sos	Pembina Tingkat I (IV/b)	Sekretaris	Diklat Pim III
3	Kaleb Waimuri,S.sos	Pembina (IV/a)	Kabid Pengembangan Kemitraan	Diklat Pim III

NO	NAMA	PANGKAT	JABATAN	LATIHAN JABATAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Imelda Maria Wospakrik, S.Pd., MM	Pembina (IV/a)	Kabid Pengembangan Pemasaran	Diklat Pim III
5	Hermanus Jesaya Ronsumbre, SH., MH	Pembina (IV/a)	Pelaksana	Diklat Pim IV
6	Abetto. O. Sroyer/ SST, Par	Penata Tingkat I (III/d)	Kabid Pengembangan Destinasi	Diklat Pim IV
7	Reinhard Hendrik Charles, S.STP.	Penata Tingkat I (III/d)	Kabid. Sarana dan Prasarana	Diklat Pim IV
8	Hengki Soleman Bertje Pelleng, S.H	Penata Tingkat I (III/d)	Kasie. Objek dan Daya Tarik Wisata	Diklat Pim IV
9	Muhiddin Fabanyo	Penata Tingkat I (III/d)	Kasie. Pendataan dan Perencanaan	Diklat Pim IV
10	Jofrilin Rusen Rumakiek, S.E	Penata Tingkat I (III/d)	Kasub. Bag. Umum dan Kepegawaian	Diklat Pim IV

Sumber: Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa data pegawai yang telah melaksanakan Diklat Penjurangan Struktural berjumlah 10 orang. 4 orang pegawai telah melaksanakan Diklat Pim III dan 6 orang pegawai telah melaksanakan Diklat Pim IV. Selanjutnya bila dibandingkan dengan pegawai yang menduduki jabatan struktural, masih sedikit yang telah melaksanakan Diklat Penjurangan Struktural. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat keikutsertaan pegawai terhadap Diklat Struktural belum optimal, karena idealnya untuk menduduki suatu jabatan harus telah mengikuti dan lulus Diklat Pim sesuai dengan jabatan tersebut.

### 3.1.3 Kompetensi Sosial

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan penulis melihat bahwa kemampuan komunikasi pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor dalam bekerja sudah tergolong baik. Banyaknya jumlah pegawai tidak menurunkan kemampuan komunikasi antar pegawai. Apabila dilihat dari aspek sikap, etika, kemampuan komunikasi dan loyalitas dalam bekerja, suasana lingkungan kerja dan hubungan antar kerja di kantor sudah baik. Hal ini terlihat dari sikap kerja sama yang ditunjukkan antar pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua

Sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh penulis, penulis juga melakukan wawancara dengan Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor Bapak Turbey. O. Dangeubun, S.Pi., M.Si pada tanggal 20 Januari 2023, Beliau menyatakan bahwa:

Berbicara tentang kemampuan komunikasi dan sosialisasi pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor, menurut saya tergolong baik. Kami disini sangat saling terbuka dan kekeluargaan kami erat. Komunikasi yang baik membuat keharmonisan dalam hubungan dan lingkungan. Keharmonisan itu kami buat dan bentuk melalui komunikasi kami Yang baik. Pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor juga baik dalam bersosialisasi baik dengan rekan kerja di kantor maupun dengan pegawai instansi lainnya.

### 3.1.4 Kompetensi Intelektual/Strategis

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor Bapak Turbey. O. Dangeubun, S.Pi., M.Si pada tanggal 20 Januari 2023 yang menyatakan bahwa:

Tingkat Pendidikan yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor dikategorikan sudah cukup baik, kebanyakan dari lulusan SI Diploma 1-1V. dan Lulusan dari S2 hanya 4 orang saja, namun alangkah baiknya tingkat Pendidikan formal Aparatur Sipil Negara harus seimbang dengan faktor-faktor keterampilan yang mampu menunjang kompetensi ASN dan tetap harus memiliki motivasi untuk melanjutkan pendidikan lebih lanjut.

Penyampaian Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor juga didukung oleh Data Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor Mengenai latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua, Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua berjumlah 46 orang. Selain itu dapat diketahui bahwa mayoritas Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor memiliki latar belakang pendidikan formal pada Strata I (SI). Hal tersebut tentunya dapat dikategorikan baik, namun sebaiknya tingkat pendidikan formal Pegawai Negeri Sipil harus seimbang dengan faktor-faktor keterampilan yang mampu menunjang kompetensi Pegawai Negeri Sipil dan tetap terus memiliki motivasi untuk melanjutkan pendidikan lebih lanjut.

### **3.2 Analisis Berdasarkan Perspektif Legalistik**

Dalam pengamatan penulis di lokasi penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengembangkan kompetensinya. Dilaksanakan pengembangan kompetensi pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor dilakukan melalui Pendidikan dan Pelatihan, kursus dan penataran. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Kasub.Bag. Umum dan Kepegawaian Ibu Jofrilin Rusen Rumakiek, S.E pada tanggal 16 Januari 2023 yang mengatakan “untuk pengembangan kompetensi ASN di Dinas Pariwisata biasanya kita melaksanakan diklat, tugas belajar dan izin belajar. Kita juga mengikuti acara seminar yang diadakan Oleh pihak luar, seperti seminar tentang kearsipan dan lainnya”.

### **3.3 Faktor Penghambat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua**

#### **1. Motivasi Pegawai**

Motivasi merupakan faktor yang cukup penting dalam sebuah organisasi karena dengan terbentuknya motivasi yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai maupun organisasi. Kurangnya motivasi pegawai menjadi penghambat untuk meningkatkan kompetensinya. Hambatan ini muncul karena adanya pegawai yang belum sadar akan pentingnya kompetensi dan masih beranggapan bahwa pengembangan kompetensi bukan untuk meningkatkan kualitas kinerja melainkan hanya sebagai formalitas untuk menduduki jabatan tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor Ibu Maria Mahuse, S.Sos Yang menyatakan bahwa:

Disini pegawainya memiliki motivasi yang kurang untuk mengembangkan kompetensi dengan berbagai macam alasan, terlihat masih banyak pegawai Yang tingkat pendidikan formalnya masih SI dan Diploma. Diklat, tugas belajar, dan izin belajar pun sedikit pegawai yang memiliki minat, padahal salah satu syarat menduduki suatu jabatan ialah telah mengikuti diklat.

#### **2. Belum memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi secara optimal**

Hasil wawancara dengan Kabid. Sarana dan Prasarana Bapak Reinhard Hendrik Charles, S.STP pada 19 Januari 2023 menyatakan bahwa:



Semua pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam mengembangkan kompetensinya, tanpa terkecuali. Namun ketika ada kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, beberapa pegawai tidak mau memanfaatkan kesempatan tersebut dengan berbagai macam alasan.

### **3.4 Upaya Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Yang Dilakukan Oleh Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua**

#### **1. Memanfaatkan Kesempatan Untuk Mengembangkan Kompetensi**

Hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor Bapak Turbey. O. Dangeubun, S.Pi., M.Si pada tanggal 13 Januari 2023 Yang mengatakan bahwa:

Salah satu upaya yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor untuk meningkatkan kompetensi pegawainya adalah dengan cara mengikuti kegiatan pendidikan, pelatihan, seminar, penataran, dan lain-lainnya. Peningkatan kualitas pegawai harus dilakukan agar kualitas kinerja pegawai ikut meningkat. Seorang Aparatur Sipil Negara tidak boleh tertinggal Oleh perubahan dan kemajuan dunia, harus dapat mengikuti perubahan di era globalisasi saat ini.

#### **2. Melakukan Pengusulan Diklat Bagi Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua**

Berikut hasil wawancara penulis dengan Bapak Turbey. O. Dangeubun, S.Pi., M.Si selaku Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor pada tanggal 13 Januari 2023 yang mengatakan bahwa:

Kami dari Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor mengusulkan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang memiliki potensi untuk meningkatkan kompetensinya. Tujuan pelaksanaan diklat tidak terlepas untuk meningkatkan kualitas kinerja di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor.

#### **3. Memberikan Motivasi Kepada Pegawai**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Bapak Turbey. O. Dangeubun, S.Pi., M.Si selaku Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor pada tanggal 13 Januari 2023 yang mengatakan bahwa:

Kita sangat berharap agar seluruh ASN di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor memiliki minat yang tinggi untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi dirinya. Era globalisasi mendorong ASN untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensinya, dimana setiap tantangan semakin besar khusus bagi ASN dalam dunia birokrasi. Saya pribadi selaku kepala Dinas selalu berusaha sebisa mungkin untuk memotivasi bawahan saya untuk mau mengembangkan kompetensinya melalui berbagai cara.

### **3.5 Diskusi Temuan Utama Penelitian**

1. Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor berdasarkan teori Pengembangan Kompetensi dari Sedarmayanti (2018:299), yaitu:

#### **a) Kompetensi Teknis**

Dengan pengalaman yang dimiliki, maka setiap ASN akan memiliki kemampuan bekerja yang lebih baik dan lebih terampil, tetapi tidak terlepas dari kompetensi masing-masing ASN di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor.

#### **b) Kompetensi Manajerial**

Tingkat keikutsertaan pegawai terhadap Diklat Struktural belum optimal, karena idealnya untuk menduduki suatu jabatan harus telah mengikuti dan lulus Diklat Pim sesuai dengan jabatan tersebut

#### **c) Kompetensi Sosial**

Kemampuan berkomunikasi dan bersosialisasi yang dimiliki ASN Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor sudah baik, dilihat langsung oleh penulis di kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua pada saat melakukan penelitian.

d) Kompetensi Intelektual/Strategis

Jumlah pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor yang sedang melaksanakan Tugas Izin Belajar hanya 1 orang, hal ini tergolong sangat kurang dalam pengembangan kompetensi pegawai di dinas pariwisata Kabupaten Biak Numfor, yang diakibatkan oleh kurangnya motivasi pegawai untuk mengembangkan kompetensinya dan beberapa faktor lainnya.

2. Faktor penghambat pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua, yaitu: Kurangnya motivasi dan minat pegawai dalam upaya Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua; dan Aparatur Sipil Negara di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor Provinsi belum memanfaatkan kesempatan dalam pengembangan kompetensi secara optimal.

3. Upaya yang dilakukan Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua, yaitu: Memanfaatkan setiap kesempatan yang ada untuk mengembangkan kompetensinya; Melakukan Pengusulan Diklat Bagi Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua; dan memberikan motivasi dan kesadaran kepada pegawai, bahwa pengembangan kompetensi sangat penting dalam meningkatkan kualitas diri, dan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas.

#### IV. KESIMPULAN

Pada aspek teoritis berdasarkan teori Sedarmayanti pengembangan kompetensi teknis, manajerial, sosial dan intelektual sudah cukup baik. Namun, pada pelaksanaannya masih adanya hambatan pada terbatasnya anggaran dari pemerintah dan minat pegawai yang masih kurang dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi, dan kurang memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor berdasarkan teori Pengembangan Kompetensi dari Sedarmayanti (2018:299).

**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 Aparatur Sipil Negara di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

#### V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

#### VI. DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta, Surabaya
- Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- A. Yulis afitri M. 2015. *Pelaksanaan Diklat Fungsional pada Badan Diklat Provinsi Sulawesi Selatan* Intan, Selong. 2019. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Peternakan*
- Romadhon, A., Waseh, H., & Stiawati, T. 2013. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Dan Diklat Kabupaten Serang* (Doctoral

dissertation, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa)  
Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai  
Negeri Sipil  
Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

