

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
APARATUR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL  
KABUPATEN BIREUEN**

**Sayidul Umam Azizi**

NPP. 30.0063

Asdaf Kabupaten Bireuen, Provinsi Aceh

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

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

Pembimbing Skripsi: Stenly Ferdinand Pangerapan, AP, M.Si

**ABSTRACT**

**Problem Statement/Background (GAP):** This research is focused on finding out how competency development improves the performance of the Bireuen Regency population and civil registration service apparatus and the efforts made to overcome the obstacles that occur. As for conducting the research, the researcher was guided by the competency development theory put forward by Sedarmayanti which consisted of four dimensions namely technical, managerial, social, and strategic competencies. **Purpose:** This study aims to identify, analyze, and describe competency development in improving the performance of the Bireuen Regency population and civil registration service apparatus, factors that influence employee development, as well as efforts in employee development in Bireuen Regency. **Method:** This study uses a descriptive qualitative method. The informants in the study were determined by the researcher using a purposive sampling technique. Sources of data obtained from person, paper, and place. Data collection techniques were carried out by interviews, observation, and documentation as well as analysis involving data reduction, data presentation, and drawing conclusions based on data. **Results:** The author found a shortage of competency development in improving the performance of the Bireuen Regency Population and Civil Registration Office apparatus, namely competency development that has not been implemented optimally and there is still a lack of education levels and a lack of apparatus interest in increasing innovation and skills should be a concern so that it can be improved in the future. **Conclusion:** The results of this study show that employee competency development is good enough by giving study assignments and study permits, directing employees to attend education and training, attending seminars, upgrading and others. However, the implementation is still not optimal, this is due to the obstacles that exist in the implementation process. Therefore efforts are made to optimize employee development such as motivating employees both personally and through meetings, making recommendations for education and training to employees, and providing outreach regarding the importance of competency development. **Keywords:** development, competency, apparatus, performance.

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Penelitian ini difokuskan untuk mengetahui bagaimana pengembangan kompetensi dalam meningkatkan kinerja aparatur dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Bireuen serta upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan yang terjadi. Adapun dalam melaksanakan penelitian, peneliti berpedoman pada teori pengembangan kompetensi yang dikemukakan oleh Sedarmayanti yang terdiri atas empat dimensi yaitu kompetensi teknis, manajerial, sosial, dan strategik.

**Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan mendeskripsikan pengembangan kompetensi dalam meningkatkan kinerja aparatur dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Bireuen, faktor yang mempengaruhi pengembangan pegawai, serta upaya dalam pengembangan pegawai di Kabupaten Bireuen.

**Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Informan dalam penelitian ditentukan oleh peneliti dengan teknik purposive sampling. Sumber data diperoleh dari person, paper, dan place. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi serta dianalisa analisis melibatkan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan berdasarkan data.

**Hasil:** Penulis menemukan kekurangan dari pengembangan kompetensi dalam meningkatkan kinerja aparatur Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen yaitu pengembangan kompetensi yang belum diterapkan secara optimal dan masih kurangnya tingkat pendidikan serta kurangnya minat aparatur untuk meningkatkan inovasi dan keterampilannya harus menjadi perhatian untuk dapat diperbaiki kedepannya.

**Kesimpulan:** Hasil dari penelitian tersebut diketahui bahwa pengembangan kompetensi pegawai sudah cukup baik dengan memberikan tugas belajar dan izin belajar, mengarahkan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, mengikuti seminar, penataran dan lainnya. Namun, dalam pelaksanaannya masih belum optimal, ini disebabkan karena hambatan yang ada dalam proses pelaksanaannya. Oleh karena itu dilakukan upaya untuk mengoptimalkan pengembangan pegawai seperti memberikan motivasi pegawai baik secara pribadi maupun melalui pertemuan, melakukan pengusulan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai, dan memberikan sosialisasi terkait pentingnya pengembangan kompetensi.

**Kata kunci:** pengembangan, kompetensi, aparatur, kinerja.

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Tuntutan pelayanan masyarakat terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) tentu harus ditanggapi secara positif. Untuk menjawab tuntutan yang dimaksud diperlukan kualitas kompetensi ASN. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara sebagai profesi harus berkompentensi sesuai dengan bidang tugas dan memiliki etika atau perilaku yang baik sebagai contoh bagi masyarakat. Diharapkan dengan adanya Undang-Undang tersebut dapat membawa perubahan dalam proses reformasi birokrasi sehingga mencapai sasaran yang ideal. Dalam hal ini daerah harus fokus pada peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana tugas pemerintahan agar terus meningkatkan integritas dan profesionalismenya. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Kegiatan Diklat merupakan proses peningkatan kompetensi aparatur agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal melalui transfer pengetahuan, sikap dan keterampilan tertentu agar memenuhi syarat dan cakap dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengaruh pengembangan kompetensi dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai, baik dalam penanganan pekerjaan yang ada pada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai dengan bidang tugas yang di emban dalam organisasi.

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

Pengembangan kompetensi yang belum diterapkan secara optimal dan masih kurangnya tingkat pendidikan serta kurangnya minat aparatur untuk meningkatkan inovasi dan keterampilannya harus menjadi perhatian untuk dapat diperbaiki kedepannya. Pengembangan kompetensi merupakan faktor penting yang perlu ditingkatkan guna perbaikan sumber daya Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Pendidikan dan pelatihan atau kegiatan yang berbasis peningkatan kompetensi aparatur. Permasalahan ini harus segera ditindak lanjuti oleh pemerintah mengingat kebutuhan pengembangan aparatur harus terus disiapkan untuk menunjang kinerja ASN.

### **1.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu. Penelitian Evita Nabila Azura (2022) berjudul Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada

Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung menemukan bahwa pengembangan kompetensi aparatur belum terlaksana dengan optimal. Hal itu terjadi karena masih adanya keterbatasan aparatur yang dapat mengikuti pendidikan lanjutan, seperti kurangnya anggaran daerah, serta sulitnya persyaratan yang menurut aparatur hal ini menjadi kendala kurang maksimalnya program pendidikan untuk dapat meningkatkan kompetensi aparatur. Penelitian Irfan Efendi (2018) berjudul Penembangan Kompetensi Teknis Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang menemukan bahwa dalam implementasinya yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan pelatihan kompetensi teknis ini adalah usia pegawai yang sudah tua, kedisiplinan yang masih kurang, serta tidak adanya evaluasi ketika diklat ini telah selesai dilakukan. Penelitian Ahmad Supri (2021) berjudul Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Makassar menemukan bahwa Secara umum implementasi kebijakan pengembangan kompetensi sudah baik. Namun, harus ditingkatkan pada beberapa aspek yaitu sumber daya manusia, anggaran maupun fasilitas.

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

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni Pengembangan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen juga berbeda dengan penelitian Nabila Azura, Irfan Efendi, dan Ahmad Supri. Selain itu pengukuran/indikator yang digunakan juga berbeda dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan pendapat dari Sedarmayanti (2018 : 299) yang membedakan pengembangan kompetensi menjadi 4 yaitu: Kompetensi teknis, manajerial, sosial, dan intelektual/strategik. Perbedaan lainnya ialah lokasi penelitian yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen

#### **1.5. Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis pengembangan kompetensi aparatur dalam meningkatkan kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen.

## **II. METODE**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian

kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Disebut sebagai metode kualitatif karena hanya ada satu variabel dan data yang terkumpul analisisnya bersifat kualitatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk mendapatkan dan menyampaikan fakta-fakta dengan jelas dan teliti (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik purposive sampling dan snowball sampling, yang dimana purposive sampling digunakan dalam menjawab pertanyaan mengenai upaya dan melengkapi data-data terkait pengembangan kompetensi pegawai dan kinerja pegawai negeri sipil.

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

#### **3.1. Analisis Berdasarkan Perspektif Teoritis**

##### **1. Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen.**

Perkembangan zaman menjadi suatu tantangan bagi seorang ASN dalam melaksanakan tugasnya, maka dari itu kemampuan yang berbasis kompetensi sangat dibutuhkan oleh setiap ASN dalam melaksanakan tugasnya. Aparatur Sipil Negara yang dibutuhkan pada era globalisasi saat ini adalah aparatur yang berorientasi pada kemampuan berpikir strategis, profesional, integritas, kemampuan menyelesaikan masalah, serta taat pada aturan. Untuk mewujudnya Aparatur Sipil Negara yang memiliki kompetensi, integritas dan profesionalitas, dapat diwujudkan dengan pengembangan kompetensi pegawai.

Untuk melihat hasil penelitian, peneliti dapat menganalisis dari perspektif teoritis. Hal tersebut menjelaskan tentang keadaan yang sebenarnya terjadi dilokasi penelitian berdasarkan data dan fakta yang telah dihimpun oleh penulis. Penulis menggunakan teori Pengembangan Kompetensi dari Serdamayanti (2018 : 299), Sedarmayanti (2018 : 299) yang membedakan pengembangan kompetensi menjadi 4 yaitu:

- 1) Kompetensi teknis  
Kompetensi bidang yang menjadi tugas pokok suatu organisasi.
- 2) Kompetensi manajerial  
Suatu kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan manajerial yang diperlukan dalam menjalankan tugas organisasi.
- 3) Kompetensi sosial  
Merupakan keahlian dalam melakukan suatu komunikasi yang diperlukan dalam organisasi saat pelaksanaan tugas.
- 4) Kompetensi intelektual/strategik  
Kemampuan dalam berpikir secara visioner yang memiliki pandangan jauh kedepan dengan rangkaian strategi yang akan dilakukan. Melalui dari variabel tersebut peneliti menganalisis pengembangan kompetensi

Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen.

## **2. Kompetensi Teknis**

Kompetensi teknis adalah kompetensi bidang yang menjadi tugas pokok suatu organisasi, diukur dari beberapa indikator sebagai berikut:

### **1) Pelatihan teknis fungsional**

Diklat teknis dilaksanakan untuk mencapai prasyarat kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS. Kompetensi teknis adalah kemampuan PNS dalam bidang-bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing. Bagi PNS yang belum memenuhi prasyarat kompetensi jabatan perlu mengikuti Diklat Teknis yang berkaitan dengan prasyarat kompetensi jabatan perlu mengikuti Diklat Teknis yang berkaitan dengan prasyarat kompetensi jabatan masing-masing. Ada 2 jenis Diklat Teknis yaitu:

- a. Diklat teknis bidang umum/administrasi dan manajemen yaitu diklat yang memberikan keterampilan dan/atau penguasaan pengetahuan di bidang pelayanan teknis yang bersifat umum dan bidang administrasi dan manajemen dalam menunjang tugas pokok instansi yang bersangkutan.
- b. Diklat teknis substansif yaitu diklat yang memberikan keterampilan dan penguasaan pengetahuan teknis yang berhubungan secara langsung dengan pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan. Pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan harus menjadi suatu prioritas dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan aparatur.

Berdasarkan hasil dari pengamatan penulisan di tempat penelitian, menunjukan bahwa aparatur di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen belum sepenuhnya memiliki keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan tugas Hasil wawancara peneliti dengan Bapak Muhammad Diah, S.Ag, selaku Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen pada tanggal 9 Januari 2023 mengatakan bahwa:

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

### **2) Pengalaman Kerja Secara Teknis**

Kemampuan yang dimiliki ASN merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja, akan tetapi kemampuan yang dimiliki tidak akan maksimal apabila tidak di dukung dengan pengalaman kerja yang cukup. Oleh karena itu,

pengalaman sangatlah penting yang harus dimiliki seorang ASN dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang ASN yang memiliki pengalaman dalam bekerja tentu akan lebih cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dibandingkan dengan ASN yang baru memulai masa tugas untuk pertama kalinya. 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 mumpuni maka seorang ASN akan memiliki kompetensi untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini didukung dengan hasil wawancara Bersama Bapak Muhammad Diah, S.Ag, selaku Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen pada tanggal 9 Januari 2023 yang mengatakan bahwa:

Pengalaman memang penting dalam bekerja karena teori saja tidak cukup sebagai modal bekerja. Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen sudah cukup baik dalam hal pengalaman, dimana pegawai banyak yang sudah beberapa kali dimutasi sampai akhirnya pada saat ini bekerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Faktor lainnya adalah usia kerja yang lama, sehingga pengalaman bekerjanya pun sudah banyak. 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 tersebut.

ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen sudah cukup mampu melaksanakan tugas berdasarkan pengalaman bekerja yang dimiliki.

### **3. Kompetensi Manajerial**

#### **1) Pelatihan Struktural Manajemen**

Pelatihan adalah program pendidikan dengan waktu yang relatif pendek untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan secara terprosedur dan sistematis dengan mengutamakan praktek daripada teori. Pelatihan dilaksanakan secara terencana untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui pengkajian yang matang dan proses belajar yang terstruktur sesuai kebutuhan yang diperlukan oleh organisasi baik pemerintah, perusahaan, maupun lembaga swadaya lainnya. Pengembangan kompetensi melalui pelatihan adalah tahapan yang dapat dilakukan melalui diklat kepemimpinan. Hal tersebut juga disampaikan oleh sekretaris Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen Iskandarsyah, S.E, pada tanggal 9 Januari 2023 yang menyampaikan bahwa:

Pelatihan merupakan bagian dari pengembangan kompetensi pegawai yang sangat dibutuhkan. 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 observasi di lapangan, Pegawai negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen yang sudah mengikuti diklat berjumlah 5 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.

## 2) Pengalaman Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi dan pengendali dari semua penggerak sistem yang ada di organisasi sehingga tercapainya visi dan misi dapat terlaksana sesuai dengan yang diharapkan dan juga seorang pemimpin juga merupakan sosok yang teladan bagi setiap bawahannya. Berdasarkan pengamatan peneliti bahwasannya kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen merupakan teladan yang baik bagi pegawai karena beliau mempunyai sikap yang disiplin, tegas, seperti datang selalu tepat waktu Berdasarkan wawancara dengan Bapak Zaki selaku staff di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen yang mengatakan bahwa:

Bapak Kadis adalah seorang yang idealis, disiplin dalam bekerja, dan selalu memberikan contoh kepada bawahannya, beliau juga sangat teliti dalam bekerja seperti contoh dalam pembuatan surat dia selalu detail membaca surat tersebut surat apa dan tujuannya kemana, dia juga tidak mau tanda tangan kalau surat yang dibuat tidak jelas tujuannya. Bapak Kadis juga tidak segan segan menegur bawahannya ketika tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya, bermalas-malasan atau tidak berada dikantor pada saat jam kerja.

Pemimpin merupakan sosok teladan dan motivator bagi bawahannya pada saat pelaksanaan tugas, sehingga akan mampu mewujudkan ketentraman dalam lingkup pekerjaan dan pengoptimalan dalam kinerja organisasi. Peran pemimpin dalam hal ini Kepala dinas ketenagakerjaan Kota Medan sangat penting untuk memacu semangat setiap ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen untuk bekerja semaksimal mungkin agar terwujudnya visi dan misi dari organisasi pemerintah daerah.

#### **4. Kompetensi Sosial**

##### **1) Kemampuan komunikasi dalam organisasi**

Komunikasi sangat penting dalam suatu organisasi, dengan adanya komunikasi yang baik maka akan membantu kelancaran organisasi. Komunikasi yang baik antar pegawai adalah suatu interaksi sosial yang dilakukan oleh pegawai dengan seluruh komponen dalam lingkungan kerjanya untuk menghasilkan produktivitas kerjanya. Komunikasi pegawai yang baik bermanfaat untuk membangun relasi pegawai maupun dengan atasan. Berdasarkan hasil observasi di lapangan peneliti melihat bahwa kemampuan komunikasi pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen dalam bekerja tergolong bagus. Banyaknya jumlah pegawai yang ada tidak menurunkan kemampuan komunikasi antar pegawai. Apa bila dilihat dari aspek sikap, etika, kemampuan komunikasi dan loyalitas dalam bekerja, suasana lingkungan kerja dan hubungan antar kerja sudah baik. Hal ini ditunjukkan antar sesama pegawai dan pegawai dengan atasannya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan penulis di lapangan, dapat disimpulkan bahwa kemampuan berkomunikasi dan bersosialisasi yang dimiliki ASN di Dinas Ketenagakerjaan kota Medan sangat baik. Hal tersebut dapat dilihat langsung oleh penulis pada saat melakukan observasi di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen.

#### **5. Kompetensi Intelektual / Strategik**

##### **1) Kemauan Untuk Mengembangkan Kompetensi**

Pengembangan kompetensi pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen dilakukan melalui Pendidikan dan pelatihan, tugas belajar dan izin belajar. Hal tersebut dianggap penting karena melalui kegiatan tersebut setiap pegawai akan memperoleh pengetahuan dan kemampuan melalui pembelajaran yang akan diterima dan Pratik langsung pada saat bekerja, sehingga dapat menyelesaikan tugas dan tujuan dari organisasi atau dapat tercapai secara maksimal. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen Bapak Muhammad Diah, S.Ag, pada tanggal 9 Januari 2023 yang menyatakan bahwa:

Tingkat Pendidikan yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen dikategorikan masih kurang, memang kebanyakan dari lulusan S1 dan Diploma I-IV. Namun lulusan dari S2 hanya 1 orang, 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.

Hal ini karena pegawai di Dinas ketenagakerjaan Kota Medan belum sadar akan pentingnya pendidikan dan diklat untuk meningkatkan kompetensinya agar terciptanya suatu kinerja yang optimal, baik tugas pokok dan tanggung jawab pegawai maupun visi dan misi dalam organisasi.

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

Setiap organisasi pasti memiliki rumusan organisasi yang bertujuan untuk menentukan bagaimana organisasi tersebut harus berjalan dan tetap terlaksanakan agar tujuan dapat terpenuhi. Tahap perumusan organisasi sangat penting, apabila tahapan ini gagal, maka rencana yang telah di terencanai tidak memberikan dampak yang baik buat organisasi tersebut. Dalam mengimplementasikan suatu kebijakan, dibutuhkan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik. Dalam pengamatan peneliti di lokasi penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengembangkan kompetensinya. Pelaksanaan pengembangan kompetensi Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, kursus dan penataran. Hasil dari observasi penulis dapat menyimpulkan bahwa dalam mengembangkan kompetensi ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen masih terkendala oleh kouta dan anggaran yang terbatas, dan kurangnya juga motivasi pegawai dalam meningkatkan kompetensinya sehingga kompetensi pegawai belum dapat dilaksanakan.

### **3.3. Faktor Penghambat Kompetensi ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen**

Dalam upaya pengembangan kompetensi ASN terdapat beberapa faktor penghambat dalam pelaksanaannya. Begitu juga yang terjadi di lingkungan Dinas Keenagakerjaan Kota Medan setelah dilakukan penelitian, terdapat beberapa faktor yang menghambat dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi diantaranya adalah motivasi pegawai dan belum memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya.

#### **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 Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen Bapak Iskandarsyah, S.E, 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 S1 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.

Penjelasan informan di atas tentunya menjelaskan bahwa motivasi pegawai untuk mengembangkan dirinya masih rendah. Kurangnya motivasi dan minat pegawai menjadi salah satu kelemahan yang dapat menghambat upaya pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen

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

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen belum memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya secara optimal. Berdasarkan hasil dari beberapa wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen belum memanfaatkan kesempatan dalam pengembangan kompetensi secara optimal. Hal ini sangat disayangkan, ketika pemerintah sudah mendukung pelaksanaan pengembangan kompetensi untuk meningkatkan produktivitas kinerja ASN, tetapi tidak dimanfaatkan secara optimal.

### **3.4. Upaya Pengembangan Kompetensi ASN yang dilakukan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen**

Hambatan dalam pengembangan kompetensi ASN ini harus segera ditindak lanjuti, karena akan berpengaruh pada produktivitas kinerja pegawai. Adapun upaya yang dilakukan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen adalah sebagai berikut:

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

Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen dilakukan melalui berbagai cara seperti dengan memberikan pendidikan dan pelatihan, memberikan kesempatan untuk mengikuti program tugas belajar dan izin belajar, mengikuti penataran, seminar dan lainnya. Berdasarkan observasi yang dilakukan, ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen belum dapat mengoptimalkan kesempatan yang ada untuk mengembangkan kompetensinya. Hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen Bapak Muhammad Diah, S.Ag, pada tanggal 9 Januari 2023 yang menyatakan bahwa:

Salah satu upaya yang dilakukan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen untuk meningkatkan kompetensi pegawainya adalah dengan cara mengikuti kegiatan pendidikan, pelatihan, seminar, penataran, dan lain-lainnya. Peningkatan kualitas pegawai harus dilakukan agar 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.

Maka dari itu Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen harus memanfaatkan setiap kesempatan yang ada untuk mengembangkan kompetensinya, sebab hal itu sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

## **2. Memberikan Motivasi Kepada Pegawai**

Motivasi adalah aspek untuk mendorong semangat dalam bekerja. Semangat kerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai sebagai cerminan etos kerja yang baik. Dapat kita sadari bahwa semangat kerja masing-masing pegawai pasti berbedabeda. Kurangnya motivasi yang dimiliki oleh beberapa pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, maka dari itu sebisa mungkin kita memberikan motivasi kepada pegawai baik motivasi dalam semangat bekerja maupun untuk mengembangkan kompetensinya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen Bapak Muhammad Diah, S,Ag, pada tanggal 9 Januari 2023 mengatakan bahwa:

Kita sangat berharap agar seluruh ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen memiliki minat yang tinggi untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi dirinya. Era globalisasi mendorong ASN untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensinya, dimana setiap tantangan semakin besar tekhusus 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.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat dilihat bahwa ada upaya yang dilakukan oleh Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen untuk meningkatkan kesadaran pegawai, bahwa pengembangan kompetensi sangat penting untuk meningkatkan kualitas diri, dan kinerja aparatur dalam pelaksanaan tugas.

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

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu. Nabila Azura (2022) berjudul Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung menemukan bahwa pengembangan kompetensi yang dilaksanakan Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung belum diselenggarakan secara optimal. Faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah belum maksimalnya alokasi anggaran dalam program pengembangan kompetensi dan sulitnya persyaratan sehingga berdampak pada tidak meratanya pemberian hak kepada pegawai dalam mengembangkan kompetensinya. Penelitian Irfan Efendi (2018) berjudul Penembangan Kompetensi Teknis Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang menemukan bahwa penerapan kebijakan pengembangan kompetensi yang dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Sumenep sudah baik, namun yang menjadi kendala ada pada kurangnya disiplin pegawai dalam melaksanakan diklat dan tidak adanya evaluasi sehingga pelaksanaan diklat ini masih belum bisa diketahui apakah dapat memperbaiki kompetensi pegawai. Penelitian Ahmad Supri (2021) berjudul Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Makassar menemukan bahwa dalam penerapan kebijakan pengembangan kompetensi yang dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar sudah baik, namun ada beberapa aspek yang harus terus ditingkatkan, diantaranya adalah sumber daya manusia, anggaran serta fasilitas dalam menunjang program pengembangan kompetensi.

## **IV. KESIMPULAN**

Hasil penelitian terkait pengembangan kompetensi Aparatur Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen berdasarkan operasional konsep teoritis dan tinjauan legalistik, dapat dikatakan bahwa pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara sudah cukup baik dengan memberikan tugas belajar dan izin belajar, mengarahkan Aparatur Sipil Negara untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, mengikuti seminar, penataran dan lainnya. Namun, dalam pelaksanaannya masih belum optimal, ini disebabkan karena hambatan-hambatan yang ada dalam proses pelaksanaannya. Faktor penghambat pengembangan kompetensi Aparatur Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen antara lain adalah kurangnya motivasi yang dimiliki pegawai, belum memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi secara optimal. Upaya yang dilakukan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bireuen antara lain adalah memberikan motivasi pegawai baik secara pribadi maupun melalui pertemuan,

melakukan pengusulan Diklat kepada ASN, dan memberikan sosialisasi-sosialisasi terkait pentingnya pengembangan kompetensi.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu penelitian. Penelitian ini juga hanya dilakukan pada satu organisasi saja sebagai model studi kasus yang dipilih.

**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.

## **V. UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Pemerintah Kabupaten Bireuen khususnya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten yang telah memberikan banyak bantuan, informasi, arahan, dan motivasi untuk penulis.

## **VI. DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azura, N. (2022). *Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung*". Jatinangor: Institut Pemerintahan Dalam Negeri.
- Efendi, I. (2018). *Pengembangan Kompetensi Teknis Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Supri, A. (2021). *Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Makassar*. Makassar: Universitas Hasanuddin.