

PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DI DINASKETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Muhammad Farhan Aulia Harahap

NPP. 30.0114

Asdaf Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara

Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: 30.0114@praja.ipdn.ac.id

Pembimbing Skripsi : Dr. Drs.H. Azharisman Rozie M. Si

ABSTRACK

Problem Statement/Background (GAP): This research is about the development of the competence of the state civil apparatus in the Manpower Office of Medan City, North Sumatra Province, with the background of human resources, these assets are very important to support the success and progress of an agency. Every agency always strives to have high-quality human resources because there are no quality human resources, an agency will not run very well. Therefore, the importance of human resources is based on all levels of management in the agency. Where the Medan City Manpower Office has levers and functions to carry out decentralization authority in the field of labor and other tasks given by the regional head. **Purpose:** This study aims to obtain data and descriptions of the competency development of civil servants in the Medan City Manpower Office, To find out the factors that hinder the development of ASN competencies in the Medan City Manpower Office, To know and understand the efforts made in overcoming obstacles that hinder the development of ASN competencies in the Medan City Manpower Office. **Method:** This study uses qualitative descriptive research methodology with respondents being the apparatus of the Medan City Manpower Office as many as 6 respondents selected based on data needs. **Results:** The results of this study show that related to the development of the competence of the State Civil Apparatus in the Medan City Manpower Office based on operational theoretical concepts and legalistic reviews, it can be said that the development of the competence of the State Civil Apparatus is quite good by providing study assignments and study permits, directing the State Civil Apparatus to attend education and training, attend seminars, upgrades and others. With significant obstacles related to the lack of motivation employees have, they have not taken advantage of the opportunity to develop competencies optimally. With efforts, among others, are to motivate employees both personally and through meetings, proposing training to civil servants, and providing socializations related to the importance of competency development. **Conclusion:** the competence of the State Civil Apparatus is good enough by providing study assignments and study permits, directing the State Civil Apparatus to attend education and training, attend seminars, upgrade and others. However, the implementation is still not optimal, this is due to obstacles that exist in the implementation process.

Keywords: development, competence, apparatus.

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penelitian ini adalah tentang pengembangan kompetensi aparatur sipil negara di dinas ketenagakerjaan kota medan provinsi sumatera utara dengan latar belakang sumber daya manusia adalah aset-aset ini sangat penting mendukung keberhasilan dan kemajuan suatu instansi . Setiap instansi selalu berupaya untuk memiliki Sumber daya manusia berkualitas tinggi karena tidak ada sumber daya manusia

yang berkualitas suatu instansi tidak akan berjalan dengan sangat baik. Oleh karena itu, pentingnya sumber daya manusia ini didasari oleh semua tingkatan manajemen di instansi tersebut. Dimana dinas ketenagakerjaan kota medan mempunyai tuas dan fungsi melaksanakan kewenangan desentralisasi dibidang tenaga kerja dan tugas lainnya yang diberikan kepala daerah. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan guna Untuk memperoleh data dan deskripsi pengembangan kompetensi ASN di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat pengembangan kompetensi ASN di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Untuk mengetahui dan memahami upaya yang dilakukan dalam mengatasi kendala yang menghambat pengembangan kompetensi ASN di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian deskriptif kualitatif dengan responden merupakan aparatur dinas ketenagakerjaan kota medan sebanyak 6 responden yang dipilih berdasarkan dengan kebutuhan data. **Hasil/Temuan:** Hasil dari penelitian ini menunjukkan terkait pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan berdasarkan operasional konsep teoritis dan tinjauan legalistik, dapat dikatakan bahwa pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara cukup baik dengan memberikan tugas belajar dan izin belajar, mengarahkan Aparatur Sipil Negara untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, mengikuti seminar, penataran dan lainnya. Dengan hambatan yang signifikan terkait kurangnya motivasi yang dimiliki pegawai, belum memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi secara optimal. Dengan upaya 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. **Kesimpulan:** 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.

Kata Kunci : pengembangan, kompetensi, aparatur.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset-aset ini sangat penting mendukung keberhasilan dan kemajuan suatu instansi . Setiap instansi selalu berupaya untuk memiliki Sumber daya manusia berkualitas tinggi karena tidak ada sumber daya manusia yang berkualitas suatu instansi tidak akan berjalan dengan sangat baik. Oleh karena itu, pentingnya sumber daya manusia ini didasari oleh semua tingkatan manajemen di instansi tersebut. Bagaimanapun majunya teknologi sekarang ini, namun berbagai faktor pegawai tetap harus memegang peran sangat penting bagi keberhasilan tujuan instansi tersebut. Pegawai dan instansi harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, instansi juga membutuhkan pegawai yang berkualitas, produktif dan memiliki kinerja yang sangat bagus. Sebagai pihak yang saling membutuhkan maka diperlukan hubungan yang sangat baik diantara keduanya.

Pada dasarnya setiap instansi memiliki visi dan misi tertentu yang harus dicapai, salah satunya adalah untuk memperoleh kinerja yang baik. Untuk mendapat setiap tujuan instansi tersebut, mendorong para manajemen dari setiap instansi agar dapat memaksimalkan kinerja pegawainya dalam mencapai tujuan instansi. Dalam hal ini kinerja adalah melakukan suatu kegiatan keadilan menjadi suatu hal yang semakin penting pada masa sekarang ini. Persoalan ketidakadilan menyebabkan ketidakpuasan yang apabila tidak segera diselesaikan dapat menimbulkan perilaku menyimpang di tempat kerja. Berbagai perilaku menyimpang seperti datang terlambat, mengabaikan perintah atasan, atau menggunakan barang instansi di luar

kewenangannya merupakan bentuk penyimpangan yang dilakukan secara sadar untuk mengganggu instansi.

beberapa kompetensi yang dibutuhkan oleh ASN di Dinas ketenaga kerjaan Kota Medan. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut.

- 1) Pengembangan kompetensi pegawai yang masih kurang
- 2) Kurangnya minat pegawai dalam mengembangkan kompetensi
- 3) Masih rendahnya jumlah ASN yang berpendidikan S2
- 4) Belum optimalnya pemenuhan akan kebutuhan pendidikan dan pelatihan pegawai baik struktural, fungsional maupun teknis

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti dapat menyimpulkan jika penelitian adalah **“Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Kesenjangan Masalah

Tabel 1.1
Jumlah Aparatur Sipil Negara di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Menurut Tingkat Pendidikan Formal Tahun 2023

No	Pendidikan	Jumlah (orang)
1	SD	-
2	SLTP	-
3	SLTA	3
4	Diploma I-III	5
5	Sarjana I / diploma IV	34
6	Pascasarjana (S2)	13
7	Program Doktor (S3)	-
	Jumlah	55

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat bahwa pendidikan yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara di Dinas ketenagakerjaan Kota Medan masih rendah, masih banyaknya pegawai yang pendidikan terakhirnya Sarjana (S1) dan Diploma I-IV. Hanya 13 orang yang latar belakang pendidikannya Pasca Sarjana (S2).

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam konteks penanggulangan bencana sebagai berikut.

Pertama, Anissa (2017) Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada PT. Eco Smart Garment. Dengan hasil Pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan baik parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai (Anissa, 2017).

Kedua, Firman Wahyudi, (2014) Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Dengan hasil Hasil studi menunjukkan bahwa kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur belum menunjukkan prestasi optimal, namun setidaknya mereka tetap bisa menghasilkan prestasi kerja yang cukup baik. Kurang optimalnya kinerja pegawai di lembaga kerja tersebut merupakan konsekuensi dari kompetensi pegawai yang belum memadai (Wahyudi, 2014).

Ketiga, Jefri Sumendap, Jantje Mandey, Rully Mambo (2015) Pentingnya Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi Manado. Dengan hasil Hasil penelitian menunjukkan bahwakompetensi kerja pada Biro Umum dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi masih kurang dikarenakan dengan kurangnya kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Kinerja pegawai masih berada pada kategori “sedang” cenderung „rendah”. Artinya bahwa perlu adanya kebijakan internal organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai(Sumendap et al., 2015).

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, antara penelitian 2 dan 3 mempunyai persamaan yaitu dengan metode penelitian kualitatif dan perbedaan yang ditemukan adalah teori yang dipakai serta fokus dan lokus penelitian, hal ini membuat peneliti tertarik dalam mengambil penelitian pengembangan kompetensi aparatur.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan guna Untuk memperoleh data dan deskripsi pengembangan kompetensi ASN di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat pengembangan kompetensi ASN di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Untuk mengetahui dan memahami upaya yang dilakukan dalam mengatasi kendala yang menghambat pengembangan kompetensi ASN di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

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(Sugiyono, 2016). Teori yang digunakan yakni pengembangan kompetensi dengan dimensi Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Intelektual/Strategi(Sedarmayanti, 2018).

Informan pada penelitian ini terdapat 6 informan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*(Sugiyono, 2013). Sumber data diperoleh dari data sekunder dan data primer(Sugiyono, 2013). Teknik Analisis Data dalam penelitian ini menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan(Sugiyono, 2016).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

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 yang membedakan pengembangan kompetensi menjadi 4 yaitu:

a. Kompetensi Teknis

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

i. Pelatihan Teknis Fungsional

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 Ketenagakerjaan Kota Medan belum sepenuhnya memiliki keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan tugas

Hasil wawancara penulis dengan bapak ILLYAN CHANDRA SIMBOLON, S.STP, M.SP selaku Kepala Dinas Ketenagakerjaan kota Medan pada tanggal 20 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.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kabid pelatihan dan produktivitas Bapak RAMADDAN, S.K.M., pada tanggal 18 Januari 2023 yang mengatakan bahwa:

Untuk pelaksanaan diklat di tahun 2023 tidak ada, anggarannya dialihkan (refocusing) ke dana Kesehatan. Salah satu faktor lainnya kenapa aparatur di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan belum mengikuti diklat adalah kuota yang terbatas, dimana kuota ini berhubungan dengan anggaran. Anggaran kita banyak pun di provinsi, kuota untuk peserta diklat juga tidak semua di tampung, terbatas juga.

yang dimana terdapat jumlah ASN yang pernah mengikuti diklat kepemimpinan, fungsional, teknis pada tahun 2021 sampai dengan 2023 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Dan diklat tersebut dapat di lihat pada tabel 3.1

Tabel 3.1

perbandingan diklat teknis, kepemimpinan, dan fungsional dalam 3 tahun terakhir

No	Jenis Diklat	Tahun		
		2021	2022	2023
1	Diklat Teknis	6	4	-
2	Diklat Fungsional	1	5	-
3	Diklat Kepemimpinan	1	1	-

Dan juga dapat kita lihat dimana pada tahun 2021 terdapat 6 pegawai saja yang melakukan diklat dan pada tahun 2022 hanya terdapat 4 pegawai saja sedangkan pada tahun 2023 belum ada di karenakan anggaran masih diahliihkan (refocusing) ke dana Kesehatan.

ii. Pengalaman Kerja Secara Teknis

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 di dukung dengan hasil wawancara Bersama ILLYAN CHANDRA SIMBOLON, S.STP, M.SP selaku Kepala Dinas Ketenagakerjaan kota Medan pada tanggal 20 Januari 2023 yang mengatakan bahwa:

Pengalaman memang penting dalam bekerja karena teori saja tidak cukup sebagai modal bekerja. Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan 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 Ketenagakerjaan Kota Medan sudah cukup mampu melaksanakan tugas berdasarkan pengalaman bekerja yang dimiliki.

Berdasarkan observasi dan penelitian, peneliti dapat menyimpulkan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan bahwasannya dalam pengalaman kerja secara teknis masih kurang sebab dari beberapa banyak pegawai hanya delapan pegawai saja yang memiliki pengalaman kerja secara teknis.

b. Kompetensi Manajerial

i. Pelatihan Struktural Manajemen

Pengembangan kompetensi melalui pelatihan adalah tahapan yang dapat dilakukan melalui diklat kepemimpinan. Hal tersebut juga disampaikan oleh sekretaris Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Bapak Drs. RIDWAN SITANGGANG pada tanggal 13 Januari 2022 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 Ketenagakerjaan Kota Medan yang sudah mengikuti diklat berjumlah 13 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.

ii. Pengalaman Kepemimpinan

Berdasarkan pengamatan peneliti bahwasannya kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan merupakan teladan yang baik bagi pegawai yang ada di Dinas Ketenagakerjaan kota Medan karena beliau mempunyai sikap yang disiplin, tegas, seperti datang selalu tepat waktu.

Berdasarkan wawancara dengan ibu Nisa selaku staff di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan 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

Keenagakerjaan Kota Medan untuk bekerja semaksimal mungkin agar terwujudnya visi dan misi dari organisasi pemerintah daerah.

c. Motivasi Personal

i. Kemampuan Komunikasi Dalam Organisasi

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis, penulis juga melakukan wawancara dengan kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan bapak ILLYAN CHANDRA SIMBOLON, S.STP, M.SP pada tanggal 15 januari 2023, beliau menyatakan:

Berbicara tentang kemampuan komunikasi dan sosialisasi pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, 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 Ketenagakerjaan Kota Medan juga baik dalam bersosialisasi baik dengan rekan

d. Kompetensi Intelektual/ Strategik

i. Kemampuan Untuk Mengembangkan Kompetensi

Berdasarkan wawancara dengan kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Bapak ILLYAN CHANDRA SIMBOLON, S.STP, M.SP pada tanggal 15 januari 2023, beliau menyatakan bahwa:

Tingkat Pendidikan yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dikategorikan sudah cukup baik, kebanyakan dari lulusan S1 dan Diploma I-IV. Lulusan dari S2 juga cukup banyak, 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.

Berdasarkan hasil dilapangan yang dilakukan, bahwa pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan kurang adanya minat untuk mengembangkan kompetensinya, baik melanjutkan pendidikan formal, maupun untuk mengikuti Diklat, dikarenakan pada tahun 2022 pegawai hanya 10 pegawai yang mengikuti diklat mulai dari diklat kepemimpinan 1 pegawai, diklat teknis hanya 4 pegawai sedangkan diklat fungsional hanya 5 pegawai itu masih sedikit dikarenakan dari 56 pegawai yang ada Dinas Ketenagakerjaan hanya 10 pegawai yang mengikuti diklat. 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 Faktor Penghambat Kompetensi ASN di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

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 pala Bidang Perlindungan Ketenagakerjaan Bapak HASANAL HARIS HARAHAHAP, S.STP 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 Ketenagakerjaan Kota Medan.

2. Belum memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi secara optimal

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, Aparatur Sipil Negara di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan belum memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya secara optimal.

Berdasarkan hasil dari beberapa wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa Aparatur Sipil Negara di Dinas ketenagakerjaan Kota Medan 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.

3.3 Upaya Pengembangan Kompetensi ASN yang dilakukan oleh Dinas ketenagakerjaan Kota Medan

Hambatan dalam pengembangan kompetensi ASN di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan harus segera ditindak lanjuti, karena akan berpengaruh pada produktivitas kinerja pegawai. Adapun upaya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah sebagai berikut:

1. Memanfaatkan Kesempatan Untuk Mengembangkan Kompetensi

Hasil wawancara yang dilakukan dengan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Bapak ILLYAN CHANDRA SIMBOLON, S.STP, M.SP pada tanggal 15 Januari 2023 yang menyatakan bahwa:

Salah satu upaya yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan 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.

Maka dari itu Aparatur Sipil Negara di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan harus memanfaatkan setiap kesempatan yang ada untuk mengembangkan kompetensinya, sebab hal itu sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

2. Memberikan Motivasi Kepada Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Bapak ILLYAN CHANDRA SIMBOLON, S.STP, M.SP pada tanggal 15 Januari 2023 mengatakan bahwa:

Kita sangat berharap agar seluruh ASN di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan memiliki minat yang tinggi untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi dirinya. Era globalisasi mendorong ASN untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensinya,

dimana setiap tantangan semakin besar tekhhusus 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 Ketenagakerjaan Kota Medan untuk meningkatkan kesadaran pegawai, bahwa pengembangan kompetensi sangat penting untuk meningkatkan kualitas diri, dan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Kebaharuan Penelitian yang penulis laksanakan pada penelitian sebelumnya akan penulis deskripsikan sebagai berikut.

Pertama, Anissa (2017), kebaharuan penelitian terletak pada pengalaman pemimpi yakni 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 Keenagakerjaan Kota Medan untuk bekerja semaksimal mungkin agar terwujudnya visi dan misi dari organisasi pemerintah daerah.

Kedua, Firman Wahyudi (2014), kebaharuan penelitian kompetensi sosial berdasarkan hasil observasi di lapangan peneliti melihat bahwa kemampuan komunikasi pegawai di Dinas ketenagakerjaan Kota Medan 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.

Ketiga, Jefri Sumendap, Jantje Mandey, Rully Mambo (2015) kebaharuan penelitian terletak pada Pelatihan Struktural Manajemen yakni Pegawai negeri Sipil di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang sudah mengikuti diklat berjumlah 13 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.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yaitu pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil penelitian terkait pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan 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 yan ada dalam proses pelaksanaannya.
2. Faktor penghambat pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan antara lain adalah kurangnya motivasi yang dimiliki pegawai, belum memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi secara optimal

3. Upaya yang dilakukan dinas Ketenagakerjaan Kota Medan 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 keterbatasan utama yakni waktu. Keterbatasan waktu penulis maksimalkan dalam proses Penelitian ini dalam hal Observasi, Dokumentasi dan Wawancara untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan penulis

Arah Masa Depan Penelitian (future work). Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian yang penulis laksanakan, oleh karena itu untuk melengkapi kekurangan dalam penelitian ini penulis berharap ada yang meneruskan penelitian ini agar dapat memaksimalkan hasil dari penelitian ini.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian dan membagi pengetahuan kepada peneliti yang tentunya peneliti dapat terapkan pada di dunia kerja nanti.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Anissa. (2017). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada PT. Eco Smart Garment.*
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* CV.Mandar Maju.
- Sugiyono. (2013). *Memahami Penelitian Kualitatif.* alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif.* alfabeta.
- Sumendap, J., Mandey, J., & Mambo, R. (2015). *Pentingnya Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi Manado.*
- Wahyudi, F. (2014). *Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.*