

# PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BULUNGAN PROVINSI KALIMANTAN UTARA

Zaenal Wahyu Firmanto  
NPP 31.0714

*Asdaf Kabupaten Bulungan, Provinsi Kalimantan Utara*  
*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*  
*Fakultas Manajemen Pemerintahan*  
email : [wahyuzainal24@gmail.com](mailto:wahyuzainal24@gmail.com)

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

## ABSTRACT

**Problem Statement/Background (Gap):** The development of employee competencies is regulated in Law Number 20 of 2023 concerning State Civil Apparatus, which consists of talent and career development, as well as competency development. One effective way to develop employees is through education and training. **Objective:** To analyze and describe the development of civil servant competencies, analyze inhibiting factors, and efforts made in competency development. **Method:** This research uses descriptive qualitative method where data is collected from interviews, observations, and documentation, and analyzed through data triangulation to address the research questions. **Results:** This study found that the development of civil servant competencies at the Civil Registration Office of Bulungan Regency has been effective in terms of education, but additional training quotas are needed according to specific job fields. **Conclusion:** The obstacles identified in this study include limited opportunities to participate in training and inadequate budgeting. Efforts by the Civil Registration Office of Bulungan Regency to overcome these obstacles include conducting Self-Office Development (PKS) programs held within the office and proposing the implementation of education and training for civil servants to enhance competencies.

**Keywords:** *Development, Education and Training, Civil Servants*

## ABSTRAK

**Pernyataan Masalah/Latar Belakang (GAP):** Pengembangan kompetensi pegawai diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara terdiri atas pengembangan talenta dan karier dan pengembangan kompetensi. Salah satu cara efektif untuk melakukan pengembangan pegawai yaitu melalui pendidikan dan pelatihan. **Tujuan:** Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil, menganalisis faktor penghambat dan upaya yang dilakukan dalam pengembangan kompetensi. **Metode:** Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif dimana data yang dikumpulkan baik dari wawancara, observasi, dan dokumentasi dan dianalisis melalui triangulasi data untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini. **Hasil:** Penelitian ini memperoleh hasil bahwa pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan sudah berjalan dengan baik dari segi Pendidikan, namun dari pelatihan perlu ditambah kuota sesuai dengan bidang kerja. **Kesimpulan:** Hambatan yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu keterbatasan kesempatan mengikuti diklat dan anggaran yang kurang memadai. Upaya yang dilakukan Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan dalam mengatasi hambatan yaitu dengan melakukan PKS ( Pengembangan Kantor Sendiri) yang dilaksanakan di kantor dan melakukan pengajuan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai negeri sipil guna meningkatkan kompetensi.

**Kata Kunci:** Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan, Pegawai Negeri Sipil

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi membawa perubahan disemua aspek kehidupan manusia termasuk pada tata kelola pemerintahan. Tata kelola pemerintah dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang cepat dan responsif, inovatif, kolaboratif dan adaptif terhadap perkembangan global yang sangat cepat. Kualitas tata kelola pemerintahan sangat dipengaruhi oleh kualitas Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pencapaian sasaran pembangunan nasional. Peningkatan kualitas Aparatur Sipil Negara menjadi bagian penting dalam reformasi birokrasi karena kunci efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan birokrasi sangat tergantung pada kompetensi, kualitas dan kinerja pada Aparatur Sipil Negara. Selain itu juga, memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi maju bermanfaat untuk mempercepat pelaksanaan pembangunan pemerintahan.

Reformasi birokrasi telah membawa warna baru pada perkembangan tata kelola pemerintahan dan menempatkan kembali fungsi Aparatur Sipil Negara sebagai pelayan publik. Penyelenggaraan pemerintahan dan birokrasi dilaksanakan oleh Aparatur Sipil Negara berdasarkan hirarki dan jenjang jabatan. Dengan demikian pengelolaan sumber daya aparatur merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan agar diperoleh aparatur yang kompeten, profesional, berintegritas, akuntabel dan berkinerja tinggi serta sejahtera demi menyokong pencapaian pengelolaan birokrasi yang melayani

Peningkatan kemampuan atau pengembangan kompetensi dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 21 disebutkan bahwa: “(1) Pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa material dan/ non material.; (2) Komponen penghargaan dan pengakuan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud adalah pengahsilan, penghargaan, tunjangan fasilitas, jaminan sosial, lingkungan kerja, pengembangan diri, dan bantuan hukum”. Selanjutnya diperjelas pada ayat (8) Pengembangan diri Terdiri atas: (a) pengembangan talenta dan karier dan (b) pengembangan kompetensi .Berkenaan dengan hal tersebut pemerintah sadar dan mengupayakan agar sumber daya aparatur yang ada dalam pemerintahan mendapatkan pengembangan kompetensi. Seiring dengan undang-undang tersebut negara juga mengharapkan agar membentuk aparatur pemerintahan yang memiliki integritas, professional, bebas dan bersih dari KKN sehingga dapat mewujudkan birokrasi yang berkomten dan ideal .

Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi telah menetapkan standar kompetensi yang harus di miliki oleh Aparatur Sipil Negara terdapat pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 terdapat pada pasal 3 yang berisi Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud : a).identitas jabatan; b).kompetensi jabatan; dan c).persyaratan jabatan kemudian dibagi menjadi tiga yaitu, kompetensi teknis, kompetensi majerial dan kompetensi sosial kultural.

Masalah utama yang dihadapi oleh pemerintah pada saat ini adalah kualitas sumber daya manusia aparatur yang masih jauh dari yang diharapkan. Potret sumber daya aparatur saat ini

menunjukkan minimnya keahlian yang dimiliki, profesionalisme rendah, banyaknya praktek Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (KKN) yang melibatkan aparatur pemerintah, rendahnya motivasi dalam melayani masyarakat, kurang kreatif dan inovatif dan masih banyak protret negatif lainnya yang pada intinya bahwa kualitas aparatur sipil negara saat ini masih rendah.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan adalah salah satu organisasi perangkat daerah yang memiliki kewenangan di bidang administrasi kependudukan. Dengan jumlah PNS sebanyak 34 orang, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil memiliki tugas untuk meningkatkan kompetensi pegawai melalui berbagai langkah dan program yang telah direncanakan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan sendiri sebagai penunjang pelayanan di bidang administrasi kependudukan harus memiliki pegawai negeri sipil yang berkompentensi dan paham akan tugas dan tanggung jawab. Kualitas pegawai negeri sipil salah satunya dapat dilihat dari kompetensi yang diukur dari latar belakang pendidikan formal yang pernah di ikuti oleh pegawai pemerintah. Berdasarkan data yang ada, jenjang pendidikan PNS di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan sangat beragam, mulai dari SLTA/Sederajat hingga S2. Terdapat 4 pegawai dengan pendidikan S2, 19 pegawai dengan pendidikan S1, 3 pegawai dengan pendidikan D4, dan 8 pegawai dengan pendidikan SLTA/Sederajat. Perbedaan jenjang pendidikan ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk mendorong pegawai melanjutkan pendidikan formalnya ke jenjang yang lebih tinggi. Pendidikan formal sangat penting untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kompetensi kerja.

Pentingnya peningkatan kompetensi pegawai juga didukung oleh anggaran yang memadai yang dialokasikan oleh Kabupaten Bulungan untuk program dan kegiatan di Seluruh OPD. Anggaran ini meliputi pengelolaan pengembangan kompetensi pegawai, penggunaan anggaran yang efisien dan maksimal sangat penting untuk mendorong pengembangan kompetensi pegawai.

Namun, kendala utama yang dihadapi adalah rendahnya kuota pegawai dalam Diklat. Hal ini dapat menghambat proses pengembangan pegawai. Segi anggaran pelaksanaan diklat yang di ajukan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan. Kekurangan Diklat ini berdampak pada tidak optimalnya pelaksanaan pelayanan administrasi dan pengembangan kompetensi pegawai.

Dari latar belakang ini, dapat diidentifikasi bahwa masih terdapat pegawai yang belum mengikuti Diklat. Hal ini menunjukkan perlunya upaya lebih lanjut untuk meningkatkan kuota peserta dalam Diklat dan memastikan pemerataan kesempatan bagi semua pegawai. Dengan demikian, kompetensi dan kemampuan pegawai dapat ditingkatkan secara merata, mendukung tercapainya tujuan organisasi dan pemerintahan yang lebih baik.

Pengembangan pegawai menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Melalui Diklat yang memadai, pegawai dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan lebih efektif. Diklat juga memberikan keuntungan bagi organisasi, karena dengan meningkatnya kompetensi pegawai, produktivitas kerja organisasi juga akan meningkat. Oleh karena itu, setiap organisasi atau instansi perlu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kompetensi mereka.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan memiliki peran penting dalam mengelola kepegawaiannya. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil bertanggung jawab untuk mengurus segala hal yang berkaitan dengan urusan kepegawaiannya, termasuk kuota pendidikan dan pelatihan pegawai yang sesuai dengan yang di butuhkan oleh pegawai dalam menciptakan pelayanan yang profesional. Dengan demikian, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil harus memastikan bahwa program Diklat yang dilaksanakan dapat menjangkau semua pegawai dan memberikan manfaat yang maksimal. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil untuk memastikan bahwa anggaran yang tersedia digunakan secara optimal untuk mendukung program Diklat dan pengembangan kompetensi pegawai.

Kuota pegawai dalam Diklat yang sedikit menunjukkan perlunya perbaikan dalam sistem pengembangan pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Pemerataan kesempatan untuk mengikuti Diklat harus ditingkatkan, sehingga semua pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan kompetensi mereka. Dengan demikian, kendala-kendala yang ada dalam pengembangan kompetensi pegawai dapat diatasi.

Pengembangan pegawai yang berkelanjutan sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Melalui Diklat yang tepat dan pemerataan kesempatan, pegawai dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada akhirnya akan mendukung tercapainya tujuan organisasi dan pemerintahan yang baik. Oleh karena itu, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil perlu terus meningkatkan upaya dalam pengembangan pegawai dan memastikan bahwa program Diklat yang dilaksanakan dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi semua pegawai.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kendala-kendala yang adaserta menawarkan solusi yang efektif untuk meningkatkan partisipasi pegawai dalam program pendidikan dan pelatihan (Diklat). Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan perbaikan bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan dalam menyusun kebijakan dan strategi yang lebih tepat dalam pengembangan kompetensi pegawai. Harapannya, dengan adanya peningkatan kompetensi dan profesionalitas pegawai, kinerja organisasi dapat meningkat secara signifikan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada terciptanya pemerintahan yang lebih baik dan berkualitas di Kabupaten Bulungan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi instansi pemerintah lainnya dalam upaya pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien.

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

Penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil dan aparatur sipil negara telah memberikan banyak wawasan berharga. Ilham Hamzah Burhannudin Nur Wahid (2022) meneliti pengembangan kompetensi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar, dan Ahmad Supri (2021) mengkaji kompetensi aparatur sipil negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar. Penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa program pengembangan kompetensi di berbagai instansi pemerintah daerah sudah berjalan dengan cukup baik, namun masih terdapat hambatan seperti kurangnya sosialisasi dan variasi kebutuhan spesifik setiap instansi. Thiara Kurniati (2022) juga menemukan bahwa meskipun program pengembangan kompetensi di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir berjalan cukup baik, hambatan tetap ada dan memerlukan perhatian lebih lanjut.

Sementara itu, penelitian lain seperti yang dilakukan oleh Simanjuntak N (2023) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di sektor swasta. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode statistik deskriptif dan menunjukkan pentingnya pengembangan kompetensi dan pendidikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun, penelitian ini lebih berfokus pada sektor swasta dan tidak sepenuhnya menjelaskan bagaimana pendekatan tersebut bisa diterapkan dalam konteks pemerintahan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rum M dan Nursanty O (2022) selama masa

pandemi COVID-19 di rumah sakit menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia harus disesuaikan dengan situasi krisis untuk menjaga kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan lingkungan kerja yang cepat, seperti yang disebabkan oleh pandemi, memerlukan kebijakan pengembangan kompetensi yang adaptif dan fleksibel. Namun, penelitian ini terbatas pada sektor kesehatan dan tidak membahas secara mendalam penerapan teknologi informasi dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi.

Penelitian saya menutupi kesenjangan yang ada dengan mengeksplorasi lebih dalam pengaruh kebijakan organisasi, adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi dalam pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil. Fokus pada kebijakan adaptif dan fleksibel serta penggunaan teknologi informasi belum banyak dibahas dalam penelitian-penelitian sebelumnya, terutama dalam konteks pemerintahan. Penelitian ini juga memberikan pandangan baru tentang pentingnya inovasi dalam program pengembangan kompetensi, terutama dalam menghadapi perubahan yang tidak terduga seperti pandemi COVID-19.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam literatur terkait pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil dengan memperkenalkan pendekatan holistik yang mengintegrasikan kebijakan organisasi, adaptasi lingkungan kerja, dan teknologi informasi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pemerintah daerah dan instansi terkait dalam merancang dan mengimplementasikan program pengembangan kompetensi yang lebih efektif dan responsif terhadap perubahan zaman.

### **1.3. Penelitian Terdahulu**

Sejumlah penelitian mengenai pengembangan kompetensi dan sumber daya manusia telah dilakukan di berbagai lembaga dan institusi. Berikut adalah ringkasan dari beberapa penelitian tersebut:

Penelitian Pertama, Penelitian dari Ilham Hamzah Burhannudin Nur Wahid (2022, Universitas Muhammadiyah Makassar) berjudul "Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar" menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar cukup baik.

Penelitian Kedua, Penelitian oleh Ahmad Supri (2021, Universitas Hasanuddin) dengan judul "Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar" juga menggunakan metode kualitatif deskriptif. Hasilnya menunjukkan bahwa Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar telah merancang program pengembangan secara mandiri berdasarkan kebutuhan internal.

Penelitian Ketiga, Penelitian yang dilakukan oleh Thiara Kurniati (2022, Institut Pemerintahan Dalam Negeri) berjudul "Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan" menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi berjalan cukup baik meskipun terdapat beberapa hambatan.

Penelitian Keempat, Penelitian dari Simanjuntak N (2023) dengan judul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Pusat Medan" menggunakan metode statistik deskriptif dan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Penelitian Kelima, Penelitian oleh et al. (2023) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan,

Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah Provinsi Kepulauan Riau" menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 290 pegawai. Hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan sumber daya manusia.

Penelitian Keenam, Penelitian dari Darminto Y, Yustini T, dan Juhaini J (2022) berjudul "Pengaruh Minat dan Motivasi Pendidikan Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat dengan Kebijakan Sebagai Variabel Intervening" menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa minat dan motivasi pendidikan berpengaruh terhadap pengembangan sumber daya manusia dan kebijakan menjadi mediasi.

Penelitian Ketujuh, Penelitian oleh Rum M dan Nursanty O (2022) berjudul "Analisis Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Masa Pandemi COVID-19" menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun konsep pengembangan sumber daya manusia sudah baik, sosialisasi yang kurang menyebabkan perlunya strategi manajemen yang lebih baik.

Penelitian Kedelapan, Penelitian dari Alfarabi Manggabarani A, Idris M, dan Said M (2021) berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare" menggunakan metode survei dan analisis korelasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian Kesembilan, Penelitian oleh Wibowo (2021) dengan judul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Purwokerto" menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Kesepuluh, Penelitian dari Kumala D (2022) berjudul "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia" menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemetaan sumber daya manusia di Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan Singaraja sudah baik, namun diperlukan peningkatan kualitas kerja dan penempatan yang sesuai dengan kualifikasi.

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

Berdasarkan topik penelitian berikut dan penelitian-penelitian terdahulu, beberapa temuan baru dapat disoroti terkait pengembangan kompetensi dan sumber daya manusia di institusi pemerintah. Penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Ilham Hamzah Burhannudin Nur Wahid (2022), Ahmad Supri (2021), dan Thiara Kurniati (2022) fokus pada pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil di berbagai instansi pemerintah daerah. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa program pengembangan kompetensi telah berjalan cukup baik di berbagai lokasi, namun masih menghadapi beberapa hambatan seperti kebutuhan yang berbeda-beda di setiap instansi dan kurangnya sosialisasi program. Penelitian-penelitian ini menggarisbawahi pentingnya adaptasi program pengembangan kompetensi berdasarkan konteks lokal dan kebutuhan spesifik setiap instansi.

Penelitian saya menambahkan dimensi baru dengan mengeksplorasi pengaruh kebijakan organisasi dan perubahan lingkungan kerja, khususnya dalam situasi pasca-pandemi COVID-19. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa selain dari metode tradisional pengembangan kompetensi,

kebijakan adaptif dan fleksibel sangat penting dalam menghadapi perubahan cepat dan tidak terduga di lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan temuan Rum M dan Nursanty O (2022) yang menunjukkan bahwa pandemi COVID-19 memerlukan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih responsif dan terarah. Penelitian saya juga mengidentifikasi bahwa pemanfaatan teknologi informasi dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi dapat meningkatkan efektivitas program tersebut.

Kebaruan ilmiah dari penelitian ini terletak pada pendekatan holistik yang mengintegrasikan aspek kebijakan organisasi, adaptasi terhadap perubahan lingkungan, dan pemanfaatan teknologi dalam pengembangan kompetensi pegawai. Penelitian ini tidak hanya menekankan pada pentingnya program pengembangan kompetensi yang sudah ada tetapi juga menggarisbawahi perlunya inovasi dan fleksibilitas dalam penerapan program-program tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan literatur terkait pengembangan kompetensi pegawai di sektor publik, khususnya dalam konteks adaptasi terhadap perubahan dan pemanfaatan teknologi informasi.

### **1.5. Tujuan**

Tujuan pertama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengembangan pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan. Dengan memahami program dan strategi yang saat ini diterapkan, penelitian ini akan mengevaluasi efektivitas dari berbagai inisiatif pengembangan yang telah dilakukan. Analisis ini akan mencakup aspek-aspek seperti pelatihan, pembinaan, serta penggunaan teknologi informasi dalam proses pengembangan kompetensi. Tujuan ini penting untuk memastikan bahwa pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka secara efektif.

Tujuan kedua adalah untuk mengetahui dan menganalisis hambatan yang dihadapi dalam pengembangan pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan. Hambatan ini bisa bersifat internal, seperti kurangnya sumber daya atau resistensi terhadap perubahan, maupun eksternal, seperti perubahan kebijakan atau perkembangan teknologi yang cepat. Dengan mengidentifikasi hambatan-hambatan ini, penelitian ini akan memberikan wawasan mendalam mengenai faktor-faktor yang menghalangi upaya pengembangan kompetensi pegawai. Mengetahui hambatan ini sangat penting agar strategi pengembangan dapat disesuaikan dan dioptimalkan.

Tujuan ketiga adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana upaya mengatasi hambatan dalam pengembangan pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan. Penelitian ini akan mengeksplorasi berbagai pendekatan dan solusi yang telah atau bisa diterapkan untuk mengatasi tantangan yang dihadapi. Ini termasuk strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia, penerapan kebijakan yang lebih fleksibel, serta penggunaan teknologi digital untuk mendukung pelatihan dan pengembangan. Tujuan ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi praktis yang dapat diimplementasikan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan untuk meningkatkan efektivitas program pengembangan pegawainya.

## **II. METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mendalami dan memahami secara mendalam gejala atau

permasalahan yang diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk menciptakan data deskriptif yang berupa kata-kata dari orang-orang yang terlibat dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi makna, konsep, dan karakteristik yang terkandung dalam pengembangan pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan. Menurut Simangunsong (2017:190) dalam bukunya metodologi penelitian menjelaskan bahwa penelitian kualitatif memiliki bentuk desain penelitian yang beragam karena menyesuaikan bentuk alami dari penelitian kualitatif yang memiliki sifat emergent, dimana fenomena tiba-tiba muncul sesuai dengan prinsip alami. Menurut Sugiyono (2013), metode penelitian merupakan cara ilmiah supaya memperoleh data dengan kegunaan dan tujuan tertentu. Penulis mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi

Penulis menggunakan Teknik analisis data dengan tahapan: (1) Pengumpulan data, yaitu mengumpulkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Dalam penelitian kualitatif, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi; (2) Reduksi data, yaitu data yang telah diperoleh selama proses penelitian dikumpulkan untuk kemudian dipilih dan difokuskan kepada hal-hal pokok dan penting yang sesuai dengan masalah yang diteliti, kemudian selanjutnya direduksi, dirangkum dan difokuskan pada satu hal sehingga dapat ditentukan pola atau temanya dalam susunan yang sistematis; (3) Verifikasi dan Penarikan Kesimpulan. yaitu peninjauan ulang melalui pemikiran peneliti mengenai data dan catatan-catatan yang telah didapatkan di lapangan untuk kemudian dipersempit dan difokuskan pembahasannya sehingga kemudian dijadikan sebuah pemikiran sederhana.

Nazir (2011) mengungkapkan bahwa “wawancara adalah teknik mendapat bukti untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dan responden melalui alat yang dinamakan interview guide (panduan wawancara). Dalam melakukan pengumpulan data, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap informan dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pengguna media sosial dan Masyarakat.

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

#### **3.1 Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Melalui Pendidikan dan Pelatihan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan**

Dalam konteks pengembangan pegawai negeri sipil melalui pendidikan dan pelatihan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan, terdapat tiga dimensi utama yang menjadi fokus penelitian: pengetahuan, keterampilan dan sikap. Pengetahuan menjadi landasan penting bagi pertumbuhan individu dan masyarakat secara menyeluruh. Dalam pengetahuan terdapat 2 indikator penting yaitu berupa pendidikan formal dan Pendidikan non formal (pelatihan). Dalam ranah kepegawaian, pendidikan formal memberikan fondasi untuk pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang diperlukan untuk menjadi produktif dalam pelayanan publik. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan memainkan peran penting dalam mendukung pegawai yang ingin mengejar pendidikan formal, seperti yang terlihat dari rekapitulasi jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan pada tabel yang disajikan. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan memiliki pendidikan terakhir pada tingkat S1, diikuti oleh tingkat S2, SLTA, dan D4.

Pendidikan formal diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mendalam pegawai terhadap bidang manajerial. Hal ini penting mengingat peran ASN dalam pelaksanaan kebijakan publik,



pelayanan kepada masyarakat, serta fungsi perekat dan pemersatu bangsa. Menurut Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan, pendidikan formal memainkan peran penting dalam mengembangkan kemampuan berpikir yang luas (khazanah dalam berpikir), yang melengkapi aspek praktikal dari pelatihan dalam mengembangkan kompetensi pegawai.

Menurut wawancara dengan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan, pendidikan formal membukacakrawala dan meningkatkan khazanah berpikir, sementara pendidikan non-formal lebih menekankan pada kompetensi praktis. Namun, keduanya saling melengkapi untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan, Arum Puspita, menegaskan bahwa pendidikan formal meningkatkan kemampuan manajerial dan penalaran seseorang, memberikan dasar yang kuat bagi pengambilan keputusan.

Pendapat yang senada juga disampaikan oleh Sekretaris Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan, yang menekankan pentingnya pengembangan pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja. Selain itu, pengembangan pegawai juga mencakup aspek non-formal seperti pelatihan. Pelatihan dianggap penting untuk meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial pegawai. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pegawai dalam jangka pendek untuk menjawab tantangan yang dihadapi di tempat kerja. Pelaksanaan pelatihan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan mencakup berbagai program yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis, manajerial, dan sosio-kultural. Melalui pelatihan, pegawai diberikan pengalaman yang berharga yang membantu mereka dalam menghadapi situasi yang kompleks di tempat kerja.

Pengalaman membentuk pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu bentuk pendidikan secara non formal yang dilaksanakan oleh pegawai. Seperti halnya yang dikatakan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian bahwasannya Setelah mengikuti pelatihan dasar terlihat jelas perbedaan antara pegawai yang sudah mengikuti latsar dan pegawai yang belum mengikuti latsar rajin dan sigap dalam mengerjakan sesuatu, mereka juga mampu menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Sedangkan pegawai yang belum mengikuti latsar terlihat lebih malas dan acuh tak acuh terhadap pekerjaan mereka.

Pentingnya pengalaman berupa pelatihan bagi pegawai sangat berpengaruh dalam pelaksanaan bekerja baik dari skill, motivasi, profesionalitas sangat dibutuhkan dalam dalam bekerja. Dalam hal ini pengalaman sangatlah berpengaruh pula dalam pelaksanaan tugas yang di emban. Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan sendiri dari data sebagian besar sudah melaksanakan pelatihan. Di tahun 2023-2024 sedang berjalan pelaksanaan kegiatan pelatihan Diklat Pengelolaan dan Pengamanan Basis Data Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang berguna bagi pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

pelatihan juga merupakan komponen penting dalam pengembangan pegawai. Pelatihan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan keterampilan khusus yang diperlukan dalam menjalankan tugas-tugas tertentu. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan menunjukkan komitmen terhadap pelatihan melalui pencapaian capaian aspek pengembangan karir pada Indeks Penerapan Sistem Merit. Berdasarkan tabel yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan telah mencapai target dalam berbagai indikator terkait pengembangan karir, seperti ketersediaan standar kompetensi jabatan, profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi, dan strategi untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja.

Selain itu, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan juga menawarkan beragam pelatihan dan diklat untuk meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial pegawai. Dari tabel yang disajikan, terlihat berbagai kegiatan pelatihan yang dilaksanakan, mulai dari pelatihan

teknis seperti pengembangan kompetensi teknis hingga pelatihan manajerial seperti pelatihan komunikasi efektif dan manajemen risiko. Pelaksanaan pelatihan tersebut mencakup berbagai metode, mulai dari tatap muka hingga blended learning, dan melibatkan berbagai pihak mitra, seperti ESQ, Inixindo, dan PT. SCB.

Pengembangan pegawai tidak hanya tentang mendapatkan sertifikat atau piagam penghargaan, tetapi juga tentang pengalaman yang diperoleh selama proses pembelajaran. Pelatihan dan diklat tidak hanya memberikan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga memungkinkan pegawai untuk menghadapi situasi-situasi tertentu yang dapat menjadi pembelajaran berharga. Pengalaman ini dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan menanggapi tantangan-tantangan yang muncul dalam lingkungan kerja.

Kesimpulannya, pengembangan pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan mencakup dua dimensi utama: pendidikan formal dan pelatihan. Pendidikan formal memberikan landasan teoritis yang kuat, sementara pelatihan memungkinkan pengembangan keterampilan praktis yang diperlukan dalam menjalankan tugas-tugas tertentu. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan telah menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pengembangan pegawai melalui berbagai program dan kegiatan, baik dalam mendukung pendidikan formal maupun pelatihan. Dengan pendekatan yang holistik dan beragam, diharapkan bahwa pengembangan pegawai ini akan berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan publik dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

### **3.2 Hambatan Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Melalui Pendidikan dan Pelatihan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan**

Pengembangan pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan tidak lepas dari berbagai hambatan. Hambatan ini muncul baik dari perspektif organisasi maupun individu pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) itu sendiri. Kompleksitas hambatan ini memerlukan analisis mendalam untuk memahami faktor-faktor yang menghalangi pengembangan diri pegawai di di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan.

Salah satu hambatan utama dalam pengembangan pegawai adalah kurangnya kuota dan dukungan dari atasan. Dukungan ini penting untuk memfasilitasi pegawai yang ingin meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pendidikan atau pelatihan. Sekretaris Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan menyoroti bahwa izin belajar dan tugas belajar yang hanya sedikit diikuti pegawai dan seringkali memerlukan tanda tangan dari atasan langsung, yang kadang-kadang sulit didapatkan. Hambatan ini juga tercermin dalam proses mendapatkan beasiswa, yang memerlukan rekomendasi dari atasan dan sering kali memakan waktu lama. Meskipun hak untuk pengembangan diri telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, pelaksanaannya sering terhalang oleh peraturan daerah dan prosedur internal yang rumit. Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan juga menekankan pentingnya situasi organisasi yang mendukung untuk memotivasi pengembangan diri. Tempat kerja yang kondusif, dengan keseimbangan antara beban kerja dan waktu untuk pengembangan diri, sangat diperlukan. Tekanan pekerjaan yang berlebihan seringkali membuat pegawai sulit untuk berpikir maju dan lebih cenderung fokus pada menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup dan kerja adalah langkah penting untuk mendorong pegawai mengembangkan diri.

Di sisi lain, Pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan memang sudah memberikan dampak yang cukup signifikan bagi kinerja pegawai. Akan tetapi disisi lain juga ada beberapa hambatan dalam

kurangnya kesempatan dalam pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang belum melaksanakan yaitu kurangnya anggaran yang dibutuhkan. Hal ini disebabkan anggaran yang dikeluarkan tentunya berdasarkan kebijakan kepala daerah. Kepala daerah mengubah kebijakan untuk meniadakan biaya untuk pengembangan pegawai khususnya pada pendidikan dan pelatihan teknis. Anggaran yang dipangkas ini hanya untuk pendidikan dan pelatihan teknis saja, namun pendidikan dan pelatihan lain seperti kepemimpinan tetap masih dianggarkan tiap tahunnya.

Anggaran untuk peningkatan kompetensi pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan merupakan bentuk kendala yang krusial. Pada tahun 2021 mengalami kenaikan diakibatkan sebelumnya terkendala virus, namun terjadi penurunan di tiap tahunnya. Menurunnya anggaran diakibatkan oleh kebijakan kepala daerah maupun Keputusan dari BKPSDM Kabupaten Bulungan, maka dari itu hal ini menyebabkan salah satu faktor pegawai kehilangan motivasi untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan diharapkan dapat meninjau hal ini dengan serius, perlu adanya tindakan yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan anggaran ini, seperti berdiskusi dengan pihak Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan untuk meningkatkan anggaran pengembangan untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

Untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan telah melakukan beberapa upaya. Salah satu upaya tersebut adalah melaksanakan Pelatihan Kantor Sendiri (PKS) dengan narasumber dari internal. Kepala perangkat daerah dapat mengagendakan hari khusus PKS yang diajukan ke BKPSDM (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia). Dalam acara ini, dibasas topik-topik tertentu sesuai kebutuhan. Narasumber berasal dari dinas ini sendiri. Banyaknya diskusi dan membahas perkembangan yang ada akan menambah wawasan pegawai. Kepala perangkat daerah juga dapat mewajibkan setiap aparatur yang telah mengikuti Pendidikan dan pelatihan untuk memberikan pelatihan kepada teman-temannya. Ada tanggung jawab atas biaya yang telah dikeluarkan. Sebagai narasumber, presentasi yang di dapat dalam Pendidikan dan pelatihan dapat disajikan, sehingga pegawai yang lain dapat memperoleh ilmu yang sama.

Upaya lainnya yang sedang diusulkan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah pengajuan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepada BKPSDM perihal surat edaran Kementerian Dalam Negeri Tahun 2024. Hal ini diharapkan dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tersebut semuanya diikuti oleh pejabat fungsional di seluruh kabupaten Bulungan dalam satu waktu, agar pendidikan dan pelatihan tersebut terbagi rata di setiap dinas. Sama halnya yang diutar oleh Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan permasalahan terkait keterbatasan kesempatan itu telah kami lakukan tindak lanjut guna menemukan solusinya, yaitu memberikan permohonan kepada pihak BKPSDM agar pelaksanaan pendidikan dan pelatihan itu dibagi sesuai kebutuhan dinas, jadi pegawai memiliki kesempatan yang lebih besar untuk mengembangkan diri, terutama pada surat edaran pendidikan dan pelatihan dari Kemendagri.

Senada yang dikatakan oleh Sekretaris Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan bahwasannya jika permasalahan untuk berkembang itu ada diluar, maka kami akan terus mencari solusinya. Seperti hal ini, pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil ini sudah sangat antusias dan tidak pernah kekurangan motivasi untuk pengembangan kompetensi, maka jika permasalahannya di kesempatan atau dari eksternal maka kami berikan solusi langsung dengan mengajukan kepada pihak BKPSDM.

Upaya pengajuan kepada BKPSDM ini sudah sangat tepat untuk mengatasihambatan yang telah di jelaskan sebelumnya agar tidak ada lagi keterbatasan kesempatan dalam mengikuti pengembangan kompetensi bagi pegawai khususnya di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan

### **3.3 Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Kurangnya kuota bagi pegawai dalam melakukan pengembangan diri serta kurangnya kesadaran pegawai untuk pengembangan diri terkait kompetensi masing-masing. Temuan tersebut sama seperti temuan dari penelitian Ilham Hamzah Burhannudin Nur Wahid(2022), Ahmad Supri (2021), dan Thiara Kurniati (2022) yang dimana pengembangan kompetensi telah berjalan cukup baik di berbagai lokasi, namun masih menghadapi beberapa hambatan seperti kuota kebutuhan yang berbeda-beda di setiap instansi dan kurangnya sosialisasi program.

## **IV. KESIMPULAN**

Pengembangan pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan menghadapi berbagai tantangan yang memerlukan penanganan khusus. Hambatan ini muncul dari kurangnya dukungan internal dan dana yang tidak memadai yang disiapkan oleh Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil, pengembangan pegawai adalah esensi untuk meningkatkan kemampuan sumber daya aparatur dalam menjalankan fungsi yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN. Hambatan ini perlu dianalisis dan diatasi untuk mencapai tujuan pengembangan diri yang efektif dan efisien.

Kurangnya kuota dan dana yang tidak memadai seharusnya menjadi catatan penting bagi kepala dinas untuk mengusulkan dan memberi dukungan terhadap pegawai yang ingin menambahkan pelatihan maupun pendidikan lebih lanjut. Dukungan ini sangat penting untuk memfasilitasi pegawai yang ingin meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pendidikan atau pelatihan. Sekretaris Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan menyoroti bahwa proses memperoleh izin belajar dan tugas belajar seringkali terhambat oleh birokrasi yang rumit dan waktu tunggu yang panjang untuk mendapatkan tanda tangan dari atasan. Meskipun hak untuk pengembangan diri telah diatur dalam Undang-Undang, pelaksanaannya sering terhalang oleh peraturan daerah dan prosedur internal yang tidak efisien. Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan juga menekankan bahwa situasi organisasi yang mendukung sangat penting untuk memotivasi pengembangan diri. Kondisi kerja yang seimbang antara beban kerja dan waktu untuk pengembangan diri adalah kunci untuk mendorong pegawai agar mau belajar dan meningkatkan kompetensi mereka.

Kurangnya kuota dan dukungan dari atasan. Dukungan ini penting untuk memfasilitasi pegawai yang ingin meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pendidikan atau pelatihan. Sekretaris Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan menyoroti bahwa izin belajar dan tugas belajar yang hanya sedikit diikuti pegawai dan seringkali memerlukan tanda tangan dari atasan langsung, yang kadang-kadang sulit didapatkan. Hambatan ini juga tercermin dalam proses mendapatkan beasiswa, yang memerlukan rekomendasi dari atasan dan sering kali memakan waktu lama.

Untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan telah melakukan beberapa upaya strategis. Salah satu upaya tersebut adalah Di melakukan beberapa upaya. Salah satu upaya tersebut adalah melaksanakan Pelatihan Kantor Sendiri (PKS) dengan narasumber dari internal. Kepala perangkat daerah dapat mengagendakan hari khusus PKS yang diajukan ke BKPSDM (Badan Kepegawaiaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia). Dalam acara ini, dibasas topik-topik tertentu sesuai kebutuhan. Narasumber berasal dari dinas ini sendiri. Banyaknya diskusi dan membahas perkembangan yang ada akan menambah wawasan pegawai. Kepala perangkat daerah juga dapat mewajibkan setiap aparatur yang telah mengikuti

Pendidikan dan pelatihan untuk memberikan pelatihan kepada teman-temannya. Ada tanggung jawab atas biaya yang telah dikeluarkan. Sebagai narasumber, presentasi yang di dapat dalam Pendidikan dan pelatihan dapat disajikan, sehingga pegawai yang lain dapat memperoleh ilmu yang sama.

Upayah lainnya yang sedang diusulkan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah pengajuan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepada BKPSDM perihal surat edaran Kementerian Dalam Negeri Tahun 2024. Hal ini diharapkan dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tersebut semuanya diikuti oleh pejabat fungsional di seluruh kabupaten Bulungan dalam satu waktu, agar pendidikan dan pelatihan tersebut terbagi rata di setiap dinas.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, data yang digunakan dalam penelitian ini sebagian besar berasal dari wawancara dan laporan internal Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan, yang mungkin tidak mencerminkan pandangan seluruh pegawai atau pemangku kepentingan lainnya. Metode pengumpulan data ini dapat menyebabkan bias, karena responden mungkin memberikan jawaban yang dianggap sesuai dengan harapan atasan atau norma organisasi. Kedua, penelitian ini lebih fokus pada aspek kualitatif dan deskriptif, sehingga tidak memberikan analisis kuantitatif yang mendalam mengenai efektivitas program pengembangan pegawai yang telah diterapkan. Akibatnya, sulit untuk mengukur secara objektif dampak dari kebijakan dan program pengembangan yang ada terhadap kinerja dan produktivitas pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penelitian di masa depan dapat memperluas cakupan dengan mengintegrasikan metode penelitian kuantitatif untuk memperoleh data yang lebih terukur mengenai efektivitas program pengembangan pegawai. Penelitian lanjutan dapat melibatkan survei yang lebih luas dan analisis statistik untuk mengevaluasi hubungan antara program pengembangan dan peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, studi di masa depan dapat mempertimbangkan perbandingan antara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan dengan Dinas lainnya di kota-kota lain di Indonesia untuk mengidentifikasi praktik terbaik dan tantangan umum dalam pengembangan sumberdaya manusia. Melibatkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk masyarakat yang menerima pelayanan dari pegawai, juga dapat memberikan perspektif yang lebih komprehensif tentang kebutuhan dan ekspektasi terhadap pengembangan pegawai di sektor publik.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih atas dukungan, bantuan, dan kerjasama yang telah diberikan dalam penelitian ini. Tanpa kontribusi dan partisipasi semua pihak, penelitian ini tidak akan terwujud. Terima kasih atas waktu, tenaga, dan pemikiran yang telah diberikan.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Hamzah, Ilham, Burhanuddin, and Nur Wahid. 2023. "Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kabupaten Takalar." *KIMAP (Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik)* 4 (2): 258–59.
- Supri, Ahmad. 2021. "Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Makassar." [Http://Repository.Unhas.Ac.Id/Id/Eprint/6413/2/E011171019\\_skripsi%201-2.Pdf](Http://Repository.Unhas.Ac.Id/Id/Eprint/6413/2/E011171019_skripsi%201-2.Pdf) 1.
- Simanjuntak, N. F. (2023). Pengaruh Pengembangan SDM dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Pusat Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*,

- 2(1), 72–83. <https://doi.org/10.59663/jebidi.v2i1.150>
- Darminto, Y., Yustini, T., & Juhaini, J. (2022). PENGARUH MINAT DAN MOTIVASI PENDIDIKAN TERHADAP PENGEMBANGAN SDM KANWIL DJBC SUMBAGBAR DENGAN KEBIJAKAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 27(2), 49–59. <https://doi.org/10.32767/jurmek.v28i1.1660>
- Rum, M. R., & Nursanty, O. E. (2022). Analisis Kebutuhan Pengembangan SDM terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 11(03), 293–299. <https://doi.org/10.33221/jikm.v11i03.1544>
- Alfarabi Manggabarani, A. M., Idris, M., & Said, M. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH KOTA PAREPARE. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 10(1), 37–43. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i1.3131>
- Wibowo. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas Ii a Purwokerto. *Journal of Management Review*, 5(3), 655–663. Retrieved from <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview>
- Kumala, D. A. R. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 6(2), 254–261. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i2.50493>
- Nazir, Moïhammad. Meïtoideï Peïneilitian. Jakarta: Ghalia Indoïneisia, 2011. Noïvianti, Eïvi, Aat Ruchiyat Nugraha, Lukiati Koïmalasari, Koïkoïm.
- Simangunsong, Fernandes. 2017. *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono, S. (2013). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.