

Analisa Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima

Nur Annisa

Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara/Universitas Mbojo Bima, Indonesia

Korespondensi penulis : Anis321lampe@gmail.com*

Abstract: This study aims to analyze the career development of state civil apparatus at the population and civil registration office of Bima city. This research uses a qualitative method with a descriptive qualitative approach. From this research the results obtained that: 1) The State Civil Apparatus has Education and competence in accordance with the position it is engaged in, it has also been determined that the Educational qualifications in each part of the work that is occupied. 2) The most important training is to develop knowledge about methods and strategies to serve the community and training using technology to improve the ability of employees to face the times. There is limited funding to conduct training, so it is not possible to conduct training every year. Therefore, the central government needs to hold training to support employee abilities, because the transfer of knowledge from the central government is certainly better and can make all employees more enthusiastic in improving their work abilities. 3) The State Civil Apparatus in the disdukcapil is ready to accept the mutation decision issued by the mayor of Bima, because the mayor of Bima has the absolute right to transfer employees within the Bima city government.

Keywords: Development, Employee Career, And State Civil Apparatus.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisa pengembangan karir aparatur sipil negara pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Bima. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis pendekatan deskriptif kualitatif. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa : 1) Aparatur Sipil Negara memiliki Pendidikan dan kompetensi sesuai dengan jabatan yang ditekuninya, sudah ditetapkan pula kualifikasi Pendidikan di setiap bagian pekerjaan yang ditekuni. 2) Pelatihan yang paling penting adalah mengembangkan pengetahuan tentang metode dan strategis untuk melayani masyarakat serta pelatihan menggunakan teknologi guna meningkatkan kemampuan pegawai menghadapi perkembangan jaman. Adanya kendala keterbatasan biaya untuk mengadakan pelatihan, sehingga tidak bisa mengadakan pelatihan setiap tahunnya. Oleh karenanya Pemerintah pusat perlu mengadakan pelatihan untuk menunjang kemampuan pegawai, karena transfer pengetahuan dari pemerintah pusat pastinya lebih baik dan mampu membuat semua pegawai lebih semangat dalam meningkatkan kemampuan kerjanya. 3) Aparatur Sipil Negara di disdukcapil siap menerima keputusan mutasi dari yang di keluarkan oleh walikota Bima, karena walikota Bima yang memiliki hak mutlak untuk memutasi pegawai lingkungan pemerintah kota Bima.

Kata Kunci : Pengembangan, Karir Pegawai, Dan Aparatur Sipil Negara

1. INTRODUCTION

Aparatur Sipil Negara yaitu warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan (Undang-Undang nomor 05 tahun 2014 pasal 1 ayat 3). ASN perlu peningkatan kemajuan kerja individu dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Affandi,2018:19). Namun demikian tentunya berbagai konsep, aspek, serta proses yang menyelubungi tidaklah sesederhana itu.

Sesuai dengan amanat otonomi daerah, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima memiliki tugas untuk meningkatkan kualitas dan jangkauan pelayanan publik, serta mengupayakan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Dalam mengemban amanat

tersebut di atas, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima sebagai salah satu unit kerja yang diberi amanat sebagai pelayan masyarakat (Public Service) dalam hal pelayanan administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Disisi lain, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima senantiasa dituntut untuk siap dengan langkah-langkah pembenahan diri serta arah kebijakan secara institusional yang berorientasi ke depan, guna menjawab dan mengakomodir tuntutan kebutuhan masyarakat.

Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menyatakan bahwa pimpinan masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah bertanggung jawab atas pelaksanaan dan pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja dan anggaran yang telah dialokasikan. Selanjutnya disusun dan sajikan Laporan Kinerja atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan penggunaan anggaran yang telah dialokasikan.

Secara global permasalahan ASN dalam birokrasi pemerintahan adalah berkenaan dengan Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia yang dimaksud adalah Aparatur Sipil Negara yang ditempatkan dan bekerja dilingkungan birokrasi, untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana yang telah ditetapkan. Permasalahan yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima yaitu para pegawai belum sepenuhnya menyadari tujuan dari pengembangan pegawai. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang memiliki kualitas pendidikan yang rendah dan kurang cocoknya jenis pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki oleh pegawai serta kesalahan penempatan dan penyebaran pegawai pada setiap unit kerja yang kurang seimbang dan adanya pegawai yang tidak mengikuti program pengembangan pegawai yaitu melalui pendidikan dan latihan yang telah diberikan oleh kantor. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya jumlah pegawai yang berprestasi.

Pengembangan pegawai yang dilakukan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima yaitu dengan memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pengembangan pegawai dengan cara mengirim keinstansi lain dan mendatangkan instruktur dan instansi pemerintahan lain. Pengembangan pegawai mengakibatkan timbulnya perubahan dalam kebiasaan dan cara bekerja pegawai, sikap, memperoleh pengetahuan dan keterampilan. Prestasi kerja yang mengikat berarti bahwa kualitas kerja pegawai mengalami peningkatan dengan kemampuan pegawai yang mengikat diharapkan pegawai dapat menyelesaikan masalah.

Pengembangan pegawai merupakan suatu usaha penting dalam suatu organisasi sebab dengan pengembangan pegawai itu lah organisasi dapat maju dan berkembang. Tujuan pengembangan pegawai adalah meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dengan pengembangan pegawai diharapkan pegawai dapat memperbaiki sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Dilihat dari segi biaya, pengembangan pegawai memang membutuhkan biaya yang cukup besar akan tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi organisasi dibidang personalia. Pengembangan pegawai memberi tekanan pada peningkatan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

Berhasil atau tidaknya suatu bidang usaha tidak terlepas dari peran serta karyawan atau pegawai yang ditunjuk untuk menjalankan pekerjaan itu sendiri. Apabila karyawan atau pegawai tersebut mempunyai keterampilan dan keahlian yang cukup memadai maka tingkat keberhasilannya akan lebih tinggi, apabila pegawai tersebut sesuai dengan karirnya. agar dapat memperoleh sumber daya manusia atau pegawai yang berpotensi dan mempunyai keahlian, para manajer atau pimpinan organisasi tersebut pada

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima, sebagai sebuah instansi pemerintahan yang mengolah data pegawai harus mempunyai keahlian yang cukup baik dalam memenuhi kewajibannya, maka sangat diperlukan peningkatan keterampilan dan keahlian bagi pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Untuk dapat melayani dan memenuhi kebutuhan pegawai tersebut sangat dibutuhkan pegawai atau petugas yang benar-benar menguasai bidangnya dan bertanggung jawab. Para manajer dan pimpinan dapat meningkatkan kualitas pegawainya dengan melakukan program pengembangan pegawainya dengan melakukan peningkatan pengetahuan dan keterampilannya, baik itu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan.

Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima dengan semakin berkembangnya jenis pelayanan dibidang administrasi yang akan diberikan kepada pegawai maka diperlukan pula tenaga pegawai yang profesional untuk dapat menduduki suatu jabatan yang handal, maka pegawai akan memerlukan keterampilan dan tanggung jawab yang besar. UU No.8 tahun 1974 yang dirubah dengan UU No.43 tahun 1999 tentang kepegawaian mulai sejak pertama dari CASN hingga diangkatnya menjadi ASN sudah dibina, dari di rekrutmen mencari orang yang terbaik, usia diatur minimal 18 tahun dan maksimal 35 tahun. setelah diangkat menjadi ASN diberikan kedudukan dan gaji. Undang-Undang No.65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal. Pemerintah menetapkan UU No.32 tahun 2004 tentang otonomi daerah sebagai pengganti UU No.22 tahun 1999. Perubahan terhadap UU tersebut

berimplikasi terhadap manajemen ASN di Indonesia khususnya dalam hal kepegawaian daerah terutama pada pasal 129 sampai dengan Pasal 135 UU No.32 tahun 2004.

Implikasi perubahan UU tersebut pada manajemen ASN dapat diutarakan secara singkat sebagai berikut : Secara umum pembinaan manajemen Aparatur Sipil Negara Daerah meliputi penempatan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban kedudukan hukum, pengembangan kompetensi, dan pengendalian jumlah pegawai dilakukan oleh pemerintah pusat. Untuk mengetahui jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

2. METHODS

Penelitian ini dilaksanakan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Adapun pelaksanaan penelitian bulan maret 2022. Jenis penarikan sample dalam penelitian ini ditentukan secara purposive sampling dengan dasar pertimbangan bahwa informan yang dipilih adalah kelompok yang terlibat langsung dengan masalah yang terjadi. Informan penelitian dipilih secara *purposive sampling*. Informan penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa informan penelitian dapat memberikan informasi dan yang selengkap-lengkapnyanya dan relevan dengan tujuan penelitian. Informan penelitian itu yaitu Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kepala Kasubag Umum Kepegawaian dan Staf sebagai informan kunci yang secara langsung melakukan kegiatan pengembangan karir pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima, sedangkan informan pendukungnya yaitu Staf kepegawaian Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima.

3. RESULTS AND DISCUSSION

Pendidikan

Pendidikan berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh. Menurut (Veithzal Rivai Zainal, 2015:252) Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja pegawai. Pendidikan dan pengalaman kerja merupakan langkah awal untuk melihat kemampuan seseorang. Karena dengan latar belakang pendidikan seseorang dianggap akan mampu menududuki suatu jabatan tertentu. Sementara menurut Nitisemito, (2016:74) Pendidikan adalah cara untuk mengembangkan sumber daya manusia, intelektual dan kepribadian manusia akan lebih matang jika pendidikan dan pelatihan terus dilaksanakan. Dari hasil

wawancara dapat disimpulkan bahwa sumberdaya manusia dalam hal ini Aparatur Sipil Negara di Dukcapil Kota Bima harus memiliki Pendidikan dan kompetensi sesuai dengan jabatan yang ditekuninya, sudah ditetapkan pula kualifikasi Pendidikan di setiap bagian pekerjaan yang ditekuni setiap pegawai. Akan tetapi terlepas dari penerapan pembagian pekerjaan berdasarkan kualifikasi Pendidikan, masih dibutuhkan pula pelatihan dan pengembangan di bidang teknologi untuk menghadapi perkembangan jaman yang serba digital sekarang ini. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Titik Djumati,dkk (2016) yang mendapatkan hasil bahwa masih adanya berbagai kekurangan belajar yang di temukan pada Aparatur Sipil Negara.

Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses, tehnik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer pengetahuan seseorang kepada orang lain dengan standar yang telah di tetapkan. Veithzal Rivai Zainal, (2015:252) juga menjelaskan bahwa Pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan kemampuan, ketrampilan dan perubahan sikap individu dalam perusahaan agar dalam melaksanakan tugas Pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan kemampuan, ketrampilan dan perubahan sikap individu dalam perusahaan agar dalam melaksanakan tugas yang dilakukannya menjadi lebih baik lagi. Dengan kata lain setiap pegawai membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan dirinya. Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan terhadap pegawai itu sangat penting, terutama pelatihan dalam mengembangkan pengetahuan tentang metode dan strategis untuk melayani masyarakat serta pelatihan dalam menggunakan teknologi guna meningkatkan kemampuan pegawai dalam menghadapi perkembangan jaman. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Helmi marlina (2013) yang mengungkapkan bahwa pelatihan pada pegawai itu sangat di butuhkan untuk mengembangkan pengetahuan pegawai, karena pelatihan sangat berpengaruh dengan pengembangan karir pegawai. Selain itu Dinas Dukcapil Kota Bima memiliki kendala dalam hal biaya untuk mengadakan pelatihan, sehingga tidak bisa mengadakan pelatihan setiap tahunnya. Oleh karenanya Pemerintah pusat perlu mengadakan pelatihan untuk menunjang kemampuan pegawai yang ada di Dukcapil Kota Bima, karena transfer pengetahuan dan pengalaman dari pemerintah pusat pastinya lebih baik dan membuat semua pegawai lebih semangat dalam meningkatkan keahlian dan kemampuan kerjanya.

Mutasi

Mutasi adalah suatu perubahan posisi atau jabatan atau tempat atau pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi atau demosi) didalam suatu organisasi. Menurut (Nitisemito, 2016:74) Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan yang diterapkan untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang setara dengan pekerjaan awalnya, pemindahan ini dilakukan untuk memberikan pengalaman yang berbeda kepada karyawan supaya bisa lebih mengembangkan karirnya. ASN di disudkcapil siap menerima keputusan mutasi dari yang di dikeluarkan oleh walikota Bima, karena walikota Bima yang memiliki hak mutlak untuk memutasi pegawai lingkungan pemerintah kota Bima. Untuk alasan mutasi bisa dilakukan karena rekomendasi dari kepala dinas, selain itu juga bisa terjadi karena perbedaan pilihan politik antara pegawai dan kepala dinas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria Resti Anggraeni dan Elin Cahyaningsih (2022) yang mengatakan bahwa untuk menunjang perkembangan karirnya pegawai harus siap untuk di mutasi, karena mutasi merupakan salah satu Langkah untuk meningkatkan pengalaman dan pengetahuan pegawai.

Promosi Jabatan

Promosi adalah perpindahan yang memeperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Nitisemito (2016:74) juga menjelaskan bahwa promosi dalam manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai penempatan pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi dan gaji yang lebih tinggi dari pekerjaan sebelumnya.

Dari wawancara dapat disimpulkan bahwa ketika seseorang pegawai memiliki kemampuan dan motivasi tinggi dalam bekerja dia akan lebih mudah mendapatkan promosi jabatan, karena yang memberikan rekomendasi untuk promosi jabatan adalah kepala dinas dan di putuskan layak di promosi atau tidak oleh kepala daerah dan jajarannya yang memiliki kewenangan atas itu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria Resti Anggraeni dan Elin Cahyaningsih (2022) yang mengatakan bahwa promosi jabatan merupakan Langkah untuk menumbuhkan semangat dan motivasi terhadap setiap pegawai. Ketika pegawai yang bekerja dengan baik dan di berikan promosi jabatan, pegawai lainpun akan termotivasi untuk ikut menunjukkan kemampuan dan keahlian mereka dalam bekerja.

Masa Kerja

Masa kerja adalah tingkatan pengalaman karyawan dihitung dari lama bekerja pada bidang lingkup tertentu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan karir. Dari wawancara dapat disimpulkan bahwa adanya masa kerja seorang pegawai tidak serta merta mampu menjanjikan pangkat dan atau golongan yang lebih tinggi, masa kerja itu harus di barengi dengan keahlian dan kemauan kerja yang tinggi supaya bisa lolos seleksi dan di rekomendasikan untuk karir yang lebih baik. Karena akan percuma jika seseorang yang memiliki masa kerja yang cukup lama tapi tidak memiliki keahlian dalam bidang pekerjaannya, karirnya akan sulit untuk meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah (2022) yang mengatakan bahwa masa kerja pegawai tidak sepenuhnya menjadi pertimbangan kenaikan pangkat atau jabatan, karena banyak pegawai yang masa kerjanya baru beberapa tahun tapi memiliki jabatan yang jauh lebih tinggi dari pegawai yang bekerja lebih lama.

4. CONCLUSIONS

Aparatur Sipil Negara di Dukcapil Kota Bima memiliki Pendidikan dan kompetensi sesuai dengan jabatan yang ditekuninya, kualifikasi Pendidikan di setiap bagian pekerjaan yang ditekuni setiap pegawai sudah ditetapkan. Akan tetapi masih dibutuhkan pelatihan dan pengembangan di bidang teknologi untuk menghadapi perkembangan jaman yang serba digital sekarang ini. Pelatihan terhadap pegawai itu sangat penting, terutama pelatihan dalam mengembangkan pengetahuan tentang metode dan strategis untuk melayani masyarakat serta pelatihan dalam menggunakan teknologi guna meningkatkan kemampuan pegawai dalam menghadapi perkembangan jaman. Dinas Dukcapil Kota Bima memiliki keterbatasan pembiayaan untuk mengadakan pelatihan, sehingga tidak bisa mengadakan pelatihan setiap tahunnya.

REFERENCES

- Affandi, A., Azhar, & Keumala, F. (2018). *Manajemen SDM strategik: Strategi mengelola karyawan di Era 4.0*. Bintang Visitama Publisher.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (2016). *Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia*.
- Baharuddin, Y. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Rajagrafindo Persada.
- Covid, K. D. M. P. (n.d.). Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima dalam pelaksanaan administrasi.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan pertama). IRDH.
- Eny Kusdarini. (2011). *Dasar-dasar hukum administrasi negara dan asas-asas umum pemerintahan yang baik*. UNY Press.
- Hartatik, P. I. (2018). *Buku praktik mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- I Komang Ardana, dkk. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2003 tentang pelayanan publik.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2004 tentang pelayanan publik.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.
- MENPANRB. (2015). *Buku saku ASN (Aparatur Sipil Negara)*. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- Mistar, M. (2020). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bima. *Jurnal Tabungan Ekonomi (E-DJ)*, 2(1), 57–65.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mukhtar. (2013). *Metode praktis penelitian deskriptif kualitatif*. GP Press Group.
- Murtafia, I., & Suryalena. (2015). Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan: Kasus bagian pengolahan PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan, Riau. *Jom Fisip*, 2(2), 1–15.
- Nitisemito, A. (2016). *Manajemen personalia: Manajemen sumber daya manusia* (3rd ed.). Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin aparatur sipil negara.

- Priansa, J. D. (2018). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Rahma Rini Hayati. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Ekonologi*, 3(2), 175–177.
- Rivai, V., & Zainal, S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (7th ed.). Rajagrafindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. PT Refika Aditama.
- Sri Hartini, & Sudrajat, T. (2017). *Hukum kepegawaian di Indonesia*. Sinar Grafika.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. PT Alfabet.
- Sunyoto, D. (2019). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. CAPS.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara.
- Winkel, W., & Hastuti, S. (2012). *Bimbingan dan konseling di institusi pendidikan* (Revisi). Media Abadi.