

**IMPLEMENTASI STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI SUMBER DAYA  
APARATUR PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN KARO  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat dalam Menyelesaikan Program S-1*

*Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang*



**YUNIA SARAH**

**NIM: 2018/18042213**

**DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2022**

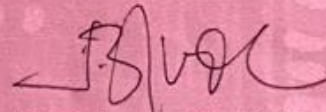
**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Implementasi Strategi Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur  
Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo Provinsi Sumatera  
Utara**

**Nama : Yunia Sarah**  
**NIM / TM : 18042213/2018**  
**Program Studi : Ilmu Administrasi Negara**  
**Departemen : Ilmu Administrasi Negara**  
**Fakultas : Ilmu Sosial**

**Padang, 09 Agustus 2022**

**Pembimbing,**



**Adil Mubarak, S.IP., M.Si**  
**NIP. 19790108 200912 1 003**

**HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI**

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan tim penguji Skripsi

Departemen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Negeri Padang

Pada hari Selasa, tanggal ujian 09 Agustus 2022 Pukul 10.00 WIB s/d 11.00 WIB

**Implementasi Strategi Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur**

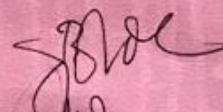

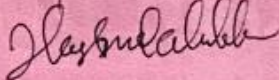
**Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo Provinsi Sumatera**

**Utara**

Nama : Yunia Sarah  
TM/NIM : 2018/18042213  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Departemen : Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 09 Agustus 2022

**Tim Penguji :**

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Adil Mubarak, S.IP., M.Si	1. 
Anggota	: Drs. Syamsir, M.Si. Ph.D	2. 
Anggota	: Dr. Hasbullah Malau. S.Sos, M.Si	3. 

Mengesahkan:  
Dekan FIS UNP

  
  
**Dr. Siti Fatimah, M.Pd, M.Hum**  
NIP./19610218 198403 2 001

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yunia Sarah  
NIM/BP : 18042213/2018  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Departemen : Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas : Ilmu Sosial

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“Implementasi Strategi Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara”** adalah benar dan merupakan karya asli saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya, apabila ada kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini, sepenuhnya merupakan tanggung jawab saya sebagai penulisnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 09 Agustus 2022  
Saya yang menyatakan,



Yunia Sarah  
18042213

## **ABSTRAK**

**YUNIA SARAH: NIM 18042213/2018 Implementasi Strategi Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi dari strategi peningkatan kompetensi Sumber Daya Aparatur pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini dijalankan dengan menggunakan metode penelitian kuasi kualitatif yang mana pada sifatnya yang tidak mengedepankan makna, sebaliknya ditekankan pada deskriptif dan menyebabkan format pada deskriptif kualitatif lebih banyak dalam menganalisis awalan data dan hanya menampilkan proses-proses dari kejadian suatu fenomena, bukan pada kedalaman data ataupun makna data. Dalam penelitian ini penarikan informan berdasarkan dengan menggunakan teknik purposive sampling yang mana memilih sumber data yang akan di wawancara dengan beberapa pertimbangan dan tujuan tertentu. Dengan demikian pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan cara mereduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Kemudian keabsahan data ini diuji dengan triangulasi sumber lalu kemudian dianalisis. Berdasarkan hasil temuan dapat ditarik kesimpulan bahwa implementasi strategi peningkatan kompetensi Sumber Daya Aparatur pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara belum berjalan secara optimal, penyebabnya adalah belum terpenuhinya indikator-indikator implementasi secara keseluruhan yang disebabkan oleh terdapat peserta yang tidak fokus dalam memahami materi disaat berjalannya kegiatan serta terdapat kendala-kendala yang menghambat implementasi strategi berjalan secara optimal diantaranya yaitu jumlah personil yang terbatas dan manajemen waktu yang tidak tepat dalam pelaksanaan kegiatan, serta kurangnya semangat dan keinginan pegawai untuk ikut serta dalam kegiatan dan juga terbatasnya anggaran dari tim anggaran pemerintah daerah yang mengakibatkan terlambatnya penyaluran dana untuk kegiatan.

**Kata Kunci: Implementasi Strategi, Kompetensi**

## KATA PENGANTAR

*Assalamuala'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillahirabbil'alamin.* Puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Implementasi Strategi Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik Strata satu (S1) pada Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi materi maupun teknik penulisan, semua ini karena keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada penulis. Oleh sebab itu penulis mengharapkan kritikan dan saran dari berbagai pihak yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Ganefri, Ph. D selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dr. Siti Fatimah, M. Pd, M.Hum selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Aldri Frinaldi, S.H, M.Hum, Ph.D selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Drs. Karjuni Dt. Maani, M. Si selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Drs. Syamsir, M.SI., Ph.D selaku Pembimbing Akademik (PA) sekaligus Penguji I yang telah memberikan saran, kritik dan masukan dalam

penyempurnaan skripsi ini.

6. Bapak Adil Mubarak, S. IP., M.Si selaku Pembimbing Skripsi yang telah membimbing penulis dalam menulis skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Bapak Dr. Hasbullah Malau, S.Sos., M.Si selaku Penguji II yang telah memberikan saran, kritik dan masukan dalam penyempurnaan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara sebagai inspirasi penulis menjadi individu yang memiliki ilmu yang baik dan bernilai.
9. Bapak Adil Sitepu selaku Kabid Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan, Bapak Mario Andreas selaku Kabid Informasi dan Data Kepegawaian, Bapak Adi selaku Kasubbid Pendidikan dan Pelatihan, Ibu Rosmawati selaku Kasubbid Kesejahteraan dan Disiplin, serta para staff BKD Kabupaten Karo yaitu Ibu Novy, Ibu Elsarina, Bapak Pardamean, Ibu Henni Maria, Bapak Karnofa, Ibu Episari, Ibu Aprilda, Bapak Mario Raffles, dan Ibu Aprilda yang telah membantu memberikan data dan bersedia menjadi informan demi kesempurnaan skripsi ini.
10. Teristimewa kepada kedua orang tua penulis yaitu Ayahanda Irwansyah dan Ibunda Rاپiani, serta saudara penulis yaitu Kakak Oktia Wanisyah Putri dan Adik Dio Trifansyah yang selalu memberikan do'a, restu dan semangat untuk terus menjadi anak yang berprestasi dan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Teruntuk teman-teman penulis Claulia Riswanda, Dea Aniska, Ravira Syahri, dan Yumi Marlova yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis selama proses pembuatan skripsi
12. Teruntuk teman-teman seperjuangan selama berada di Departemen Ilmu Administrasi Negara yaitu Septrin Qurata Ayuni, Viona Putri Hasmiwati,

Widya An Nisha, dan Windi Wulandari terima kasih untuk kebersamaan, hari-hari yang menyenangkan, dan telah memberikan semangat yang membangun kepada penulis

13. Terima kasih kepada seluruh rekan-rekan mahasiswa keluarga besar Departemen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang

Akhirnya dengan penuh harapan dan do'a semoga penelitian sederhana yang penulis susun ini dapat bermanfaat bagi kita semua terutama bagi penulis.

*Aamiin Ya Rabbal'alaamiin.*

Padang, Juni 2022

Yunia Sarah



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah .....	7
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
A. Kajian Teoritis .....	10
1. Konsep Strategi .....	10
2. Implementasi Strategi.....	11
3. Kompetensi.....	12
4. Sumber Daya Aparatur.....	14
5. Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT).....	15
6. Bimbingan Teknis (BIMTEK) .....	15
7. Sosialisasi .....	16
8. Kendala.....	17
B. Kajian Penelitian Yang Relevan .....	17
C. Kerangka Konseptual.....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>21</b>
A. Jenis Penelitian.....	21
B. Fokus Penelitian.....	21
C. Lokasi Penelitian.....	22
D. Informan Penelitian.....	22
E. Jenis, Sumber, Teknik, dan Alat Pengumpulan Data.....	23
F. Uji Keabsahan Data .....	26
G. Teknik Analisis Data.....	27
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>29</b>
A. Temuan Umum .....	29

1. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo .....	29
B. Temuan Khusus .....	43
1. Implementasi strategi peningkatan kompetensi Sumber Daya Aparatur pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara .....	46
2. Kendala yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara pada implementasi strategi peningkatan kompetensi Sumber Daya Aparatur .....	60
C. Pembahasan.....	64
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>72</b>
A. Kesimpulan .....	72
B. Saran .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>75</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>78</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	20
Gambar 4.2 Peta Tanah Karo .....	29
Gambar 4.3 Struktur Organisasi BKD Kab. Karo .....	33
Gambar 4.4 Strategi BKD dalam meningkatkan SDA .....	43
Gambar 4.5 Dokumentasi Kegiatan BIMTEK Tahun 2020 .....	47
Gambar 4.6 Dokumentasi Kegiatan Sosialisasi Tahun 2021 .....	48
Gambar 4.7 Dokumentasi Kegiatan DIKLAT Tahun 2021 .....	50
Gambar 4.8 Dokumentasi Kegiatan Sosialisasi Tahun 2021 .....	51
Gambar 4.9 Dokumentasi Kegiatan DIKLAT Tahun 2020 .....	53

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Relevan.....	18
Tabel 3.2 Informan Penelitian .....	23
Tabel 4.3 Uraian SDM BKD Kab. Karo .....	30
Tabel 4.4 Rincian Pegawai BKD yang Mengikuti/Melaksanakan Kegiatan .....	44
Tabel 4.5 Rincian Kegiatan Bimtek .....	47
Tabel 4.6 Rincian Kegiatan Diklat 2021 .....	48
Tabel 4.7 Rincian Kegiatan Sosialisasi 2021 .....	49
Tabel 4.8 Rincian Kegiatan Sosialisasi 2021 .....	51
Tabel 4.9 Rincian Kegiatan Diklat 2021 .....	55
Tabel 4.10 Rincian Kegiatan Diklat 2020&2021 .....	58



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dunia kerja adalah dunia di mana sekelompok individu terlibat dalam suatu kegiatan kerja, baik di dalam organisasi maupun di dalam perusahaan (Yanti, 2019). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kerja adalah “kegiatan yang melakukan sesuatu”. Pekerjaan tidak akan berjalan mulus tanpa adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang mendukung. Masyarakat menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu elemen organisasi yang memegang peranan penting dalam eksistensi organisasi. Secanggih apapun alat dan perlengkapan kerja perusahaan tersebut, keberadaan perusahaan tidak akan ada artinya tanpa adanya fungsi tenaga kerja manusia. Karena manusia memiliki kapasitas dalam bentuk energi dan juga pikiran agar dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat untuk organisasi tersebut.

Performa suatu organisasi sangat berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) yang dipunyai organisasi itu sendiri. Apabila pegawainya semakin kompeten dan juga terlatih, maka akan semakin tinggi pula kualitas performa organisasi tersebut. Kompetensi kerap dihubungkan dengan pencapaian dari organisasi ataupun pegawainya (Gunawan *et al.*, 2020).

Campur tangan dari manusia adalah hal yang strategis sebab merupakan satu-satunya sumber daya yang paling aktif. Adapun peran dari manajemen sumber daya manusia agar selalu dapat ditingkatkan demi menjadikan organisasi yang lebih mampu menghadapi tantangan dari dalam maupun luar organisasi demi keberlangsungan dan eksistensinya. Meningkatkan peran dari strategi manajemen sumber daya manusia dapat diwujudkan dengan di dasari kompetensi melalui kompensasi, pengembangan karier, kebijakan rekrutmen, penggajian dan juga penempatan (Artini, 2011).

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja pegawainya yang efektif dan juga efisien. Sumber daya manusia adalah proses penggunaan manusia sebagai tenaga kerja manusia agar fungsi fisik, potensi, dan psikisnya dapat mencapai tujuan suatu organisasi secara optimal (Yanti, 2019). Kualitas individu dapat mempengaruhi pencapaian dari tujuan organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, menghasilkan kinerja yang baik dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Suatu instansi harus dapat mengetahui berbagai kekurangan dan juga kelebihan sebagai acuan untuk dapat memperbaiki kelemahan dan memperkuat kelebihan dalam rangka pengembangan pegawai dan juga meningkatkan produktifitas pegawai sehingga kinerja pegawai dapat dioptimalkan demi tercapainya suatu tujuan instansi tersebut (Alim, 2013).

Kinerja instansi pemerintahan menuntut adanya pemahaman terhadap pentingnya meningkatkan kemampuan atau kompetensi sebagai aparatur pemerintah agar menjadi pegawai yang profesional dan juga mandiri, selain itu sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu hal penting sebagai pendorong tercapainya tujuan dari organisasi dengan pemikiran dan pergerakan yang harus dikembangkan dan juga dilatih kemampuannya.

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Hal ini sesuai dengan UU No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Untuk mewujudkan fungsi tersebut, maka diperlukan sosok PNS yang memiliki profesional dan berkarakter yang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien.

PNS juga diharapkan dapat memahami fungsi dan peran ASN. Seperti disebutkan dalam UU ASN Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 10 bahwa ASN berfungsi

sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik serta perekat dan pemersatu bangsa. Sedangkan dalam pasal 12 dijelaskan bahwa peran ASN sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional, melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik serta bersih dari praktek KKN.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Karo merupakan unsur pelaksana tugas tertentu Pemerintah Daerah di bidang kepegawaian sesuai dengan lingkup tugasnya. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo berlokasi di Jalan Jamin Ginting No. 17 Kecamatan Kabanjahe, Kabupaten Karo, Sumatera Utara. BKD ini sendiri berada di dalam gedung Kantor Bupati Karo.

Sumber daya aparatur yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Karo dalam mendukung tugas pokok dan fungsinya pada tahun 2021 sebanyak 25 orang PNS dan 4 orang Honorer dan Programmer. Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Karo saat ini adalah Tommy Heriko Marulitua, AP.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah kedua kalinya dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 di dalam Pasal 11 ayat (4) menyatakan bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat wajib berpedoman pada Standar Pelayanan Minimal (SPM), dilaksanakan secara bertahap dan ditetapkan oleh pemerintah. Untuk urusan kepegawaian sebagaimana telah ditentukan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten Karo, sampai saat ini belum ada indikator urusan kepegawaian yang ditetapkan dalam bentuk SPM yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Oleh sebab itu, BKD Kabupaten Karo dalam menentukan kinerjanya didasarkan pada tupoksi yang telah ditetapkan dalam Peraturan

Bupati Karo Nomor 40 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Badan Daerah Kabupaten Karo. Dalam mengimplementasikan perencanaan strategis Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2016-2021 guna mencapai sasaran yang tertuang dalam Visi dan Misi Bupati-Wakil Bupati Kabupaten Karo Tahun 2016-2021, maka sasaran prioritas bidang kepegawaian adalah meningkatnya kuantitas dan kualitas aparatur yang berkualifikasi sesuai kebutuhan organisasi dalam rangka pemenuhan jumlah pegawai dan pengisian jabatan terkait dengan penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Untuk melaksanakan sasaran prioritas tersebut, maka sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Daerah, ada beberapa kebijakan dalam urusan kepegawaian, yaitu kebijakan peningkatan pelayanan publik yang berbasis Good Governance dan Clean Government, kebijakan memperkuat akuntabilitas dan audit kinerja pemerintah daerah guna terselenggaranya sistem *reward and punishment* yang mendorong akselerasi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah (RENSTRA BKD Kabupaten Karo 2016-2021).

Adapun Tugas Pokok dan Fungsi dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo, Sumatera Utara adalah Badan Kepegawaian Daerah merupakan unsur penunjang Pemerintahan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia yang menjadi kewenangan Daerah. Badan Kepegawaian Daerah dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Pemerintahan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia yang menjadi kewenangan Daerah. Badan Kepegawaian Daerah menyelenggarakan fungsi sebagai berikut (RENSTRA BKD Kabupaten Karo 2016-2021):



- a. penyusunan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- b. pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Menurut KBBI strategi adalah suatu rencana yang cermat tentang kegiatan agar mencapai suatu sasaran khusus. Strategi biasa dikatakan sebagai gambaran perilaku, hal itu dikarenakan strategi tidak dapat dikatakan hanya sebagai suatu rencana, akan tetapi memerlukan pengertian yang merangkum buah dari gambaran perilaku (Afandi, 2019:58). Adapun strategi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo, Sumatera Utara dalam meningkatkan kompetensi Sumber Daya Aparatur adalah sebagai berikut (RENSTRA BKD Kabupaten Karo 2016-2021):

1. Melaksanakan/mengikuti Diklat,
2. Melaksanakan/mengikuti Bimtek,
3. Melaksanakan/mengikuti Sosialisasi.

Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) merupakan suatu proses dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kompetensi pegawai pada suatu organisasi. Tujuan dari dilaksanakannya diklat yaitu untuk dapat meningkatkan kompetensi pegawai baik itu PNS ataupun non-PNS dengan meliputi kemampuan, wawasan, sikap dan perilaku, serta keterampilan agar sesuai pada standar kompetensi yang dibutuhkan oleh suatu organisasi (Hanun, 2018:198).

Bimbingan teknis (Bimtek)/Sosialisasi/Workshop juga merupakan suatu bentuk pendorong demi mengembangkan ataupun meningkatkan kompetensi Sumber Daya Aparatur pada suatu organisasi (Yulianti, *et al.*, 2021:15).

Kompetensi merupakan suatu karakteristik seseorang yang berkaitan serta mendasari terhadap epektifitas ataupun kinerjanya pada suatu kondisi (McClelland, 1987). Kompetensi adalah suatu kemampuan seseorang terhadap sikap dan kontribusinya terhadap kinerja pada organisasi (Krausert, 2009). Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang ataupun karakteristik seseorang untuk dapat menjalankan tugasnya secara efektif yang berhubungan dengan performa organisasi itu sendiri.

Adapun observasi awal yang dilakukan peneliti ketika sedang melaksanakan kegiatan magang di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara pada awal tahun 2020 peneliti menemukan fenomena di lapangan yaitu adanya pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya sehingga terkadang disaat pegawai mendapatkan tugas pegawai menanyakan cara pengerjaan tugas tersebut kepada pegawai lainnya untuk memastikan apakah yang dikerjakan pegawai tersebut sudah tepat atau tidak.

Dalam meningkatkan kemampuan atau kompetensi pegawai dalam suatu organisasi tak hanya soal merancang strategi karena hal yang paling penting yaitu penerapan/implementasi dari strategi itu sendiri. Akan tetapi dari strategi yang telah dirancang oleh Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Karo demi meningkatkan kemampuan/kompetensi Sumber Daya Aparaturnya belum berjalan dengan optimal disebabkan oleh adanya penempatan pegawai tidak sesuai dengan kompetensinya, belum optimalnya pengembangan karir pegawai sesuai dengan kompetensi jabatan, terbatasnya sarana dan prasarana penunjang kegiatan, serta terbatasnya anggaran

pengembangan pegawai seperti kegiatan diklat, bimtek/sosialisasi. Hal-hal itulah yang dapat menghambat peningkatan kompetensi secara optimal.

Hal tersebut yang mendorong penulis untuk menggali lebih dalam terkait bagaimana implementasi strategi dalam meningkatkan kompetensi Sumber Daya Aparatur pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mendalam dengan mengambil judul **“Implementasi Strategi Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara”**.

#### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat permasalahan-permasalahan yang teridentifikasi sebagai berikut:

1. Belum optimalnya pengembangan karir pegawai sesuai dengan kompetensi jabatan.
2. Belum berjalan dengan optimal kegiatan diklat, bimtek dan sosialisasi sesuai dengan rencana.
3. Terbatasnya sarana dan prasarana penunjang kegiatan.
4. Terbatasnya anggaran pengembangan pegawai seperti kegiatan diklat, bimtek/sosialisasi.

#### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah **“Bagaimana implementasi strategi peningkatan kompetensi Sumber Daya Aparatur pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara”**.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah yang telah dijabarkan di atas, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi strategi peningkatan kompetensi Sumber Daya Aparatur pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara?
2. Apa saja kendala-kendala yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara pada implementasi strategi peningkatan kompetensi Sumber Daya Aparatur?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui implementasi strategi peningkatan kompetensi Sumber Daya Aparatur pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara pada implementasi strategi peningkatan kompetensi Sumber Daya Aparatur.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka dapat disimpulkan manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi pengembangan teori dan analisisnya untuk kepentingan penelitian dimasa yang akan datang serta bermanfaat bagi ilmu pengetahuan yang terkait dengan

Jurusan Ilmu Administrasi Negara, khususnya dalam mata kuliah Administrasi Kepegawaian dan Pengembangan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat memperluas pengetahuan peneliti serta menjadi masukan mahasiswa Ilmu Administrasi Negara untuk mempersiapkan diri terjun ke dalam dunia pekerjaan. Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik.

b. Bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam implementasi strategi peningkatan kompetensi Sumber Daya Aparatur agar lebih baik lagi untuk masa-masa mendatang.