

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
KABUPATEN SUMENEP**

PINGKY CHANDRA TYAS WILUTAMI
NPP. 29.0976

*Asdaf Kabupaten Sumenep Provinsi Jawa Timur
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

email: pingkychandra85@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Human resources are important assets that must be owned by an organization. Technological advances caused by the times require humans to continue to increase their potential. To be able to answer various challenges and problems that are increasingly complex, it is necessary to have apparatus with competence and skills in carrying out government functions. Competence is very important because if the apparatus has the expertise and skills that are qualified, then in its implementation it will complete various tasks effectively and efficiently. **Purpose:** The purpose of this study was to find out and analyze how competence and how the development of competencies possessed and had been carried out by the Regional Personnel and Human Resources Development Agency of Sumenep Regency. **Method:** This study uses a qualitative research design with descriptive methods and inductive approaches. The data sources use primary data sources and secondary data sources. Data collection techniques were carried out by interview, observation and documentation methods. The data analysis technique is done by reducing the data, presenting the data, verifying the data and drawing conclusions based on the information that has been obtained. **Result:** The results showed that the competence of the apparatus in the Regional Personnel and Human Resources Development Agency of Sumenep Regency was good. **Conclusion:** The implementation of competency development for the apparatus at the Regional Personnel and Human Resources Development Agency of Sumenep Regency has been running but there are still some obstacles, such as lack of budget, lack of interest of the apparatus to develop their competence and several political factors that affect competence development for the apparatus.

Keywords: Development, Competence, Apparatus

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Sumber daya manusia merupakan asset penting yang harus dimiliki suatu organisasi. Kemajuan teknologi yang disebabkan oleh perkembangan zaman menuntut manusia untuk terus meningkatkan potensi yang dimilikinya. Untuk dapat menjawab berbagai tantangan dan permasalahan yang semakin kompleks ini dibutuhkan aparatur yang memiliki kompetensi dan keterampilan dalam melaksanakan fungsi-fungsi Pemerintahan. Kompetensi sangat penting dikarenakan apabila aparatur memiliki keahlian dan keterampilan yang mumpuni maka dalam implementasinya akan menyelesaikan berbagai tugas dengan efektif dan efisien. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kompetensi dan bagaimana pengembangan kompetensi yang dimiliki dan telah dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sumenep. **Metode:** Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan metode deskriptif serta pendekatan induktif. Sumber data menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan mereduksi data, menyajikan data, verifikasi data dan menarik kesimpulan berdasarkan informasi yang telah diperoleh. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sumenep sudah baik. **Kesimpulan:** Pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sumenep sudah berjalan namun masih ditemukan beberapa hambatan seperti kurangnya anggaran, minimnya minat aparatur untuk mengembangkan kompetensinya dan beberapa factor politis yang mempengaruhi pengembangan kompetensi bagi aparatur. **Kata Kunci:** Pengembangan, Kompetensi, Aparatur

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai roda penggerak birokrasi untuk mencapai cita-cita negara Aparatur Sipil Negara (ASN) harus memiliki profesionalisme yang baik untuk menunjang penyelenggaraan tugas pemerintahan serta pembangunan nasional. Peningkatan kualitas pelayanan tersebut akan berjalan apabila sumber daya manusia dikelola secara profesional dengan memperhatikan kualitas, kompetensi dan hasil penilaian kinerja. Sub- Koordinator Penilaian dan Pengembangan Kompetensi Kementerian PANRB, Sudibyo Aji Wijaksono mengatakan bahwa penilaian dan pengembangan kompetensi bagi pegawai ASN adalah hal yang mutlak, dimana ketika seseorang memiliki kompetensi yang bagus maka akan berdampak pada tim dan organisasi yang bersangkutan. (sumber menpan.go.id/site/22/07/2020).

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara sebagai profesi harus berkompentensi sesuai dengan bidang tugas dan memiliki etika atau perilaku yang baik sebagai cermin contoh masyarakat. Diharapkan dengan adanya Undang-undang tersebut dapat membawa perubahan dalam proses reformasi birokrasi sehingga mencapai sasaran yang ideal. Sebagai upaya peningkatan kinerja organisasi pemerintah, daerah harus memfokuskan pada kinerja Aparatur Sipil Negara sebagai pelaksana tugas pemerintahan agar terus meningkatkan integritas dan profesionalismenya. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebagai penunjang pelayanan di bidang kepegawaian menjadi tolak ukur untuk meninjau keberhasilan Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep. Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) salah satunya dapat dilihat dari kompetensi yang diukur dari latar belakang pendidikan formal yang

dimiliki oleh aparatur.

Berdasarkan pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) realisasi kinerja rencana strategis BKPSDM Kabupaten Sumenep 3 (tiga) tahun terakhir pada dua indikator yaitu Penempatan ASN sesuai dengan kompetensi dan Profesionalisme ASN mengalami penurunan yaitu dari 91% menjadi dan dari 64.08% menjadi 49.8%. Selain itu data realisasi anggaran program atau kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah menunjukkan bahwa alokasi anggaran sudah terealisasi dengan baik dengan capaian rata-rata 96%. Namun perlu adanya upaya untuk memaksimalkan anggaran sehingga kegiatan-kegiatan yang mencakup pengembangan kompetensi dapat diselenggarakan secara optimal.

Pengembangan kompetensi yang belum diterapkan secara optimal dan belum maksimalnya alokasi anggaran serta kurangnya minat aparatur untuk meningkatkan inovasi dan keahliannya masih menjadi catatan untuk diperbaiki. Anggaran operasional untuk program pengembangan kompetensi juga salah satu faktor penting yang perlu ditingkatkan guna perbaikan sumber daya aparatur sipil negara melalui pendidikan dan pelatihan atau kegiatan yang berbasis peningkatan kompetensi pegawai. Pemerintah harus menindak lanjuti permasalahan tersebut mengingat kebutuhan pengembangan kompetensi harus disiapkan dalam proses yang berkelanjutan.

Berdasarkan kondisi Aparatur Sipil Negara dan pentingnya kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sumenep tersebut yang menarik penulis untuk melakukan sebuah penelitian dalam bentuk karya ilmiah yang berjudul "Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep".

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Pengembangan kompetensi yang belum diterapkan secara optimal dan belum maksimalnya alokasi anggaran serta kurangnya minat aparatur untuk meningkatkan inovasi dan keahliannya masih menjadi catatan untuk diperbaiki. Anggaran operasional untuk program pengembangan kompetensi juga salah satu faktor penting yang perlu ditingkatkan guna perbaikan sumber daya aparatur sipil negara melalui pendidikan dan pelatihan atau kegiatan yang berbasis peningkatan kompetensi pegawai. Pemerintah harus menindak lanjuti permasalahan tersebut mengingat kebutuhan pengembangan kompetensi harus disiapkan dalam proses yang berkelanjutan.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu. Penelitian Mikha Christin (2017) yang berjudul "*Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat*". Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan induktif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengelolaan pengembangan kompetensi aparatur yang ada di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Mamasa.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa, pengembangan kompetensi yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Mamasa belum diselenggarakan secara optimal. Faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah alokasi anggaran yang belum dimaksimalkan dalam program pengembangan kompetensi sehingga berdampak terhadap tidak meratanya pemberian hak kepada pegawai dalam mengembangkan kompetensi yang dimilikinya. Penelitian Rillia Aisyah (2017), berjudul "*Implementasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Sumenep*". Penelitian ini merupakan

penelitian yang menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kebijakan mengenai pengembangan kompetensi sudah diterapkan secara maksimal di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep. Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa penerapan kebijakan pengembangan kompetensi yang dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Sumenep sudah baik, namun beberapa aspek yang harus terus ditingkatkan diantaranya adalah sumber daya manusia, anggaran serta fasilitas dalam menunjang program-program pengembangan kompetensi. Penelitian Dedi Kurniawan Nazara (2010), berjudul "*Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias*". Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias dalam upaya mengembangkan kompetensi pegawainya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan program-program pengembangan kompetensi yang ada di Kabupaten Nias masih belum optimal dikarenakan keterbatasan anggaran yang membuat pegawai tidakseluruhnya mendapatkan hak untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Hal ini yang membuat aparatur menganggap bahwa adanya program-program pengembangan kompetensi tersebut dirasa kurang penting sehingga hilangnya kesadaran aparatur dalam meningkatkan kualitas untuk meningkatkan kinerjanya.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melaksanakan penelitian yang berbeda dari penelitian terdahulu. Penelitian yang dilaksanakan oleh penulis memanfaatkan kejadian yang aktual serta informan yang dapat dipercaya. GAP penelitian juga tersedia dan menjadi masalah yang terjadi di tempat penelitian penulis.

1.5 Tujuan

Adapun tujuan yang hendak diwujudkan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.
2. Untuk mengetahui pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

II. METODE

Penelitian ini memakai metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif karena dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan melakukan wawancara (interview), observasi (observation) dan dokumentasi (taking notes). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti menganalisis kompetensi yang dimiliki aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sumenep dengan menggunakan teori dari Spencer dalam Moeheriono

3.1 Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sumenep

Pengembangan kompetensi yang telah dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sumenep berdasarkan teori dari Hasibuan 2017. Dimana Kompetensi menurut Spencer meliputi Nilai, Tindakan dan Hasil dan Pengembangan menurut Hasibuan meliputi Pendidikan, Pelatihan dan Mutasi.

1. Kompetensi

A. Nilai

Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sumenep sudah baik. Sebagian besar aparatur memiliki latar pendidikan yang baik yaitu sarjana. Namun terlepas dari itu dalam mengaplikasikan kemampuan aparatur terhadap tugas-tugasnya memiliki perbedaan pada cara dalam mengarahkan, mengelola, menjelaskan dan kecakapan yang dimiliki aparatur satu dengan aparatur yang lain. Semakin tinggi kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugasnya maka semakin baik kinerja pegawai tersebut. Terlebih kepercayaan pimpinan kepada bawahannya untuk mengatur dan mengelola tugas yang diberikan adalah kesempatan yang baik bagi aparatur dengan menggunakan kemampuan yang dimilikinya tersebut. Berdasarkan data yang penulis peroleh dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sumenep sebagian besar aparatur telah mendapatkan gelar sarjana yaitu sebanyak 37 dari 75 aparatur.

B. Tindakan

Prosedur pelaksanaan diklat bagi aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sumenep dimulai dengan melihat anggaran yang dimiliki, merencanakan diklat apa yang akan diselenggarakan kemudian bidang apa yang membutuhkan. Setelah itu melakukan konsultasi ke pusat, memetakan peserta yang mengikuti diklat, memberikan surat ke SKPD terkait, melaksanakan diklat kemudian mengevaluasi pelaksanaan diklat tersebut. Berdasarkan hasil penelitian penulis di lapangan pengembangan kompetensi aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sumenep sudah dilaksanakan namun belum optimal. Dilihat dari pelaksanaan Diklat PIM III dan PIM IV bagi aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sumenep dari tahun 2019-2020 yang hanya diikuti oleh lima aparatur. Kemudian untuk yang melaksanakan tugas belajar hanya berjumlah 3 orang. Hal tersebut akibat terkendala oleh kurangnya anggaran yang dimiliki Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sumenep yang belum memadai untuk memberikan diklat kepada semua aparatur.

C. Hasil

Pelaksanaan diklat menurut wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sumenep sudah berjalan dengan baik. Hasil dari yang didapatkan oleh alumni peserta diklat juga dapat mengaplikasikan secara langsung kedalam kinerja mereka dan imbasnya baik. Pelaksanaan Diklat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi perubahan kinerja aparatur di BKPSDM Kabupaten Sumenep khususnya untuk yang telah melaksanakannya. Keterampilan dan pengetahuan yang didapatkan sangat menunjang pelaksanaan tugas dan dapat memperbaiki karir aparatur.

2. Pengembangan Sumber Daya Aparatur

A. Pendidikan

Dalam pengembangan kompetensi melalui program Pendidikan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sumenep dengan memberikan tugas belajar dan izin belajar kepada aparatur untuk dapat meningkatkan kompetensinya. Hal yang diharapkan dari adanya program Pendidikan ini adalah aparatur mampu bekerja secara profesional dalam melaksanakan tugasnya yaitu memberikan pelayanan khususnya dalam bidang kepegawaian pada masyarakat. Dalam implementasinya pemberian tugas belajar dan izin belajar belum dilaksanakan secara optimal.

Hal ini didukung dari data pelaksanaan tugas belajar dan izin belajar yang diikuti oleh aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sumenep pada tahun 2019 hanya berjumlah tiga orang dan pada tahun 2021 menurun menjadi satu orang. Kompetensi yang dimiliki aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sumenep sudah baik, namun masing-masing aparatur masih memiliki perbedaan

penguasaan konsep terhadap tugas-tugasnya. Penyebabnya sebagian besar adalah perbedaan latar belakang pendidikan dari masing-masing aparatur, kurangnya anggaran untuk program pendidikan formal, dan kurangnya kesadaran aparatur untuk meningkatkan kompetensinya. Kurangnya kesadaran tersebut dikatakan oleh aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sumenep karena banyaknya persyaratan untuk mengajukan juga menjadi masalah.

B. Pelatihan

Program pelatihan sebagai salah satu upaya untuk mengembangkan kompetensi aparatur bertujuan untuk menambah keterampilan aparatur untuk melaksanakan tugas. Program pelatihan tersebut diberikan agar aparatur dapat mengetahui maupun meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang bersifat teknis. Kemampuan teknis yang dimiliki aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sumenep umumnya sudah cukup baik. Dilihat dari bagaimana aparatur dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan tugasnya .. umumnya sudah baik. Hasil yang baik tersebut berasal dari keterampilan yang dikembangkan melalui diklat teknis yang pernah aparatur ikuti. Selain diklat teknis kemampuan tersebut juga ditunjang dari masa kerja aparatur maupun pengalaman selama ia bekerja. Terdapat permasalahan kurangnya anggaran akibat alokasi dana di masa pandemic covid-19 yang mengakibatkan tidak meratanya pemberian pelatihan untuk aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sumenep.

C. Mutasi

Mutasi adalah cara untuk mengembangkan kompetensi aparatur dalam karirnya sehingga dapat memberikan sesuatu yang baru untuk organisasi. Mutasi juga dilakukan untuk memberikan pengalaman kepada aparatur dengan tujuan pengalaman tersebut nantinya akan dapat mengatasi tantangan serta suasana kerja yang baru, mudahnya beradaptasi dalam

mengasah kinerja serta profesionalismenya. Mutasi harus dilakukan dengan tepat untuk mendapatkan kualitas aparatur yang juga tepat.

Mutasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sumenep melaksanakan mutasi dengan mempertimbangkan pengembangan karir, masa kerja dan kompetensi aparatur. Dari data yang diperoleh terdapat 53 aparatur Pemerintah Kabupaten Sumenep yang telah melaksanakan mutasi pada tahun 2021 dan dilakukan dengan baik. Selain mempertimbangkan kompetensi dan masa kerja aparatur terdapat faktor lain seperti kedekatan dengan pimpinan, sistem suka tidak suka dari pimpinan yang masih menjadi catatan yang harus diperbaiki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sumenep.

3.2 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sumenep Provinsi Jawa Timur tergolong pada kategori baik. Hal ini didukung dari hasil observasi dan wawancara secara langsung selama penelitian ini berlangsung, akan tetapi terdapat beberapa kendala yang peneliti temukan di lapangan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sumenep masih harus memperbaiki dan mengatasi masalah-masalah terkait dengan pengembangan kompetensi untuk aparaturnya sendiri mengingat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sumenep sendiri adalah badan yang mengurus hal-hal terkait kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep. Adanya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara yang memiliki hak sama dalam mengembangkan kompetensi seharusnya dapat dipenuhi dengan baik dan menjadi temuan khusus yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini.

IV. KESIMPULAN

Kompetensi yang dimiliki aparatur di Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sumenep sudah baik karena sebagian besar aparatur bergelar sarjana. Pendidikan yang diselenggarakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah sudah cukup baik. Dalam program pendidikan belum dilaksanakan secara optimal karena kurangnya anggaran dan juga kesadaran dari aparatur untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Kesempatan yang terbatas dan juga banyaknya persyaratan untuk mengajukan juga menjadi masalah dalam pendidikan. Selanjutnya pelaksanaan program pelatihan kepada aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sumenep sudah dilaksanakan dengan baik namun tidak meratanya kesempatan aparatur yang mengikuti pelatihan tersebut disebabkan oleh kurangnya anggaran akibat *refocusing*. Terakhir yaitu mutasi dilakukan dengan berpatokan pada tingkat produktivitas yang dimiliki aparatur, pengalaman aparatur atau masa kerja dan pertimbangan rasa suka tidak suka oleh pimpinan. Dalam pelaksanaannya mutasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sumenep sudah dilakukan dengan cukup baik.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Waktu yang singkat dalam pelaksanaan penelitian ini sehingga penelitian belum dilakukan secara maksimal.

Arah Masa Depan Penelitian (*Future Work*). Penulis menyadari bahwa penelitian ini belum maksimal, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa yang berkaitan dengan Pengembangan Kompetensi ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sumenep sehingga penelitian terbaru lebih spesifik dan mengikuti perkembangan zaman dan peradaban.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih untuk Kepala Badan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sumenep beserta jajaran, civitas akademika IPDN, keluarga dan semua pihak yang terlibat dalam membantu dan mendukung proses penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Nazara, D. K. 2020. Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias. *Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(1). <https://doi.org/10.38035/JMPIS>
- Haris, R. A. 2017. Implementasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Sumenep. *Ilmu Administrasi Publik*, 2(2). <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jkpp/article/view/1928>
- Christin, Mikha Yunitasari. 2017. *Pengembangan kompetensi aparatur sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat*.
<https://lpmplampung.kemdikbud.go.id/detailpost/pentingnyapengembangan-kompetensi-terhadap-kinerja-asn>. Pentingnya Pengembangan Kompetensi terhadap Kinerja ASN, *Diakses pada tanggal 2 September 2021*.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.