

PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA DINAS PARIWISATA KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN MAGELANG

TEGAR SEMBRIANDANA
NPP. 29.0858

*Asdaf Kabupaten Magelang-Provinsi Jawa Tengah
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: 29.0858@praja.ipdn.ac.id

ABSTRACT

Problem (GAP): The existence of employee resources as an apparatus in the Department of Tourism, Youth and Sports, Magelang Regency, therefore competence development in various ways according to the Law of the Republic of Indonesia Number 5 of 2014 concerning ASN needs to be carried out so that existing employees can be competent in completing their duties. One way of development can be done with training aimed at employees to provide provisions so that the competence of these employees in carrying out their duties is in accordance with standards. **Purpose:** This study aims to describe the development of human resource competencies at the Department of Youth and Sports Tourism, Magelang Regency. **Methods:** The research method used is descriptive qualitative with an inductive approach. **Results/Findings:** The results of the study indicate that competency development for employees of the Department of Tourism, Youth and Sports, Magelang Regency has not run as expected. The inhibiting factor for the development of the service's competence is the absence of authority and budget for the implementation of competency development and the absence of a response from the Magelang Regency BKPPD. on the proposal for an employee competency development program. **Conclusion:** The development of human resource competencies for employees at the Youth and Sports Tourism Office of Magelang Regency is not or has not been going well.

Keywords: Development, Competence, Employees

ABSTRAK

Permasalahan (GAP): Adanya sumber daya pegawai sebagai aparatur di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang maka pengembangan kompetensi dengan berbagai cara sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN perlu dilakukan agar pegawai yang ada dapat berkompeten dalam menyelesaikan tugasnya. Salah satu cara pengembangan dapat dilakukan dengan diklat yang ditujukan bagi pegawai untuk memberi bekal agar kompetensi pegawai tersebut dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar. **Tujuan:** penelitian ini bertujuan untuk Untuk mendeskripsikan mengenai pengembangan kompetensi sumber daya manusia pada Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi bagi pegawai Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang belum berjalan sesuai yang diharapkan. Faktor penghambat dari pengembangan kompetensi dinas tersebut adalah tidak adanya wewenang dan anggaran untuk penyelenggaraan pengembangan kompetensi serta tidak adanya respon dari BKPPD Kabupaten Magelang. atas usulan diadaknya program pengembangan kompetensi pegawai.

Kesimpulan: Pengembangan kompetensi sumber daya manusia bagi pegawai yang ada pada Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang tidak atau belum berjalan dengan baik.

Kata kunci: Pengembangan, Kompetensi, Pegawai

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pemerintah daerah merupakan perpanjangan tangan dari pemerintah pusat untuk melakukan fungsi pembangunan bagi daerah- daerah yang ada, dimana pemerintah daerah memiliki wewenang untuk mengelola dan memberdayakan daerahnya sendiri sesuai dengan pedoman yang ada pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam pengelolaan daerahnya, pemerintah daerah tetap di dalam pengawasan pemerintah pusat.

Pemerintah daerah yang maksimal dalam pengelolaan daerahnya tentu memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang memadai untuk mendukung dari tugas yang ada pada pemerintah daerah. Adanya sumber daya pegawai yang memiliki kompetensi memadai tentu dibutuhkan adanya pengembangan kompetensi sumber daya manusia agar kompetensi yang dimiliki dapat berkembang sesuai dengan yang diharapkan, baik dari segi pengetahuan maupun keterampilannya.

Pengembangan kompetensi sumber daya manusia diperlukan untuk dapat memaksimalkan tugas pemerintahan daerah dalam pemberdayaan daerahnya. Mengacu dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa sumber daya manusia yang memadai menjadi salah satu yang harus diperhatikan untuk dapat diberdayakan dan dikembangkan dengan baik sebagai faktor penunjang majunya suatu daerah, Dengan begitu reformasi birokrasi pun juga dapat terwujud.

Kompetensi yang dibutuhkan Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang adalah kompetensi pada bidang pengembangan pegawai, kompetensi dalam pengadministrasian yang baik, kesesuaian kompetensi yang dimiliki pegawai dengan tugas yang diembanya, serta kesadaran yang harus ditumbuhkan dari sumber daya manusia sebagai pegawai yang ada untuk dapat menjadi pegawai yang profesional dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang sendiri memiliki permasalahan internal dalam kepegawaiannya. Dimana kompetensi pegawai yang dimiliki oleh Dsarpورا Kabupaten Magelang belum mencukupi. Adanya sumber daya pegawai sebagai aparatur di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang maka pengembangan kompetensi dengan berbagai cara sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN perlu dilakukan agar pegawai yang ada dapat berkompeten dalam menyelesaikan tugasnya. Salah satu cara pengembangan dapat dilakukan dengan diklat yang ditujukan bagi pegawai untuk memberi bekal agar kompetensi pegawai tersebut dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar.

Berdasarkan uraian permasalahan yang ada di Kabupaten Magelang penulis sangat tertarik untuk meneliti pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam memaksimalkan kinerja Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang. Maka penulis memilih untuk meneliti dengan judul **“PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA DINAS PARIWISATA KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN MAGELANG”**

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Adanya sumber daya pegawai sebagai aparatur di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang maka pengembangan kompetensi dengan berbagai cara sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN perlu dilakukan agar pegawai yang ada dapat

berkompeten dalam menyelesaikan tugasnya. Salah satu cara pengembangan dapat dilakukan dengan diklat yang ditujukan bagi pegawai untuk memberi bekal agar kompetensi pegawai tersebut dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar.

1.3 Penelitian Terdahulu

Pertama, penelitian yang berjudul engembangan Kompetensi Pegawai Melalui Pendidikan dan Pelatihan di BKPP Kabupaten Kutai Timur penulis (Imelda Juniar, 2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa asih kurangnya pegawai yang berkompeten di bidangnya sehingga diperlukanya pengembangan kompetensi bidang widyasarwa.

Kedua, penelitian yang berjudul Strategi Perencanaan dan Pengembangan sumber daya manusia ASN Dalam Menunjang Penerapan EGovernment. Oleh (Achmad Ridho, Siti Mardiana Ainun Watora, 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa enerapan e- government pada pemerintahan yang ada di Indonesia belum maksimal serta belum menghasilkan pelayanan yang memuaskan bagi masyarakat

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dam merupakan masalah khusus yang terjadi di lokus Penulis.

1.5 Tujuan.

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan ini meliputi:

1. Untuk mendeskripsikan mengenai pengembangan kompetensi sumber daya manusia pada Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang.
2. Untuk menguraikan yang menjadi faktor penghambat pengembangan kompetensi sumber daya pada Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang.
3. Untuk mengetahui upaya apa yang dilakukan untuk pengembangan kompetensi sumber daya manusia pada Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif agar peneliti dapat menganalisis dan menggambarkan fenomena penelitian peneliti dengan lengkap dan runtut berdasarkan fakta-fakta yang didapatkan sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian yang bermakna. Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan melakukan teknik yang meliputi wawancara (*interview*), observasi (*observation*), dan dokumentasi (*taking notes*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. (Arikunto, 2010).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Pada penelitian ini penulis memfokuskan dengan dimensi dan indikator yang mengacu pada teori (Priansa, 2018). Dimana dimensi pengembangan kompetensi meliputi perubahan kinerja, perubahan kepribadian dan tingkah laku, ujian, penilaian dan pemeriksaan oleh ahli.

A. PERUBAHAN KINERJA

- Mengacu pada Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014, yaitu pengembangan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, seminar, kursus, penataran. Salah satu tujuan dari adanya pengembangan kompetensi sumber daya manusia adalah

perubahan kinerja dimana setelah adanya pengembangan kompetensi sumber daya manusia diharapkan pegawai tersebut dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Hal tersebut dapat diukur indikator peningkatan kinerja serta produktivitas kerja.

- Setelah dilakukan pengembangan kompetensi sumber daya manusia diharapkan adanya peningkatan kinerja dari pegawai. Kondisi pada Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang saat ini tidak pengembangan kompetensi berupa pendidikan maupun pelatihan bagi pegawainya. Hal tersebut sesuai dengan hasil pernyataan dari bapak Toto Budiharto, S.E selaku kepala Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang setelah dilakukan wawancara antara penulis dengan bapak Slamet Achmad Husein, S.E, M.M di ruangan kepala dinas pada tanggal 6 Januari 2022 pukul 09.57 WIB mengungkapkan . Saya menjadi kepala dinas disini baru tahun 2020 dan memang saat ini memang di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang sudah lama tidak ada program pengembangan kompetensi sumber daya manusia berupa diklat atau sejenisnya yang ditujukan bagi para pegawai. Namun meskipun begitu untuk kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai kami sebagai pimpinan menilai cukup baik.
- dimensi mengenai perubahan kinerja yang dijadikan tolak ukur suatu program pengembangan kompetensi sumber daya manusia tidak terpenuhi karena tidak adanya pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang diselenggarakan jadi perubahan kinerja yang ada dinilai secara pengamatan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap kinerja pegawai yang ada bukan hasil dari program pengembangan kompetensi pegawai.

B. PERUBAHAN KEPERIBADIAN

- Tujuan diadakannya pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang diberikan kepada pegawai pada sebuah organisasi seperti dinas adalah salah satunya dapat mewujudkan perubahan kepribadian yang dihasilkan lebih baik dari setiap pegawai yang ada. Diharapkan dari adanya perubahan kepribadian dari pegawai tentu juga akan berdampak terhadap bagusnya kinerja yang dihasilkan oleh dinas tersebut.
- Pada saat ini di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang sudah lama tidak ada dilakukannya pengembangan kompetensi bagi pegawai. Sejalan dengan itu penulis tetap melakukan wawancara dengan ibu Ita Kusumawati. AP sebagai kepala sub bagian kepegawaian Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang. Setelah penulis melakukan wawancara terhadap kepala sub bagian kepegawai yang dilakukan ruangan beliau pada tanggal 6 Januari 2022 pukul 11.00 WIB memberikan pernyataan sebagai berikut: Dengan keadaan yang tidak ada program pengembangan kompetensi sumber daya pegawai seperti diklat memang otomatis tidak ada hasil 106 perubahan kepribadian dari pengembangan kompetensi. Namun sejauh ini perilaku dan kepribadian yang ditunjukkan oleh pegawai yang ada cukup baik dan tidak ada yang nyeleneh ataupun melanggar. Hal tersebut disebabkan karena memang di dilingkungan Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang selalu membangun situasi dan kondisi kekeluargaan yang erat. Pegawai dengan pimpinan maupun dengan sesama pegawai saling mengenal dan tidak terjadi geb yang dominan. Dari pernyataan ibu Ita Kusuma, A.P selaku kepala sub bagian kepegawaian Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang dapat diketahui bahwa dengan tidak adanya diklat maka tidak ada hasil perubahan kepribadian yang dapat dinilai dari pengembangan kompetensi maka kepribadian yang ada hanya dinilai secara langsung oleh pimpinan yang

ada pada dinas terkait bukan berdasarkan pengembangan kompetensi yang seharusnya diselenggarakan.

C. UJIAN

- Idealnya ketika sudah ada sebuah program pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang dilakukan terhadap pegawainya setelah itu pasti akan dilakukan ujian untuk mengukur sejauh mana hasil yang didapat oleh pegawai dari program pengembangan kompetensi berupa diklat atau sejenisnya tersebut. Dengan mengetahui hasil yang didapat dari adanya program pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang ada diharapkan dapat mengevaluasi program tersebut apakah sudah berhasil membuat kompetensi yang dimiliki pegawai menjadi lebih baik atau bahkan tetap sama saja.
- ujian untuk hasil pengembangan kompetensi sumber daya pegawai tidak ada diselenggarakan mengingat karena memang tidak adanya program pengembangan kompetensi pegawai berupa diklat atau sejenisnya yang dilakukan pada Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang. Jika dikaitkan dengan teori yang penulis pakai terkait pengembangan kompetensi mengingat ujian adalah salah satu tolak ukur dari pengembangan kompetensi pegawai maka untuk dimensi ujian ini belum tercapai dan terwujud mengingat tidak adanya program pengembangan kompetensi serta ujian yang diadakan pada dinas tersebut.

D. PENILAIAN PESERTA

- Setiap program pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang dilakukan pasti terdapat peserta yang ikut serta dalam program pengembangan tersebut. Peserta tersebut tentu akan menilai apakah program yang sudah dilakukan tersebut apakah sesuai dengan kesesuaian dengan tugas yang diberikan dan harus diselesaikan. Namun pada kenyataannya pada Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang tidak ada program pengembangan kompetensi berupa diklat ataupun yang lainnya sehingga tidak ada penilaian yang dapat dilakukan dari 110 peserta dari program pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang seharusnya ada.
- Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada bapak Toto Budiharto, S.E, selaku sekretaris dinas yang dilakukan pada tanggal 6 Januari 2022 pukul 10.30 WIB bahwa beliau mengatakan: “Jika tidak ada diklat pengembangan kompetensi sumber daya pegawai maka tentu tidak ada juga peserta yang mengikuti pengembangan kompetensi sumber daya pegawai yang dimana maka penilaian peserta pengembangan kompetensi sumber daya manusia pun juga tidak terlaksana karena memang sesuai yang dikatakan di awal bahwa pada Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang sudah beberapa tahun terakhir tidak pernah ada program pengembangan kompetensi pegawai yang terakhir dilakukan pada 2016” Untuk menambah informasi dari pernyataan yang diungkapkan oleh bapak Toto Budiharto, S.E selaku sekretaris Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang penulis juga melakukan wawancara terhadap Arif Harsoyo sebagai staff pegawai analis keolahragaan Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang yang dilakukan pada ruang pegawai pada tanggal 6 Januari 2022 pada pukul 11.30 WIB. Bapak Arif Harsoyo mengungkapkan: “Setahu saya sebagai pegawai yang berjabatan sebagai analis keolahragaan di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga kabupaten Magelang dari tahun 2017 sampai sekarang tidak pernah menjadi peserta diklat atau program pengembangan kompetensi sumber daya pegawai. Jadi karena memang tidak adanya

program pengembangan kompetensi disini maka tidak ada juga peserta yang terlibat untuk itu sehingga penilaian oleh peserta pengembangan kompetensi sumber daya manusia juga tidak ada

- Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada bapak Toto Budiharto, S.E selaku sekretaris dinas serta bapak Arif Harsoyo sebagai pegawai yang menjabat sebagai analis keolahragaan maka dapat diketahui jika pada Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang tidak ada peserta yang terlibat program pengembangan kompetensi sumber daya pegawai karena program pengembangan tersebut berbentuk diklat ataupun yang lain itu tidak ada. Menurut penulis jika melihat dari hasil wawancara yang didapat dan dikaitkan dengan teori yang digunakan oleh penulis mengenai teori dari (Priansa, 2018) yang berbicara tentang tolak ukur pengembangan sumber daya manusia dimana penilaian dari peserta pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu dimensi maka dapat dikatakan Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang belum dapat mencapai dimensi tersebut.

E. PENILAIAN PARA AHLI

- Setiap program pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang dilakukan harus melibatkan para ahli untuk meninjau kembali apakah pengembangan yang sudah dilakukan seperti diklat sudah sesuai dengan yang diharapkan dan menghasilkan sebuah perubahan mengarah pada kompetensi yang lebih baik bagi para peserta pengembangan kompetensi sumber daya manusia tersebut
- Pada kenyataan saat ini di Dinas Pariwisata Kepemudaan Olahraga Kabupaten Magelang tidak ada program pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang ditujukan untuk pegawai yang ada dalam Dinas Pariwisata Kepemudaan Olahraga Kabupaten Magelang sehingga tidak ada juga peninjauan yang dapat dilakukan dalam melibatkan tenaga ahli yang ada. Namun untuk menyeleraskan dari apa yang saya jadikan fokus penelitian yaitu tentang bagaimana pengembangan kompetensi sumber daya manusia bagi pegawai pada Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang maka saya melakukan kepada beberapa pimpinan dan juga kepada pegawai dari dinas tersebut. Dan wawancara yang saya lakukan terhadap Bapak Toto Budiharto, S.E pada tanggal 6 Januari 2022 pukul 10.30 WIB menghasilkan jawaban sebagai berikut: “Dalam Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang tidak ada diklat atau pengembangan kompetensi sumber daya manusia lainnya bagi para pegawai Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang sehingga muntuk peninjauan oleh tim ahli dalam penilaiia terhadap pengembangan kompetensi sumber daya manusia itu tidak ada karna tidak ada pengembangan kompetensi maka tidak ada yang perlu ditinjau. Penilaian yang dilakukan untuk mengetahui kompetensi dari pegawai itu sendiri adalah hanya dengan dilakukanya pengamatan oleh pimpinan dari pegawai yang ada di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang dalam kegiatan sehari harinya para pegawai dalam bertugas di kantor”
- Pernyataan yang diungkapkan oleh ibu Ita Kusuma A.P sebagai kepala sub bagian kepegawian hampir sama dengan yang diungkapkan oleh bapak Toto Budiharto, S.E bahwa memang tidak ada program pengembangan kompetensi pegawai membuat tidak adanya juga peneinjauan yang dilakukan oleh tenaga ahli serta dalam penilaian kompetensi yang dimiliki oleh pegawai hanya dinilai oleh pimpinan saja secara pengamatan terhadap kinerja yang dillakukan oleh pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya di jabatan yang diemban. Setelah mengetahui hasil wawancara

tersebut penulis menyimpulkan bahwa jika dikaitkan dengan teori yang penulis gunakan yaitu teori dari Donni Juni Priansa (2018:156) dimana peninjauan kembali oleh tenaga ahli itu merupakan dimensi yang menjadi tolak ukur pengembangan kompetensi sumber daya manusia maka Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang belum mencapai dimensi ini dan dapat dikatakan pengembangan kompetensi pada Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang pada saat ini belum tercapai

3.2. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan penting pertama yang ditemukan oleh penulis ialah terdapat perbedaan mendasar yang menunjukkan kebaruan penelitian penulis dibandingkan dengan penelitian yang berjudul pengembangan Kompetensi Pegawai Melalui Pendidikan dan Pelatihan di BKPP Kabupaten Kutai Timur penulis (Imelda Juniar, 2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa asih kurangnya pegawai yang berkompeten di bidangnya sehingga diperlukanya pengembangan kompetensi bidang widyasarwa.

Kemudian, perbedaan penting yang menunjukkan temuan utama penulis yang mencerminkan kebaruan penelitian penulis dengan penelitian yang berjudul Strategi Perencanaan dan Pengembangan sumber daya manusia ASN Dalam Menunjang Penerapan *E-Government*. Oleh (Achmad Ridho, Siti Mardiana Ainun Watora, 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan e- government pada pemerintahan yang ada di Indonesia belum maksimal serta belum menghasilkan pelayanan yang memuaskan bagi masyarakat

Temuan utama yang menunjukkan kebaruan hasil penelitian penulis dibandingkan penelitian terdahulu lainnya selain metode, informan dan lokus ialah penulis mendapati bahwa Setiap program pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang dilakukan pasti terdapat peserta yang ikut serta dalam program pengembangan tersebut. Peserta tersebut tentu akan menilai apakah program yang sudah dilakukan tersebut apakah sesuai dengan kesesuaian dengan tugas yang diberikan dan harus diselesaikan. Namun pada kenyataanya pada Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang tidak ada program pengembangan kompetensi berupa diklat ataupun yang lainnya sehingga tidak ada penilaian yang dapat dilakukan dari 110 peserta dari program pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang seharusnya ada

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil pada penelitian ini yaitu:

- 1 Pengembangan kompetensi sumber daya manusia bagi pegawai yang ada pada Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang tidak atau belum berjalan dengan baik.
- 2 Faktor penghambat dalam tidak adanya pengembangan kompetensi sumber daya manusia bagi pegawai yang ada pada Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang adalah tidak adanya penganggaran serta wewenang yang dimiliki oleh Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang dimana wewenang serta anggaran tersebut hanya dimiliki oleh BKPPD Kabupaten Magelang. Serta yang menjadi masalah lain disini adalah tidak adanya respon balasan dari BKPPD Kabupaten Magelang itu sendiri pada beberapa tahun terakhir ini sejak tahun 2017.
- 3 Upaya yang dilakukan oleh Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang untuk menangani permasalahan terkait program pengembangan kompetensi yang tidak terlaksana 123 adalah Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang terus melakukan pengajuan usulan kepada BKPPD Kabupaten Magelang agar diadakanya diklat pengembangan kompetensi bagi pegawai yang ada pada Dinas Pariwisata Kepemudaan dan

Olahraga Kabupaten Magelang. Dan untuk menyiasati akan tidak adanya balasan atau respon yang diberikan oleh BKPPD Kabupaten Magelang terhadap usulan yang diberikan maka pimpinan yang ada pada Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang tetap melakukan pengawasan serta memberikan bimbingan kepada para pegawai agar para pegawai yang ada dapat memaksimalkan kompetensinya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai jabatan yang diemban sehingga hasil kinerja dari para pegawai dapat maksimal dan sesuai yang diharapkan.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa untuk menambah rekomendasi, mengatasi permasalahan yang ada serta mencegah permasalahan krusial baru muncul.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar- besarnya kepada Kepala Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Magelang serta jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Imelda, Juniar. (2017). Pengembangan Kompetensi Pegawai Melalui Pendidikan dan Pelatihan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*. Vol 6. No 2. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JParadigma/article/view/887>

Achmad, Ridho.,& Siti, Mardiana, A, Watora. (2020). Strategi Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ASN dalam Menunjang Penerapan EGovernment. *Prosiding Simposium Nasional*. <http://researchreport.umm.ac.id/index.php/PSIP/article/view/3531/3508>

Priansa, D, J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

