PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TANAH LAUT

Nufa Sintya Andari
30.1020
Asdaf Kabupaten Tanah Laut, Provinsi Kalimantan Selatan
Program Studi Manajemen Sumber Daya Maanusia Sektor Publik
Email: nufasint@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Prof. Dr. Wirman Syafri., M.Si

ABSTRACT

Problem.backround (GAP)**:** *The quality of human resources is currently a benchmark for the success of an organization's performance so that the development of competence becomes a necessity in both the public and private sectors. Compatibility development has become a routine program for the government. In carrying out government duties, it can be supported by skills, knowledge and other expertise that can increase the competence and quality of the apparatus considering the increasingly difficult challenges and tasks.* ***Purpose:*** *This reseach to analyze and find out how the development of competencies in the Tanah Laut Regency Human Resources Development and Personnel Agency, inhibiting factors and what efforts are made to overcome these obstacles.* ***Method:*** *This reseach uses qualitative research with descriptive methods and inductive approaches. Data sources use primary and secondary data sources. Data collection techniques are carried out using interviews, observation and documentation. Data analysis techniques are obtained through data reduction, data presentation, verification and conclusions.* ***Results/Finding:*** *The results showed that the development of existing competencies in the Human Resources Personnel Agency and Competency Development was good enough but there were still obstacles due to the lack of motivation and interest of the apparatus to carry out competency development for themselves.* ***Conclusion:*** *insufficient budget is also an inhibiting factor in the implementation of competency development. The efforts made are by collaborating with other parties and by participating in webinars for apparatus.*

Keywords: Apparatus, Competence, Development

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Kualitas sumber daya manusia saat ini menjadi tolak ukur keberhasilan kinerja suata organisasi Sehingga pengembangan komptensi menjadi suatu kebutuhan baik pada sektor publik maupun privat. Pengembangan kompetensi sudah menjadi program rutin bagi pemerintah. Dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dapat didukung dengan keterampilan, pengetahuan dan keahlian lain dapat menambah kompetensi dan kualitas aparatur mengingat tantangan dan tugas yang semakin

berat. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengatahui bagaimana pengembangan kompetensi yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut, faktor penghambat serta upaya apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut. **Metode:** Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif. Sumber data menggunakan sumber data primer dan sekunder. Teknik Pengumpulan data dilakukan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data diperoleh melalui reduksi data, penyajian data, verifikasi dan penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan Kompetensi yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia sudah cukup baik namun masih terdapat hambatan dikarenakan kurangnya motivasi dan minat aparatur untuk melakukan pengembangan kompetensi untuk dirinya sendiri. **Kesimpulan:** Anggaran yang kurang juga menjadi faktor penghambat pelaksanaan pengembangan kompetensi.Upaya yang dilakukan adalah dengan melakukan kerjasama dengan pihak lain serta dengan mengikuti webinar untuk aparatur.

Kata Kunci: Aparatur, Kompetensi, Pengembangan

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia saat ini menjadi tolak ukur keberhasilan kinerja suatu organisasi, khususnya pada lingkup organisasi pemerintahan di Indonesia. Sehingga pengembangan kompetensi menjadi suatu kebutuhan baik pada sektor publik maupun privat.

Seperti yang kita ketahui berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Dicantumkan bahwa Nomor 5 Tahun 2014 pasal 21 bahwa salah satunya Pegawai Negeri Sipil berhak mendapatkan pengembangan kompetensi. Kompetensi yang mumpuni dapatmenghasilkan prestasi kerja yang baik bagi para pegawai,sehingga untuk mendapatkan kompetensi yang sesuai dengan suatu organisasi atau instansi maka para pegawai harus mendapatkan program pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan bidang kerjanya.

Dalam pelakanaannya pengembangan kompetensi aparatur harus tercukupi dukungan personil, peralatan, ketersediaan peralatan. Namun dalam pelaksanaannya masih mengalami hambatan. Hambatan tersebut tentuya mempengaruhi terhadap peningkatan kompetensi pegawai.

Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik Kabupaten Tanah Laut sendiri terdapat 36 orang pegawai. Dari 36 orang pegawai tersebut terdapat 17 orang yang belum mengikuti diklat manajerial, 35 orang yang belum mengikuti diklat fungsinonal, dan 7 orang yang belum mengikuti diklat teknis. Data tersebut diperoleh dari BKPSDM Kabupaten Tanah Laut selama 2021-2022 berlangsung.Dari data yang ada masih banyak pegawai yang belum mendapatkan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kompetensinya.

Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang belum mendapatkan pendidikan dan pelatihan struktural serta banyak pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional.
Berdasarkan latar belakang dan uraian penjelasan permasalahan yang terjadi sebagaimana disampaikan di atas, maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dengan judul Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP)

Permasalahan pengembangan kompetensi aparatur saat ini sudah menjadi perhatian pemerintah dengan berbagai perubahan dan pembaharuan terhadap mekanismenya. Seringnya terjadi kekurangan anggaran dalam penyelenggaraan diklat untuk mengembangkan kompetensi Aparatur, Serta terdapatnya jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan. Dalam hal tersebut diperlukannya pengembangan komptensi aparatur sipil negara yang sesuai efktif dan efesien.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Ahmad Supri yang dimuat dalam bentuk Skripsi tahun 2021 Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Makassar penelitannya yaitu Secara kelembagaan Dukcapil Kota Makassar telah menyusun berbagai program kegiatan pengembangan yang dirancang secara mandiri pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar. Metode penelitian yang digunakan yaitu: metode Kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian tersebuut adalah Secara kelembagaan Dukcapil Kota Makassar telah menyusun berbagai program kegiatan pengembangan dirancang secara mandiri. Namun masih terdapat catatan yang membuat pengembangan kompetensi di Dukcapil belum berjalan secara optimal.

Penelitian terdahulu yang disusun oleh Wida ekawardani, Achmad Djumlani pada tahun 2015 dalam bentuk skripsi dengan judul Pengembangan Kompetensi Aparatur Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Metode penelitian yang digunakann yaitu: metode Kualitatif deskriptif. Hasil penelitian tersebut adalah Capaian pengembangan kompetensi aparatur di dishub prov kaltim melalui pendidikan formal kurang dari apa yang diharapkan hal tersebut disebabkan karena alokasi anggaran diklat masih kurang.

Penelitian terdahulu yang disusun oleh Satrio Nugroho pada tahun 2022 dalam bentuk skripsi dengan judul Efektivitas Program Penyelenggaraan Pendidikan Dan

Pelatihan Teknis Dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Kubu Raya Provinsi Kalimantan Barat. Metode Penelitian yang digunakan yaitu: Metode Kualitatif deskriptif. Hasil penelitian tersebut adalah Penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan teknis masih berjalan kurang baik dikarenakan kurangnya fasilitas sarana prasarana yang memadai untuk pelaksanaan proses pendidikan dan pelatihan.

Penelitian terdahulu yang disusun oleh Friendly josua momor, Welson yappy rompas, Gutaf buddy tampi pada tahun 2020 dalam bentuk jurnal yang berjudul Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Langowan Timur Kabupaten Minahasa. Metode yang digunakan yaitu: Metode Kualitatif Deskriptif. Hasil peneiitian tersebut yaitu: Pengembangan kompetensi ASN belum optimal karena badan diklat belum terakreditasi sehingga upaya pengembangan kompetensi aparatur tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Penelitian terdahulu yang disusun oleh Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur di Dinas Pariwisata dan Kebudayan pada tahun 2022 dalam bentuk skripsi dengan judul Pengembangna Kompetensi Sumber Daya Aparatur di Dinas Pariwisata dan Kebudayan provinsi Jawa Timur. Metode penelitian yang digunakan yaitu: Metode Kualitatif Deskriptif. Hasil dari penelitian tersebut adalah Pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kabupaten trenggalek berjalan cukup baik, tetapi pada pelaksanaannya masih adanya hambatan pada ketersediaan anggaran dan masih kurangnya minat dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi.

1.4 Pernyataan Kebaharuan Ilmiah

Penelitian ini tentunya belum pernah dilakukan serta penelitian ini juga berbeda dari penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan ataupun referensi penelitian ini. Yaitu, penenelitian ini dilakukan di lokasi dan instansi yang berbeda. Konteks yang digunakan juga berbeda dimana peneliti ingin mengetahui pengembangan Kompetensi aparatur sipil negara dengan adanya penelitian ini. Kemudian penelitian ini juga menggunakan Teori Pengembangan Kompetensi oleh Hasibuan (2019:69:102) yang berbeda dengan penelitian sebelumnya.

1.5 Tujuan

Untuk menganalisa dan mengetahui Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut.

II. METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif dengan pendekatan induktif, peneliti akan menganalisis data yang sudah diperoleh dari lapangan dengan detail. penelitian kualitatif merupakan suatu usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji segala, peristiwa, fenomena, dan dinamika pemerintahan yang berguna untuk menciptakan kebenaran ilmu pemerintahan dalam konteks kewenangan dan pelayanan publik secara koherensi, korespondensi dan pragmatis yang berasal dari pemikiran yang teratur dengan kekuatan teoritik,legalistik, emperik dan inovatif, Simangunsong (2017:22). Data penelitian kualitatif bersifat deskriptif yang artinya data yang dikumpulkan dapat berupa kata-kata yang tertuang dalam transkip wawancara dan didukung oleh catatan lapangan, gambar maupun yang lainnya. menetapkan informan menggunakan teknis Purposive Sampling. Teknik Purposive Sampling adalah cara yang dilakukan untuk mengambil sampel sumber data dengan melakukan pertimbangan misalnya orang yang dianggap memiliki pengetahuan dan pengalaman tentang permasalahan yang dibahas.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengembangan Kompetensi Aparatur di Badan Kepegawaian dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut

Sebagai Aparatur Sipil Negara demi untuk memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat tentu harus memiliki kemampuan, integritas, dan profesional yang didapat melalui pengembangan diri yang berbasis merit sistem. Dalam hal tersebut dikaitkan seorang Aparatur Sipil Negara harus memiliki keterampilan yang memadai serta apik dalam menyiapkan serta memberikan pelayanan yang prima. Keterampilan menurut Siswoyo (2017) merupakan kemampuan manusia dalam mengembangkan ilmu yang dimilikinya.

1. Pengembangan Kompetensi Aparatur Melalui Pendidikan

Dalam meningkatkan kompetensi pendidikan menjadi sebuah dasar yang paling penting dan berguna untuk menunjang pekerjaan seorang Aparatur Sipil Negara. Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut juga diberikan program pendidikan kepada para aparatur sebagai sarana pengembangan kompetensi.

a. Penguasaan Teori

secara garis besar aparatur yang memiliki kemampuan konseptual yang baik adalah aparatur yang tingkat pendidikannya lebih tinggi. Oleh karena itu, dengan adanya pendidikan dapat meningkatkan penguasaan teori bagi aparatur.

b. Kesempatan Pegawai Mengikuti Pendidikan

Kesempatan diberikan sangat terbuka kepada para Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut yang berguna sebagai pengembangan karir aparatur. Namun, kendala yang dialami adalah sebagian Aparatur Sipil Negara menganggap bahwasanya mengikuti program pendidikan sangat sulit dikarenakan rumitnya mempersiapkan dokumen yang dibutuhkan serta waktu dan biaya yang tidak sedikit. Selain itu juga besarnya penghasilan dapat mempengaruhi motivasi mereka dalam mengikuti program pendidikan.

c. Loyalitas

Sebagai Aparatur Sipil Negara loyalitas sangat diperlukan karena aparatur sipil negara berperan sebagai pelayan masyarakat karena itu diperlukannya loyalitas tinggi dalam tugasnya. Wujud dari loyalitas adalah rasa hormat dan kepercayaan. Loyalitas adalah nilai berharga dalam kehidupan. Bagi seorang Pegawai Negeri Sipil, kata loyal dapat dimaknai sebagai kesetiaan, paling tidak terhadap cita-cita organisasi, dan lebih-lebih kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

d. Moral Pegawai

Hasibuan (2019:69) bahwa "Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan". Moral aparatur dipengaruhi oleh pendidikannya. Berkaitan dengan moral pegawai ada beberapa aspek yang harus dilengkapi dalam bekerja yaitu loyalitas dan etika bergaul.

2. Pengembangan Kompetensi Aparatur Melalui Pelatihan

Andre Sikula dalam Hasibuan (2019:69) mendefinisikan "Pelatihan sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek menggunakan prosedur sistematis dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas". Sehingga peneliti menyimpulkan berdasarkan pernyataan tersebut bahwa pelatihan dalam proses pengembangan kompetensi sangatlah penting untuk menjamin mutu kerja aparatur.

Hasibuan (2019:69) bahwa "latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan". Pelatihan dilakukan dengan tujuan mengurangi kesenjangan antara kemampuan aparatur dan tuntutan tugas dalam melaksanakan tugas yang bersifat teknis dan manajerial. Pegawai yang mempunyai kemampuan serta keterampilan akan lebih dipercaya serta diberikan tanggung jawab lebih dalam tugasnya. Dikarenakan setiap keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga di perlukan pengembangan keterampilan.

a. Peningkatan Keterampilan Teknis Pegawai

Peningkatan keterampilan teknis pegawai diharapkan mampu memberikan dampak bagi pelaksananya. Sehingga dapat menunjang kinerja suatu organisasi.

b. Peningkatan Keterampilan Manajerial Pegawai

Keterampilan manajerial adalah keterampilan untuk mengatur, mengoordinasikan dan menggerakkan para bawahan ke arah pencapaian tujuan yang telah ditentukan organisasi. Kemampuan manajerial tidak semata-mata tumbuh melainkan melalui proses yang terjadi secara perlahan. Keterampilan manajerial ditunjang oleh pelatihan. Pelatihan dapat meningkatkan kepemimpinan yang dilaksanakan. Berdasarkan observasi dilapangan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut beberapa pegawainya telah melaksanakan diklat kepemimpinan dan masih sedikit yang melakukan diklat fungsional.

c. Pelaksanaan diklat dalam Jabatan

Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dalam pembangunan. Dalam hal itu diklat dalam jabatan terdiri dari diklat kepemimpinan, diklat fungsional, dan diklat teknis.

3. Pengembangan Kompetensi Melalui Mutasi

Mutasi termasuk salah satu cara dalam mengembangkan pegawai yang memiliki tujuan untuk meningkatkan efesiensi dan pengalaman kerja. Hasibuan (2019:102) menyatakan Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan pegawai karena tujuannya adalah meningkatkan efesiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan.

a. Sistem Merit

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa adanya suatu sistem kepegawaian yaitu sistem merit, sistem yang mengatur kebijakan aparatur berdasarkan kompetensi, kualifikasi, tanpa adanya diskriminasi. Dalam hal ini diperlukannya produktivitas kerja yang tinggi dalam suatu organisasi sehingga terlaksananya suatu tugas dengan waktu yang efektif dan efesien. Produktivitas kerja juga dapat memperlihatkan kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai sehingga dapat menjadi tolak ukur pemimpin untuk melakukan mutasi.

b. *Seniority System*

Seniority Sistem adalah mutasi yang ditentukan oleh usia karyawan, pengalaman kerja, dan masa kerja. Namun, sistem mutasi ini tidak biasa. Karena perubahan kompetensi berbasis senioritas mungkin tidak selalu diartikan ke dalam kemampuan untuk memegang jabatan baru. Jadi, instansi yang pegawainya

mengalami mutasi perlu memiliki bakat dan keterampilan yang sesuai yang dimiliki oleh peralatan yang bersangkutan untuk mendapatkan hasil terbaik.

c. *Spoil System*

Mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka. Permasalahan yang muncul ketika manajemen ASN ini diatur oleh Kepala Daerah yang merupakan jabatan politik sehingga memunculkan adanya intervensi dari politik dalam proses pengangkatan maupun kenaikan jabatan yang akan menimbulkan *spoil system* yang mana suatu jabatan bisa ditempati oleh individu ataupun kelompok orang sesuai dengan pilihan ataupun rekomendasi dari kepala daerah baik di tingkat provinsi maupun di tingkat daerah.

3.2 Faktor Penghambat Kompetensi Sumber Daya Aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut

1. Masalah Ketersediaan Anggaran

Pada tahun 2022 anggaran yang diberikan oleh pemerintah daerah Kabupaten Tanah laut masih terfokuskan kepada proses *Re-focussing* pandemi covid-19 sehingga banyak dana yang dipangkas dan mengakibatkan pengurangan bahkan peniadaan program yang dinilai tidak terlalu penting dan mendasak di sutau instansi tersebut.

2. Kurangnya Motivasi Pegawai

Motivasi merupakan faktor pendukung yang ada dalam sebuah organisasi dalam menjalankan fungsinya. Motivasi dapat dijadikan sebagai bentuk hambatan apabila mempengaruhi tingkat kefektifan kinerja pegawai. Hambatan ini ada disebabkan karena adanya mindset bahwa pengembangan bukan dijadikan sebagai media untuk mengembangkan diri untuk meningkatkan kualitas pegawai melainkan menjadi sebuah formalitas syarat untuk menduduki sebuah jabatan yang ada. Serta masih banyak pegawai khusunya yang memiliki keluarga untuk ikut serta melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi dikarenakan sedikit memiliki waktu untuk ikut serta dalam program tersebut.

3.3 Upaya Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut

Dalam pengembangan Kompetensi tentunya memiliki upaya-upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut untuk mengatai hambatan yang terjadi. Terkait pelaksanaan penelitian di lapangan, peneliti menemukan beberapa upaya yang dilakukan yaitu diantaranya kerjasama dengan pihak lain, dan mengikuti webinar untuk aparatur.

1. Kerjasama dengan pihak lain

Melakukan kerjasama agar memudahkan dalam melakukan pengembangan kompetensi merupakan salah satu keberhasilan bagi suatu organiasi. Dengan melakukan kerja sama dapat menumbuhkan mitra, mempercepat pencapaian tujuan organisasi, dan adanya upaya menutupi kekurangan satu sama lain. Oleh sebab itu, dalam birokrasi sangat perlu adanya koordinasi dan konsolidasi, karenakan suatu instansi tidak mungkin berjalan sendiri tanpa adanya dukungan, bantuan dari pihak lain.

2. Mengikuti Webinar untuk Aparatur

Webinar merupakan kegiatan seminar yang dilakukan secara daring yang menggunakan situs web atau aplikasi tertentu. Hal ini memungkinkan pembicara maupun penerima materi tidak dalam jarak yang berdekatan, karena dilakukan melalui internet maupun media elektronik lainnya.

3. 4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Ahmad Supri, berjudul "Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil kota Makassar." Adapun temuan penelitiannya yakni Secara kelembagaan Dukcapil Kota Makassar telah menyusun berbagai program kegiatan pengembangan dirancang secara mandiri. Namun masih terdapat catatan yang membuat pengembangan kompetensi di Dukcapil belum berjalan secara optimal. Wida ekawardani danAchmad Djumlani, berjudul "Pengembangan Kompetensi Aparatur Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur." Adapun temuan penelitiannya yakni Capaian pengembangan kompetensi aparatur di dishub prov kaltim melalui pendidikan formal kurang dari apa yang diharapkan hal tersebut disebabkan karena alokasi anggaran diklat masih kurang. Friendly josua momor, Welson yappy rompas dan Gutaf buddy tampi, berjudul "Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Langowan Timur Kabupaten Minahasa." Adapun temuan penelitiannya yakni Pengembangan kompetensi ASN belum optimal karena badan diklat belum terakreditasi sehingga upaya pengembangan kompetensi aparatur tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan. Satrio Nugroho, berjudul "Efektivitas Program Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Kubu Raya Provinsi Kalimantan Barat." Adapun temuan penelitiannya yakni Penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan teknis masih berjalan kurang baik dikarenakan kurangnya fasilitas sarana prasarana yang memadai untuk pelaksanaan proses pendidikan dan pelatihan. Adelia Amanda, berjudul "Pengembangnan Kompetensi Sumber Daya Aparatur di Dinas Pariwisata dan Kebudayan. Adapun hasil temuannya yakni Pelaksanaan pengembangan

kompetensi aparatur di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kabupaten trenggalek berjalan cukup baik, tetapi pada pelaksanaannya masih adanya hambatan pada ketersediaan anggaran dan masih kurangnya minat dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan terkait Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut penulis dapat menyimpulkan:

Pendidikan yang dilaksanakan sudah cukup baik, kesempatan yang diberikan oleh instansi dalam tugas belajar dan ijin belajar kepada aparatur sangat luas dan bebas. Pelatihan dilaksanakan juga sudah cukup baik. Aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut sudah banyak melakukan pelatihan teknis, fungsional maupun kepemimpinan. Pelaksanaan Mutasi dilakukan dengan melihat tingkat produktivitas kerja, semangat kerja.

Pengembangan Kompetensi aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut terdapat faktor penghambat yaitu, kurangnnya motivasi pegawai, kurangnya anggaran untuk mengikuti program pengembangan yang diakibatkan oleh *re-focussing.*

Upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut yaitu dengan melakukan kerjasama dengan universitas, OPD yang ada di lingkup kabupaten Tanah Laut untuk mendukung pengembangan kompetensi, dan menambah pengetahuan aparatur dengan mengikuti webinar.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu yang cukup singkat. Sehingga untuk mendalami observasi dan melakukan wawancara yang semakin mendalam kepada informan untuk mendukung data yang lebih valid peneliti memanfaatkan waktu yang sedikit lebih dari surat ijin yang diberikan sehingga data yang ditemukan lebih bisa valid.

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 berkaitan dengan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut untuk meneemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Allah Subhanahu wa Ta’ala, kedua orang tua, adik, seluruh keluarga besar serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Adelia Amanda. (2022). *Pengembangnan Kompetensi Sumber Daya Aparatur di Dinas Pariwisata dan Kebudayan.*

Ahmad Supri.(2021). *Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Makassar*. Makassar.

Friendly josua momor, Welson yappy rompas, Gutaf buddy tampi. (2020) . *Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Langowan Timur Kabupaten Minahasa*.

Satrio Nugroho. (2022). *Efektivitas Program Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Kubu Raya Provinsi Kalimantan Barat.*

Wida eka wardani, Achmad Djumlani, Db Paranaon. (2015). *Pengembangan Kompetensi Aparatur Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur*.

Hasibuan,Malayu S.P.2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta*: PT Bumi Aksara.

Simangunsong,F. 2017. *Metedologi Penelitian Pemerintahan.*Bandung:Alfabeta

Siswoyo, 2017. *Metode Penelitian Manajemen.* Bekasi: PT Intermedia Personalia Utama