

**PENGEMBANGAN APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN PULANG PISAU PROVINSI
KALIMANTAN TENGAH**

Abdillah Faidh Diwatra
NPP 31.0613

Asdaf Kabupaten Palang Pisau, Provinsi Kalimantan Tengah
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email: 31.0613@praja.ipdn.ac.id

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

ABSTRACT

Problem/Background (GAP): *The author focuses on the development and improvement of human resources (HR) which is very important for the state civil service. The government is making efforts to improve the quality of human resources as a form of response to criticism and suggestions from the public regarding performance accountability in government administration. Purpose:* *The aim of this research is to describe, analyze and understand the development process of the state civil apparatus at the Pulang Pisau Regency Education and Training Personnel Agency, Central Kalimantan Province. Method:* *In obtaining data, a descriptive qualitative method with an inductive approach was used. The inductive approach itself is an approach taken to explore and explain the optimization of land and building taxes. Data collection techniques use observation, interviews and documentation. This research uses private theory regarding the development of state civil servants, the dimensions used in this research are education and training. Results:* *The research results show that the development of state civil servants in education and training personnel agencies has not been fully implemented well. This can be seen from the program that has been carried out by the education and training personnel agency for the development of the state civil service which has not been fully implemented well. Conclusion:* *Development of State Civil Apparatus in BKPP Pulang Pisau Regency, Central Kalimantan. Judging from the education dimension, there are 2 (two) indicators that have been implemented well, namely educational opportunities and employee morale and 2 (two) indicators that have not met expectations, namely theoretical mastery and conceptual ability. Meanwhile, looking at the training dimension, there are 2 indicators, namely in-service training and technical skills, which have not met the expectations of the BKPP leadership, according to the target given to employees at BKPP Pulang Pisau Regency, namely ASN who are competent and professional and have skills at work. Keywords:* *Development, State Civil Service, Education and Training.*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penulis berfokus pada pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting bagi aparatur sipil negara. Pemerintah melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai bentuk jawaban dari kritikan serta saran masyarakat tentang akuntabilitas kinerja dalam penyelenggaraan pemerintahan. **Tujuan:** Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk meneskripsikan, menganalisis dan mengetahui proses pengembangan aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Provinsi Kalimantan Tengah. **Metode:** Dalam memperoleh data digunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Pendekatan induktif sendiri yaitu pendekatan yang dilakukan guna

mendalami serta menjelaskan mengenai pengembangan aparatur sipil negara. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teori Priansa (2021) tentang pengembangan aparatur sipil negara, dimensi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendidikan dan pelatihan **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan aparatur sipil negara di badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan belum sepenuhnya telah terlaksana dengan baik. Hal ini bisa dilihat dari program yang telah dilakukan oleh badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan aparatur sipil negara belum bisa sepenuhnya terlaksana dengan baik. **Kesimpulan:** Pengembangan Aparatur Sipil Negara di BKPP Kabupaten Pulang Pisau Kalimantan Tengah. Dilihat dari dimensi pendidikan ada 2 (dua) indikator yang telah terlaksana dengan baik yaitu kesempatan mengikuti pendidikan dan moral pegawai serta 2 (dua) indikator yang belum memenuhi harapan yaitu penguasaan teoritis dan kemampuan konseptual. Sedangkan dilihat dari dimensi pelatihan ada 2 indikator yaitu diklat dalam jabatan dan keterampilan teknis yang mana belum memenuhi harapan dari pimpinan BKPP, sesuai target yang diberikan untuk pegawai di BKPP Kabupaten Pulang Pisau yaitu ASN yang berkompeten dan professional serta memiliki skill dalam bekerja.

Kata Kunci: Pengembangan, Aparatur Sipil Negara, Pendidikan dan Pelatihan.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting bagi aparatur sipil negara. Pemerintah melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai bentuk jawaban dari kritikan serta saran masyarakat tentang akuntabilitas kinerja dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pengembangan kompetensi merupakan salah satu reformasi birokrasi untuk tercapainya pelayanan pemerintahan yang sesuai, seperti apa yang dikatakan oleh Menteri PANRB dalam pidatonya di Bandung yaitu pengembangan ASN saat ini dan ke depan diarahkan untuk membentuk pegawai yang mendukung reformasi birokrasi dan mewujudkan good and clean governance. Mengembangkan aparatur pemerintahan yang memiliki kompetensi merupakan peran penting pemerintah untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten. Aparatur sipil negara (ASN) dibidang berkompeten apabila memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan profesionalitas dalam menghadapi tantangan.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 49 Ayat (1) berbunyi “(1) setiap pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi”. Hal tersebut berarti bahwa dalam mengembangkan kompetensi aparatur sipil negara diperlukan melakukan pembelajaran secara terus menerus. Pembelajaran itu sendiri terdapat pendidikan dan pelatihan metode sebagai yang paling diprioritaskan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas mengembangkan kompetensi ASN. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang berisi kegiatan-kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan aspek-aspek lainnya”. Pengembangan sumber daya aparatur ini penting dilaksanakan disebabkan adanya perubahan baik manusia, teknologi, pekerjaan maupun organisasi. Salah satu upaya dalam pengembangan kompetensi pegawai dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan. Kegiatan pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses peningkatan kompetensi aparatur agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal melalui transfer pengetahuan, sikap, dan keterampilan tertentu agar memenuhi syarat yang cakap dalam melaksanakan pekerjaan. Masih banyak aparatur sipil negara di BKPP Kabupaten

Pulang Pisau yang belum mengikuti diklat kepemimpinan. Hal ini tentunya menjadi suatu permasalahan apabila aparatur sipil negara belum memiliki pengetahuan maupun keterampilan yang sesuai dengan jabatan yang dimiliki. Pelatihan juga tidak kalah pentingnya dari pendidikan dalam pengembangan aparatur sipil negara. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau mendorong penuh kepada para ASN untuk mementingkan pelatihan. Dalam hal ini para ASN diharuskan agar mengikuti diklat-diklat yang telah diatur oleh pemerintah sebagai upaya untuk mengembangkan kompetensinya agar dapat mewujudkan visi dan misi Kabupaten Pulang Pisau yaitu mewujudkan aparatur pemerintahan yang bersih, berwibawa dan profesional (Good and Clean Governance).

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Penelitian ini berlatar belakang dari masih banyak aparatur sipil negara di BKPP Kabupaten Pulang Pisau yang belum mengikuti diklat kepemimpinan. Hal ini tentunya menjadi suatu permasalahan apabila aparatur sipil negara belum memiliki pengetahuan maupun keterampilan yang sesuai dengan jabatan yang dimiliki. Berdasarkan uraian isu dan fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui dan mengkaji lebih lanjut tentang pengembangan aparatur sipil negara melalui pendidikan dan pelatihan.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, khususnya mengenai pengembangan aparatur sipil negara. Penelitian Daryani et all (Daryani et all, 2022) yang berjudul *Pengembangan Kompetensi Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kampar* menemukan bahwa pengembangan Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Kampar ditinjau dari kriteria perencanaan, pelatihan, penilaian, dan pengembangan kompetensi berorientasi pekerjaan adalah belum optimal. Faktor penghambatnya yaitu koordinasi dan sosialisasi antar instansi terkait pengembangan kompetensi belum berjalan dengan baik serta keterbatasan anggaran yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Kampar.

Penelitian Lestari et all (Lestari et all, 2021) yang berjudul *Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai* menyimpulkan bahwa bahwa pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai siklus pengembangan kompetensi masih belum optimal, rutinitas belum pernah dipetakan atau disusun analisis kebutuhan sehingga pelatihan dilaksanakan belum jelas dan terarah, begitupun penilaian yang seharusnya dilakukan dengan meneliti sejauh mana perencanaan dan bagaimana yang telah dibuat dapat dilaksanakan dengan baik melalui pelatihan, sehingga penilaian agak sulit dilakukan karena segala sesuatu mengenai pengembangan kompetensi, profil dan peta kompetensi belum tersusun secara baik.

Penelitian Hidayat et al (Hidayat et all, 2022) dengan judul *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Melalui Diklat Teknis Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Magelang Provinsi Jawa Tengah* menyimpulkan bahwa menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi sumber daya aparatur di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Magelang sudah baik, hal ini dapat terlihat dari kinerja pegawai di Kabupaten Magelang pada umumnya sudah berkompeten.

Namun masih ada beberapa kendala dalam penyelenggaraan Diklat teknis tersebut yang menyebabkan hasil pelaksanaan Diklat kurang optimal.

Penelitian Nekwek (Nekwek, 2022) dengan judul *Implementasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Yalimo Provinsi Papua* temuan hasil penelitiannya Implementasi kebijakan pengembangan kompetensi sumber daya ASN di Kabupaten Yalimo belum berjalan dengan optimal sehingga diperlukan penataan komunikasi, sumber daya, disposisi, pola kerja/struktur birokrasi, dan perbaikan perencanaan anggaran dengan data yang akurat. Selain itu, diperlukan adanya penambahan anggaran, fasilitas dan penataan proses seleksi peserta Diklat PIM secara transparan serta pengangkatan pejabat struktural sesuai dengan kompetensi ASN.

Penelitian Pangestu (Pangestu, 2022) yang berjudul *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur* menyimpulkan dari hasil penelitian diketahui bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi sumber daya aparatur di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Magetan sudah baik, hal ini dapat terlihat dari kinerja pegawai di Kabupaten Magetan pada umumnya sudah berkompeten

Penelitian Amalia (Amalia, 2021) dengan judul *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung* temuan hasil penelitiannya yaitu menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur di BKPSDMD Kabupaten Bangka Tengah berjalan cukup baik, tetapi dalam pelaksanaannya masih terdapat hambatan pada minat aparatur yang masih kurang dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi, masih kurangnya anggaran dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, serta masih adanya pengaruh dari pihak lain dalam pengembangan kompetensi. Salah satu upaya yang dilakukan BKPSDMD Kabupaten Bangka Tengah untuk menghadapi masalah tersebut adalah dengan melakukan kerjasama dengan pihak lain serta dengan melakukan penambahan jumlah anggaran.

Penelitian Meilia et all (Meilia et all, 2022) yang berjudul *Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nagan Raya* menyimpulkan bahwa hasil penelitiannya bahwa di kantor BKPSDM Kabupaten Nagan Raya strategi pengembangan tersebut dilakukan untuk dapat memenuhi tuntutan aparatur yang berkualitas sesuai capaian kinerja. Beberapa strategi pengembangan yang dilakukan di kantor BKPSDM Kabuapten Nagan Raya adalah Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), izin belajar dan tugas belajar.

Penelitian Asiyah et all yang berjudul *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur di Kantor BKD Kabupaten Asahan* menemukan bahwa hasil penelitian menunjukkan menunjukkan posisi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur kuat namun memiliki tantangan yang besar. (Asiyah et all, 2020).

Berdasarkan penelitian Sirih et all berjudul *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada BKPSDM Kabupaten Majene* (Sirih et all, 2019) menyimpulkan bahwa diperoleh bahwa demi tercapainya Sumber daya Manusia yang berkualitas di BKPSDM Kabupaten Majene maka strategi pengembangan yang dapat dilakukan yaitu dengan adanya

pelatihan – pelatihan yang rutin dan optimal, strategi lain yang juga dapat berpengaruh dalam pengembangan yaitu tingkat pendidikan karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan dapat ditempatkan sesuai dengan bidang ilmunya masing – masing.

Penelitian Ayuningtyas dengan judul *Pengembangan Sumber Daya Aparatur Menuju Era SMART ASN* temuan penelitiannya yaitu menjelaskan tentang skema pengembangan sumber daya aparatur melalui aspek bakat, kompetensi dan ketahanan sehingga menghasilkan Smart ASN yang berintegritas, nasionalisme, profesionalisme, berwawasan global, menguasai teknologi informasi dan bahasa asing, hospitality, networking, dan entrepreneurship. (Ayuningtyas, 2022).

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Secara keseluruhan, penelitian sebelumnya sama-sama menilai proses pengembangan aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan. Perbedaannya, pada penelitian ini peneliti berfokus pada pengembangan ASN melalui diklat untuk mengembangkan kompetensi melalui dimensi teori Priansa (2021) yaitu pengembangan SDM melalui Pendidikan dan pelatihan.

1.5. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk meneskripsikan, menganalisis dan mengetahui proses pengembangan aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Provinsi Kalimantan Tengah sehingga dapat menjadikan Aparatur Sipil Negara yang lebih maju lagi kedepannya.

II. METODE

Dalam memperoleh data digunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Menurut Simangunsong (2017:190) dalam bukunya metodologi penelitian menjelaskan bahwa penelitian kualitatif memiliki bentuk desain penelitian yang beragam karena menyesuaikan bentuk alami dari penelitian kualitatif yang memiliki sifat emergent, fenomena tiba-tiba muncul sesuai dengan prinsip alami. Pendekatan induktif sendiri yaitu pendekatan yang dilakukan guna mendalami serta menjelaskan mengenai pengembangan aparatur sipil negara. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2019) bahwa langkah-langkah dalam melakukan analisis data di lapangan yaitu:

1. Reduksi Data (Data Reduction)

Langkah ini dengan memerlukan pencatatan secara terperinci, karena data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak;

2. Tampilan Data (Data Display)

Langkah tampilan data, yaitu menampilkan data dapat berupa uraian singkat, bagan, flowchart dan sebagainya;

3. Penarikan Kesimpulan/verifikasi (Concluding Drawing)

Langkah ini menyebutkan bahwa kesimpulan masih bersifat sementara, sehingga dapat berubah jika ditemukan bukti-bukti pendukung yang kuat pada tahap pengumpulan data selanjutnya.

Dalam melakukan pengumpulan data, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap informan dari Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dengan total informan 11 orang.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Pengembangan Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Kalimantan Tengah

3.1.1. Pendidikan

Penguasaan teori dalam pengembangan aparatur sipil negara merupakan hal yang wajib dimiliki dan dikuasai oleh pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat maupun sebagai aparatur pemerintahan. Aparatur sipil negara yang berkompeten pastinya memiliki dasar pengetahuan yang luas mengenai hal hal dasar yang harus dilakukan sebagai seorang aparatur pemerintahan sekaligus pelayan masyarakat. Penguasaan teori perlu dilakukan, dikarenakan teori merupakan salah satu unsur penelitian agar dapat lebih mudah menganalisis dan memahami suatu kejadian sosial atau alam. Teori merupakan serangkaian gagasan yang dirancang untuk mendefinisikan, menjelaskan, dan memberikan pemahaman terhadap fenomena yang terjadi dalam masyarakat secara sistematis. Hasibuan (2017: 69) menyatakan bahwa “pendidikan mampu meningkatkan keahlian secara teoritis, konseptual serta membentuk moral karyawan.”

Kemampuan konseptual merupakan kemampuan yang sudah dimiliki oleh masing-masing aparatur sipil negara. Aparatur Sipil Negara dapat mengembangkan keterampilan konseptual yang ada di dalam diri lagi. Oleh itu Keterampilan konseptual adalah kemampuan yang memungkinkan Aparatur Sipil Negara untuk menghasilkan ide-ide baru, merancang konsep, dan menemukan solusi bagi setiap permasalahan yang dihadapi. Aparatur sipil negara di badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik. Kemudian penulis juga mengamati pelaksanaan rapat pegawai di BKPP yang dipimpin oleh kepala badan, para ASN juga sudah dapat memberikan ide-ide serta saran yang dapat mengembangkan kemampuan ASN. Dengan adanya pengembangan konseptual seorang Aparatur Sipil Negara dapat memberikan penyelesaian masalah yang timbul di lingkungan masyarakat, keterampilan ini yang di mana seseorang akan berusaha untuk memahami dan menganalisis suatu permasalahan agar menemukan suatu solusi yang cemerlang.

Moral atau tingkah laku pegawai harus berdasarkan kaidah yang berlaku dilingkungan kantor dan dilingkungan umum. Mengabdikan kepada masyarakat dan negara yang sudah tersedia norma-norma dan ketentuan serta peraturan yang dijadikan sebagai pedoman dalam bertindak, bertingkah laku dan bersikap yang dapat mengikat di lingkungan kantor merupakan moral pegawai yang paling utama. Moral ASN adalah kebiasaan atau perilaku seseorang ASN dalam menanggapi hal-hal dalam melakukan pekerjaannya. Kemudian moral seorang ASN dapat dilihat dari cara berkomunikasi dengan lingkungan tempat bekerja interaksi kepada atasan dan bawahan, kaitan dengan jenis pendidikan dan pelatihan, aspek perilaku merupakan hal yang penting agar selalu ada.

3.1.2. Pelatihan

Pelaksanaan program pelatihan adalah tahap di mana pembelajaran dan pengajaran dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Diklat memiliki dua fungsi yaitu untuk meningkatkan keterampilan pegawai dan meningkatkan pengetahuannya pegawai. Sasaran dan tujuan diadakannya diklat yaitu untuk terwujudnya ASN yang berkompeten dan sesuai dengan persyaratan masing-masing jabatan. ASN sebagai inti dari sumber daya manusia (SDM), memiliki peran krusial dalam menentukan kesuksesan pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan. ASN yang mampu menjalankan peran tersebut adalah individu yang menunjukkan kompetensi melalui sikap dan perilaku mereka yang mencerminkan loyalitas dan dedikasi terhadap negara, memiliki integritas moral dan karakter yang baik, bersikap profesional, memiliki kesadaran akan tanggung jawab mereka sebagai pelayan publik, dan mampu memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa.

ASN sebagai inti dari sumber daya manusia (SDM), memiliki peran krusial dalam menentukan kesuksesan pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan. ASN yang mampu menjalankan peran tersebut adalah individu yang menunjukkan kompetensi melalui sikap dan perilaku mereka yang mencerminkan loyalitas dan dedikasi terhadap negara, memiliki integritas moral dan karakter yang baik, bersikap profesional, memiliki kesadaran akan tanggung jawab mereka sebagai pelayan publik, dan mampu memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa. Pelaksanaan diklat pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau dilaksanakan dengan dasar Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Pelatihan merupakan metode yang paling sering digunakan untuk mengembangkan keterampilan ASN, baik yang teknis maupun non-teknis dengan mengadakan berbagai jenis pelatihan, seperti tatap muka atau jarak jauh alias online. Pelatihan bisa melibatkan instruktur, atau mengajak ASN untuk belajar melalui platform online, video e-learning, atau belajar bareng rekan kerjanya di forum.

3.2. Faktor Penghambat Pengembangan Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Kalimantan Tengah

Pengembangan aparatur sipil negara yang dilakukan oleh BKPP tentunya tidak lepas dari hambatan yang ada dalam proses pelaksanaannya. Ada hambatan yang menjadi kelemahan dalam melaksanakan pengembangan Aparatur Sipil Negara. Berikut adalah beberapa hambatan dalam pengembangan ASN di BKPP Kabupaten Pulang Pisau;

- a) Kurang atau rendahnya motivasi yang dimiliki oleh ASN dalam mengembangkan kompetensi dirinya melalui pendidikan.
- b) Kurangnya waktu untuk melanjutkan pendidikan, dikarenakan lebih memilih zona nyaman dalam bekerja, tidak terpacu untuk dapat mengembangkan kompetensinya.
- c) Terbatasnya dana anggaran dan fasilitas yang kurang memadai di BKPP Kabupaten Pulang Pisau dalam pengembangan Aparatur Sipil Negara, khususnya melalui diklat.

3.3. Upaya Pengembangan Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Kalimantan Tengah

Dalam pengembangan Aparatur Sipil Negara, tentunya tidak dapat dilakukan oleh beberapa pihak saja. Perlu adanya kerjasama antara semua pihak dalam mewujudkan

tercapainya target dari kebijakan ini. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sebagai bagian dari pemerintahan tentunya turut berperan dalam melaksanakan pengembangan Aparatur Sipil Negara melalui upaya-upaya yang sudah dilaksanakan dari waktu ke waktu. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan tentunya turut berperan penting dalam proses pengembangan aparatur sipil negara. Dalam hal ini dibutuhkan peran pimpinan dalam komitmen untuk mendukung pengembangan aparatur sipil negara. Dengan adanya komitmen dari pimpinan BKPP untuk mendukung pelaksanaan diklat untuk mengembangkan kompetensi ASN.

Kemudian dilakukan pemberian Hadiah Kepada ASN Berkompeten sebagai Pemicu Motivasi ASN Lain dalam Mengikuti Diklat. Hal ini dilakukan sebagai bentuk apresiasi kepada ASN yang telah yang memiliki motivasi untuk mengikuti diklat ataupun melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi. Motivasi ASN perlu dibentuk untuk memupuk kesadaran dari potensi untuk pengembangan pengembangan aparatur sipil negara. Dengan diberikannya hadiah kepada ASN yang memiliki motivasi tinggi dalam mengikuti diklat maupun melanjutkan pendidikannya, pasti akan memicu ASN lain untuk mengembangkan kompetensinya juga melalui diklat. dapat diketahui bahwa kepala badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan memberikan hadiah kepada para pegawai yang berkompeten. Adapun hadiah yang diberikan yaitu berupa piagam penghargaan dalam bentuk sertifikat yang ditandatangani oleh pejabat berwenang, pengembangan karier yang berupa pemberian promosi jabatan, dan penghargaan lainnya yang berupa pemberian uang atau barang. Selanjutnya melakukan upaya pengembangan Aparatur Sipil Negara dapat diukung oleh optimalnya penggunaan sumber daya, kerjasama dengan pihak eksternal, evaluasi dan pemantauan anggaran, serta penggunaan teknologi. Hal-hal tersebut juga merupakan upaya untuk mengatasi hambatan berupa kurangnya dana anggaran yang dimiliki BKPP dalam pelaksanaan diklat.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pelaksanaan Pengembangan Aparatur Sipil Negara di BKPP Kabupaten Pulang Pisau Kalimantan Tengah dilihat dari dimensi pendidikan ada 2 (dua) indikator yang telah terlaksana dengan baik yaitu kesempatan mengikuti pendidikan dan moral pegawai serta 2 (dua) indikator yang belum memenuhi harapan yaitu penguasaan teoritis dan kemampuan konseptual. Sedangkan dilihat dari dimensi pelatihan ada 2 indikator yaitu diklat dalam jabatan dan keterampilan teknis yang mana belum memenuhi harapan dari pimpinan BKPP, sesuai target yang diberikan untuk pegawai di BKPP Kabupaten Pulang Pisau yaitu ASN yang berkompeten dan profesional serta memiliki skill dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan Penelitian Sirih et all yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa demi tercapainya Sumber daya Manusia yang berkualitas maka strategi pengembangan yang dapat dilakukan yaitu dengan adanya pelatihan – pelatihan yang rutin dan optimal serta dalam pengembangan yaitu tingkat pendidikan karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan dapat ditempatkan sesuai dengan bidang ilmunya masing – masing. (Sirih et all, 2019).

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa pelaksanaan pengembangan Aparatur Sipil Negara di BKPP Kabupaten Pulang Pisau Kalimantan Tengah telah terlaksana dengan baik yaitu kesempatan mengikuti pendidikan dan moral. Faktor Penghambat Pengembangan Aparatur

Sipil Negara di BKPP Kabupaten Pulang Pisau Kalimantan Tengah, yaitu Kurang atau rendahnya motivasi yang dimiliki oleh aparatur sipil negara dalam mengembangkan kompetensinya melalui Pendidikan, Terbatasnya dana anggaran dan fasilitas yang kurang memadai di BKPP Kabupaten Pulang Pisau dalam meningkatkan aparatur sipil negara, khususnya melalui diklat. Kurangnya waktu untuk melanjutkan pendidikan, dikarenakan lebih memilih zona nyaman dalam bekerja. Upaya Pengembangan Aparatur Sipil Negara di BKPP Kabupaten Pulang Pisau Kalimantan Tengah, yaitu Komitmen dari pimpinan dalam mendukung pengembangan aparatur sipil negara, Pemberian hadiah kepada aparatur sipil negara berkompeten sebagai pemicu aparatur sipil negara lain dalam mengikuti diklat, Penguatan penggunaan sumber daya

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya. Dimana waktu penelitian hanya diberi waktu selama satu bulan saja dan peneliti merasa waktu tersebut sangat singkat untuk mendalami penelitian yang peneliti lakukan.

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 aparatur sipil negara untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Badan Kepegawaian Pendidikan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Kalimantan Tengah serta seluruh masyarakat di Kabupaten Pulang Pisau yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan menyukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S. (2021). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Doctoral dissertation, IPDN Jatinangor). <https://eprints.ipdn.ac.id/6357/>
- Ayuningtyas, A. (2022). Pengembangan Sumber Daya Aparatur Menuju Era SMART ASN. *The Journalish: Social and Government*, 3(4), 255-266. <https://thejournalish.com/ojs/index.php/thejournalish/article/view/312>
- Asiyah, N., Mulyadi, D., & Nurliawati, N. (2020). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur di Kantor BKD Kabupaten Asahan. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 17(1), 111-128. <https://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/view/560>
- Daryani, R., Andri, S., & Adianto, A. (2022). Pengembangan Kompetensi Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kampar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 10087-10098. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/4016>
- Hasibuan Malayu S. P. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Ke-21". Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hidayat, F., Saputra, R., & Nurrahman, A. (2022). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Melalui Diklat Teknis Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan

Daerah Kabupaten Magelang Provinsi Jawa Tengah. Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur), 10(1), 52-72.
<https://ejournal.ipdn.ac.id/JMSDA/article/view/2500>

Lestari, N., Andri, S., & Adiarto, A. (2021). Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai. *JIAP (Jurnal Ilmu Administrasi Publik)*, 9(2), 95-112.
<https://journal.ummat.ac.id/index.php/JIAP/article/view/5218>

Meilia, Y., & Safrida, S. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nagan Raya. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2191-2200.
<https://www.mahesainstitute.web.id/ojs2/index.php/jehss/article/view/1029>

Nekwek, L. (2022). Implementasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Yalimo Provinsi Papua. *Jurnal Adhikari*, 1(3), 141-151. <https://jurnal-adhikari.id/index.php/adhikari/article/view/40>

Pangestu, P. A. W. (2022). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur (Doctoral dissertation, IPDN). <http://eprints.ipdn.ac.id/9343/>

Priansa Donni Juni. 2021. "Perencanaan dan Pengembangan SDM". Bandung: Alfabeta

Sirih, S. H., & Ismail, I. (2019). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada BKPSDM Kabupaten Majene.
<https://repository.unibos.ac.id/xmlui/handle/123456789/6089>

Simangunsong, Fernandes. 2017. Metodologi Penelitian Pemerintahan. Bandung. Alfabeta

Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. bandung: Alfa Beta

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara