**PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA APARATUR DI DINAS PERTANIAN DAN PANGAN KABUPATEN DEMAK PROVINSI JAWA TENGAH**

Moh Ahsan Nidhom

NPP. 29.0817

*Asdaf Kabupaten Demak, Provinsi Jawa Tengah*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

 Email: ahsannidhom1998@mail.com

***ABSTRACT***

***Problem Statement/Background:*** *This research was made because of the non-maximal role of ASN in providing services to the community. The development of the times in the era of the industrial revolution 4.0, the government bureaucracy should be professional and competent in providing services to the community. However, in reality there are still many problems that occur due to the lack of competence of the apparatus. Seeing from the background above, the authors are encouraged to conduct research with the title "Development of Apparatus Resource Competence at the Department of Agriculture and Food, Demak Regency, Central Java Province".* ***Purpose:*** *The purpose of this study is to find out how to develop the competence of apparatus resources at the Department of Agriculture and Food, Demak Regency, to find out the inhibiting factors, efforts to overcome obstacles, and how the results have been obtained by the apparatus after participating in competency development.* ***Method:*** *Writing design This research uses qualitative research with descriptive methods and inductive approaches. While the data collection techniques used several ways, namely observation, interviews, and documentation as well as by conducting data analysis techniques using the Miles and Huberman model consisting of data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions.* ***Result:*** *The results of the analysis show that from a normative point of view it has been carried out in accordance with the guidelines. However, in the theoretical aspect based on the dimensions of technical competence, conceptual competence, and competence for life, it has not run optimally because there are several obstacles, including limited budget, inadequate infrastructure, the influence of age and motivation, and incompatibility of training with competence.* ***Conclusion:*** *Several efforts have been made by the Department of Agriculture and Food of the Demak Regency to overcome these obstacles, among others, by proposing additional budgets, completeness of infrastructure and placing the leadership role as a motivator. The suggestions included by the author in this study are increasing the quota for apparatus development, good coordination and communication with the supporting apparatus and agencies, as well as innovation activities that do not require a lot of budget, such as transfer knowledge.*

***Keywords:*** *Development, Competence, Apparatus*

**ABSTRAK**

 **Permasalahan/Latar Belakang:** Penelitian ini dibuat karena adanya ketidakmaksimalan peran ASN dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Perkembangan zaman di era revolusi industri 4.0 birokrasi pemerintahan sudah seharusnya untuk profesional dan berkompeten dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun kenyataannya masih banyak permasalahan yang terjadi akibat kompetensi aparatur yang masih kurang. Melihat dari latar belakang di atas, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Demak Provinsi Jawa Tengah”. **Tujuan:** Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengembangan kompetensi sumber daya aparatur di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Demak, mengetahui faktor yang menjadi penghambat, upaya dalam mengatasi hambatan, serta bagaimana hasil yang telah diperoleh aparatur setelah mengikuti pengembangan kompetensi. **Metode:** Desain penulisan Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif serta pendekatan induktif. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan beberapa cara yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi serta dengan melakukan teknik analisis data model Miles dan Huberman yang terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Hasil analisis diketahui bahwa dari segi normatif telah dilaksanakan sesuai dengan pedoman. Namun pada aspek teoritis berdasarkan dimensi kompetensi teknis, kompetensi konseptual, dan kompetensi untuk hidup belum berjalan secara optimal dikarenakan terdapat beberapa kendala antara lain terbatasnya anggaran ,sarana prasarana yang belum memadai, pengaruh usia dan motivasi, serta ketidaksesuaian diklat dengan kompetensi. **Kesimpulan:** Beberapa upaya telah dilakukan Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Demak untuk mengatasi hambatan tersebut antara lain dengan mengusulkan penambahan anggaran, kelengkapan sarana prasarana serta menempatkan peran pimpinan sebagai motivator. Adapun saran yang dicantumkan penulis dalam penelitian ini yaitu penambahan kuota pengembangan aparatur, koordinasi dan komunikasi yang baik dengan aparatur dan instansi yang mendukung, serta kegiatan inovasi yang tidak membutuhkan banyak anggaran seperti *transfer knowledge*.

**Kata Kunci :** Pengembangan, Kompetensi, Aparatur

1. **PENDAHULUAN**
	1. **Latar Belakang**

 Tujuan nasional Negara Indonesia telah lama tertulis dalam alinea keempat konstitusi Republik Indonesia. Dalam alinea tersebut berisi tujuan Negara yaitu terciptanya kesejahteraan umum bagi warga negara. Hal ini membuat pemerintah memiliki peranan penting dalam menjalankan pelayanan publik demi terwujudnya tujuan tersebut. Dalam menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas maka harus didasari pemerintahan yang bersih yaitu yang berprinsip pada demokrasi serta mencakup semua semua lapisan masyarakat tanpa adanya unsur diskriminasi yang membedakan antara suku, ras, agama dan budaya, serta tidak terintervensi dari semua golongan. Dasar diatas mengacu pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang secara eksplisit menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara dibebani tugas dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan secara profesional. Hal ini memberikan arti bahwa Aparatur Sipil Negara adalah pelaku utama dalam penyelenggaraan pelayanan pada suatu instansi pemerintahan. Sebab keberhasilan suatu instansi pemerintahan diukur dari kualitas sumber daya aparatur yang ada didalamnya.

 Dalam Peraturan Presiden mengenai Grand Design Reformasi Birokrasi tahun 2010 sampai tahun target 2025. Target pemerintah pada tahun 2025 birokrasi Indonesia sudah mencapai birokrasi berkelas dunia (*word class bureaucracy*), yang diukur dari adanya pemerintahan dengan sistem kelola yang baik, rasional, dan terhindar dari KKN serta dapat menjadi pelayan publik yang berbasis hasil (*outcome*). Deputi Bidang Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menegaskan bahwa seorang ASN harus mampu menghadapi era yang penuh tantangan dengan kompetensi yang terwujud pada profil smart ASN, yakni menjadi seorang ASN yang berintegritas, berjiwa nasionalis, profesional dalam bekerja, memiliki wawasan yang global, ramah atau hospitality, memiliki jiwa kewirausahaan, dan memiliki networking atau jaringan kerja yang luas.

 Pemerintah daerah sesuai amanat dari pemerintah pusat untuk dapat berperan penting dalam menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas sebagaimana diatur dalam Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah. Konsekuensi dari berlakunya kebijakan otonomi daerah yaitu mengharuskan kabupaten / kota mampu mewujudkan pelayanan publik yang lebih optimal, pelayanan tersebut harus mencakup seluruh sektor kehidupan masyarakat. Sektor pertanian merupakan satu diantara sektor yang terus diperhatikan pemerintah mengingat sebagai negara kepulauan terbesar dengan lahan yang luas dan hijau sampai saat ini sektor agraris masih menjadi faktor penting jalannya roda perekonomian bagi masyarakat di Indonesia.

 Dinas Pertanian Dan Pangan (Dinpertanpangan) Kabupaten Demak merupakan unsur pelaksana yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan urusan di bidang pertanian dan pangan daerah serta melaksanakan tugas pembantuan yang diserahkan kepadanya. Dengan di dukung adanya dinas daerah tersebut diharapkan masyarakat petani Kabupaten Demak dapat diberdayakan melalui berbagai sasaran dan program yang dijalankan.

* 1. **Kesenjangan Masalah yang Diambil**

Bersadarkan data yang saya peroleh dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Pertanian Kabupaten Demak ada beberapa faktor yang menjadi masalah atau hambatan ketika mewujudkan sasaran dan program yang telah ditetapkan antara lain: Satuan Kerja kurang dapat mengimplementasikan peraturan perundangan yang tiap tahun mengalami perubahan, masih terbatasnya tenaga teknis dalam pelaksanaan kegiatan sesuai bidangnya, Kurang tersedianya SDM Aparatur yang handal dan profesional di masing-masing bidang, Kurangnya kesempatan dalam mengikuti pendidikan pelatihan di masing – masing bidang, kurangnya alat/sarana prasarana yang mendukung pelaksanaan sasaran dan program. Hal ini yang menyebabkan sasaran dan program belum dapat mencapai target yang diharapkan sehingga terjadi ketidakmaksimalan pelayanan yang diterima masyarakat.

 Fakta ini juga dibuktikan dari Data Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) yang menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki petugas pelayanan belum memenuhi target pencapaian yaitu A atau sangat baik dan hanya mendapatkan kategori mutu cukup dengan nilai rata-rata harapan 3,16 atau B. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi keahlian dan ketrampilan pegawai ketika bekerja serta memberikan pelayanan publik kepada masyarakat belum dapat dibilang memuaskan.

 Mendukung pernyataan tersebut, pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Demak telah mengidentifikasi masalah atau keluhan yang diterima dan faktor penyebab yang mempengaruhinya. Adapun permasalahan yang dikeluhkan masyarakata diantaranya adalah masih banyak kasus kelangkaan pupuk, penggunaan bibit yang berlabel masih kurang, banyaknya alsintan yang terbengkalai, masih banyak kasus gagal panen, masih kurangnya JUT dan saluran irigasi, masih adanya kesalahan budidaya maupun penanganan pascapanen, harga jual komoditas pertanian di musim panen raya selalu menurun, masih adanya kasus AI dan penyakit menular lainnya, menurunnya luas sawah. Keluhan – keluhan tersebut menggambarkan pelayanan yang diberikan oleh aparatur belum optimal. Tercapainya suatu pelayanan yang optimal dibutuhkan usaha, dengan kata lain kompetensi seorang aparatur memang sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan masyarakat.

* 1. **Penelitian Terdahulu**

 Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, khususnya dalam konteks pengembangan kompetensi aparatur. Penelitian pertama ditulis oleh Dwi Ayu Sulistyaningrum berjudul Pengembangan Aparatur Berbasis Kompetensi Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Demak Provinsi Jawa Tengah(Dwi Ayu Sulistyaningrum, 2020), menemukan bahwa pengembangan aparatur berbasis kompetensi di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DINPMPTSP) Kabupaten Demak telah di laksanakan dengan cukup optimal melalui pendidikan formal maupun non formal. Pendidikan formal diantaranya yaitu dengan memberikan izin belajar dan tugas belajar, sedangkan non formal melalui pemeberian diklat. Namun masih ada beberapa kendala dalam melaksanakan pengembangan aparatur berbasis kompetensi tersebut, antara lain anggaran dan sarana prasarana masih belum cukup memenuhi kebutuhan, semangat dan motibvasi aparatur masih rendah, serta ketidaksesuaian diklat yang dibutuhkan. Perlunya pengembangan kompetensi untuk sangat bermanfaat untuk menunjang pekerjaan karena dapat meningkatkan ketrampilan dan keahlian aparatur khususnya dalam menggunakan media digitral untuk melaksanakan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu Dwi Ayu Sulistyaningnrum mengharapkan kepada pihak yang terkait untuk lebih meningkatkan upaya pengembangan aparatur berbasis kompetensi di DINPMPTSP.

 Penelitian Kedua oleh Siti Sundarti dengan judul Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pertanian Pangan Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Purworejo (Siti Sundarti, 2018). Penelitian Siti Sundarti menemukan bahwa faktor-faktor kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pertanian Pangan Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Purworejo belum dibuatnya rencana pengembangan kompetensi, ASN tidak mau melakukan pengembangan, belum semua ASN diberi kesempatan yang luas karena terkendala biaya, kurangnya informasi dari bagian umum dan kepegawaian, penentuan tupoksi berdasarkan syarat pendidikan. Pengembangan kompetensi intelektual melalui ijin belajar, kompetensi ASN melalui Diklat Teknis/Fungsional diberikan kesempatan kepada semua ASN, kompetensi melalui kursus, penataran, serta seminar.

 Penelitian Ketiga oleh Manguntara (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Peningkatan Kompetensi Pegawai Dalam Menunjang Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kompetensi pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara secara umum dalam kategori baik. Kompetensi teknis pegawai dalam kategori cukup baik karena ada beberapa pegawai yang belum mampu menguasai fasilitas kerja. Kompetensi manajerial dalam kategori cukup bailk karena pimpinan jarang melakukan pengawasan kerja pegawai. Kategori kompetensi sosial dalam kategori baik karena pegawai mampu berkomunikasi dengan baik. Kemudian kompetensi intelektual ditu njukkan dengan pengetahuan yang baik dan prosedur pelayanan. Prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara secara umum dalam kategori baik.

* 1. **Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

 Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni pengembangan kompetensi sumber daya aparatur di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Demak Provinsi Jawa Tengah. Adapun lokus penelitian berbeda dengan lokus penelitian terdahulu dimana penelitian sebelumnya dilakukan di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan juga dilakukan di Dinas Pertanian Pangan Kelautan Dan Perikanan sehingga dalam hasil dan pembahasannya juga berbeda. Selain itu pada teorinya juga berbeda dengan penelitian sebelumnya dimana pada penelitian ini menggunakan teori Covey, Roger, dan Rebecca Merril dalam Sedarmayanti (2017) membagi karakteristik kompetensi kompetensi menjadi 3 aspek yaitu : kompetensi teknis, kompetensi konseptual, dan kompetensi untuk hidup. Metode yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dengan yang pakai oleh Manguntara. Adapun metode penelitian ini juga berbeda dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif serta pendekatan induktif. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan beberapa cara yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi serta dengan melakukan teknik analisis data model Miles dan Huberman yang terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

* 1. **Tujuan.**

 Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengembangan kompetensi sumber daya aparatur di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Demak, faktor yang menjadi penghambat, upaya dalam mengatasi hambatan, serta mengetahui hasil yang telah diperoleh aparatur setelah mengikuti pengembangan kompetensi.

1. **METODE**

 Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang dilakukan dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif. Artinya, kegiatan penelitian ini dilakukan dengan mendeskripsikan data dan informasi yang diperoleh dari kenyataan dan data empirik, mengolahnya, menganalisis dan disusun secara sistematis menjadi suatu bentuk laporan penelitian untuk kemudian digunakan dalam pemecahan masalah yang dihadapi. Creswell (2010) mengemukakan bahwa tujuan penelitian kualitatif yaitu untuk mengetahui keadaan suatu fenomena, kelompok dan interaksi sosial tertentu. Nazir (2014) menjelaskan bahwa metode penelitian deskriptif yakni metode yang digunakan untuk meneliti status sekelompok orang, suatu objek, kondisi, maupun sistem pemikiran hingga mengenai kelas fenomena pada masa sekarang. Metode ini memiliki tujuan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan fakta, sifat dan kejadian secara akurat seperti yang terjadi di lapangan. Dengan begitu, peneliti akan mendapatkan data atau informasi sesuai seperti yang dibutuhkan.

 Penulis mengumpulkan data melaui teknik triangulasi yaitu teknik pengumpulan data dengan menggabungkan antara observasi, wawancara, serta dokumentasi dalam waktu yang sama guna mendapatkan data yang dibutuhkan. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 12 orang informan yang terdiri dari kepala dinas, sekretaris dinas, kepala sub bagian program, kepala sub bagian umum dan kepegawaian, Kepala Bidang Tanaman Pangan dan Hortikultura, Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Benih, 2 orang penyuluh pertanian, 2 staf, 2 masyarakat/petani yang menerima pelayanan. Adapun analisis datanya menggunakan teknik analisis data model Miles dan Huberman yang terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penulis menganalisis pengembangan kompetensi sumber daya aparatur di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Demak menggunakan teori kompetensi dari Covey, Roger, dan Rebecca Merril dalam Sedarmayanti (2017) yang membagi kompetensi menjadi 3 aspek yaitu : kompetensi teknis, kompetensi konseptual, dan kompetensi untuk hidup. Penelitian ini juga menganalisis apa yang menjadi faktor penghambat dan upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

**3.1. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Demak**

 Peraturan Perundangan yang mempunyai korelasi dengan pengembangan kompetensi aparatur dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Demak yaitu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara. Pada Pasal 4 ayat (2) menguraikan kompetensi jabatan ASN menjadi 3 jenis yaitu terdiri atas kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural. Kemudian dalam upaya pengembangan pegawai untuk mengisi persyaratan suatu jabatan maka dapat dilakukan dengan bentuk pendidikan dan pelatihan.

**Tabel 1**.

Data Pegawai Dinpertanpangan Kabupaten Demak Berdasarkan Pendidikan Formal Tahun 2021

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Pendidikan** | **Jumlah (Orang)** |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | SD | 1 |
| 2 | SMA | 4 |
| 3 | Diploma III (D3) | 1 |
| 4 | Sarjana (S1) | 61 |
| 5 | Pasca Sarjana (S2) | 12 |
| Jumlah | 79 |

*Sumber : Subbag Umum dan Kepegawaian Dinpertanpangan Kabupaten Demak 2021*

Data di atas dapat diklasifikasikan baik, namun tingkat pendidikan formal yang ditempuh juga harus diimbangi dengan keterampilan yang bagus sehingga dapat menunjang kompetensi pegawai dan harus selalu memiliki motivasi dan dorongan untuk meneruskan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, sehingga bisa melayani masyarakat dengan baik dan maksimal. Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Demak memberi kesempatan kepada pegawai untuk dapat melanjutkan pendidikan melalui tugas belajar maupun izin belajar, baik lulusan SMA yang mau lanjut ke Sarjana, maupun dari Sarjana yang ingin meneruskan ke jenjang Pasca Sarjana atau S2.

 Penelitian ini penulis menggunakan teori Kompetensi Covey, Roger, dan Rebecca Meeril dalam Sedarmayanti (2017), yang membagi kompetensi menjadi 3 (tiga) aspek yaitu kompetensi teknis, kompetensi konseptual, dan kompetensi untuk hidup. Dengan menggunakan 3 (tiga) dimensi tersebut, penulis menganalisis dan melihat proses serta pencapaian pengembangan kompetensi sumber daya aparatur di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Demak.

1. Kompetensi Teknis

 Pengembangan terhadap kompetensi teknis perlu untuk dilakukan, sebab sangat pentingnya seorang pegawai dalam memiliki pengetahuan dan keahlian yang mumpuni. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui keikutsertaan diklat teknis sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan serta melakukan pendidikan formal. Diklat yang diikuti dan pelaksanaan pendidikan formal dapat meningkatkan penguasaan pengetahuan dan keahlian yang mampu memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai Dinpertanpangan. Keikutsertaan diklat teknis pegawai sudah dilaksanakan dengan cukup optimal. Begitupun dengan pendidikan formal yang menjadi latar belakang pegawai Dinpertanpangan sudah cukup optimal sebagai dasar dalam membekali pengetahuan dan keahlian dalam bekerja.

1. Kompetensi Konseptual

 Kompetensi konseptual baik dalam bentuk kemampuan dalam membuat perencanaan dan kemampuan dalam mengubah perspektif yang dimiliki pegawai Dinpertanpangan dinilai belum optimal, sehingga sangat diperlukan upaya pengembangan kompetensi tersebut. Upaya pengembangan kompetensi konseptual bagi pegawai Dinpertanpangan dilakukan dengan cara mengikutsertakan pegawai pejabat struktural dalam Diklat Kepemimpinan sehingga dapat mengembangkan kemampuan konseptual yang nantinya ilmu tersebut dapat dibagikan pada pegawai lainnya. Namun, keikutsertaan pegawai Dinpertanpangan dalam Diklat Kepemimpinan dinilai masih belum optimal yang disebabkan banyak pegawai pejabat struktural yang belum mengikuti Diklat Kepemimpinan sesuai dengan jenjang jabatannya. Padahal berdasarkan pendapat dari Wexly dan Latham dalam Marwansyah (2016) menyatakan tujuan dari pengembangan adalah untuk meningkatkan keterampilan dan motivasi untuk melaksanakan tugas secara memuaskan. Menurut analisis penulis, pegawai Dinpertanpangan belum dapat memahami dengan baik hakikat tujuan dari pelaksanaan pengembangan. Sehingga berdampak pada kurangnya motivasi yang dimiliki untuk memanfaatkan kesempatan dalam pelaksanaan diklat.

 Hal tersebut karena beberapa hambatan yaitu kurangnya motivasi internal pegawai untuk mengembangkan diri serta masih banyak kesibukan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai. Selain itu juga masih ada yang menganggap Diklat Kepemimpinan yang diikuti hanya sebagai formalitas jabatan saja, bukan untuk mendapatkan kemampuan dan keterampilan.

1. Kompetensi Untuk Hidup

 Kompetensi untuk hidup yang dimiliki oleh pegawai Dinpertanpangan dinilai sudah optimal. Kemudian upaya untuk mengembangkan aparatur dalam kompetensi ini masih terus dilakukan, diantaranya yaitu dengan mengikutsertakan pegawai Dinpertanpangan dalam *Capacity Building* yang diselenggarakan oleh BKPP, berbagai seminar motivasi yang diselenggarakan oleh pihak eksternal, serta kegiatan studi lapangan di instansi pemerintahan maupun di instansi swasta. Upaya pengembangan aparatur dalam kompetensi untuk hidup berdasarkan analisis penulis sudah sesuai metode pelatihan yang disampaikan Andrew Sikula dalam Hasibuan (2017) yakni metode *classroom methods* dimana dilakukan secara seminar atau diskusi serta metode *apprenticeship* yang merupakan cara untuk mengembangkan keahlian dengan pertukaran keahlian atau pengamatan kepada pelaksanaan suatu keahlian yang dikerjaan oleh pegawai lain seperi studi lapangan. Kemudian dari beberapa upaya tersebut, dapat dinilai cukup optimal dalam rangka mengembangkan aparatur Dinpertanpangan.

**3.2. Faktor Penghambat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Demak**

 Upaya yang dilakukan dalam rangka pengembangan aparatur memiliki beberapa faktor yang menghambat dalam pelaksanaannya. Hal tersebut juga terjadi di lingkungan Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Demak. Berdasarkan wawancara serta observasi yang telah dilakukan dalam penelitian ini, penulis mendapatkan beberapa faktor yang menghambat dalam pengembangan aparatur berbasis kompetensi di Dinpertanpangan.

1. Terbatasnya Anggaran yang Tersedia Dalam Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

 Upaya mengikutsertakan pegawai pada pelaksanaan diklat teknis, Dinpertanpangan memiliki kendala dalam hal anggaran yang tersedia. Sehingga, pegawai yang dapat mengikuti pelaksanaan diklat teknis jumlahnya terbatas sebab biasanya terkendala anggaran yang tidak mencukupi.

1. Ketidaksesuaian Diklat Teknis Dengan Kompetensi Yang Dibutuhkan

 Pelaksanaan diklat teknis yang diikuti oleh pegawai Dinpertanpangan terkadang masih tidak sesuai dengan kompetensi teknis yang dibutuhkan. Walaupun begitu, diklat yang diikuti tetap menjadi suatu pengalaman berharga bagi aparatur.

1. Terbatasnya Sarana Dan Prasarana Dalam Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

 sarana dan prasarana yang dimiliki Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Demak belum sepenuhnya memadai, terlihat dari kurangnya fasilitas baik ruangan maupun perlengkapan ruangan lainnya dalam menunjang kegiatan pengembangan aparatur.

1. Faktor Usia Dan Motivasi Aparatur Dalam Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

 Motivasi yang dimiliki oleh aparatur Dinpertanpangan dinilai sudah cukup baik, namun masih ada beberapa aparatur yang tidak mau dalam melanjutkan pendidikan ataupun menyiapkan diri dalam diklat PIM yang telah diselenggarakan. Hal tersebut dikarenakan faktor usia serta masa kerja aparatur yang sudah mendekati masa pensiun, sehingga motivasinya menurun. Padahal pihak instansi Dinpertanpangan dan pemerintah daerah telah mendukung upaya peningkatan kompetensi dengan tujuan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik – baiknya dengan tumbuhnya kemampuan potensial yang diterima dari keikutsertaan diklat.

1. Terbatasnya Jumlah Tenaga Pendidik Spesialis Untuk Peningkatan Kompetensi

 Permintaan pelaksanaan diklat sesuai yang diajukan oleh Dinpertanpangan karena jumlah tenaga widyaiswara yang ada di BKPP masih sangat terbatas, terutama dalam bidang peningkatan kemampuan konseptual pegawai. Jadi dengan terbatasnya jumlah tenaga pendidik spesialis yang tersedia maka pelaksanaan pengembangan kompetensi konseptual bagi pegawai Dinpertanpangan juga terbatas.

**3.3. Upaya Yang Dilakukan Dalam Mengatasi Hambatan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Demak**

1. Penambahan Anggaran Pengembangan Aparatur

 Kabupaten Demak telah berupaya mengajukan penambahan dana untuk kegiatan pengembangan aparatur tahun ini, baik dalam pelaksanaan diklat, seminar, maupun *capacity building* dengan tujuan agar seluruh rangkaian program yang telah diprogramkan dapat terealisasi sepenuhnya. Begitu juga dengan Dinpertanpangan juga telah berupaya mengajukan penambahan dana baik untuk melaksanakan diklat maupun studi lapangan untuk kemudian diolah dan dipergunakan secara bijak untuk dapat mengembangkan aparatur.

1. Mengajukan Kebutuhan Diklat Teknis Berdasarkan Kompetensi Pada BKPP Kabupaten Demak Secara Rutin

 Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Demak telah berupaya untuk mengajukan kebutuhan diklat agar dapat diselenggarakan oleh BKPP Kabupaten Demak, yang nantinya diklat tersebut dapat tepat guna sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan pegawai. Pengajuan tersebut dilakukan secara online melalui aplikasi SAKTI (Sistem Aplikasi Kepegawaian Terintegrasi), dimana bagian kepegawaian suatu OPD dapat menuliskan sebanyak – banyaknya diklat yang dibutuhkan oleh OPD tersebut, dan nantinya BKPP Kabupaten Demak akan menganalisis dan memproses pengajuan pelaksanaan diklat tersebut untuk dapat diselenggarakan atau tidak.

1. Melengkapi Sarana dan Prasarana

 Upaya untuk melengkapi sarana dan prasarana di lingkungan Dinpertanpangan selalu dilakukan, melalui program pengelolaan sarana dan prasarana serta pengajuan permohonan anggaran kepada Pemerintah Daerah setempat dalam rangka mewujudkan program yang telah ditetapkan oleh Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Demak.

1. Memberikan Peran Pimpinan Sebagai Motivator Pegawai

 Peningkatan motivasi bagi para pegawai Dinpertanpangan sangat dibutuhkan adanya peran seorang pemimpin. Peran tersebut telah dilaksanakan oleh kepala Dinpertanpangan yang terwujud pada pemberian motivasi ketika apel serta selalu meluangkan waktu untuk berkomunikasi dan mendekatkan diri dengan pegawai disela – sela kesibukan.

1. Bekerja Sama Dengan Pihak Lain Dalam Mencari Tenaga Pendidik Spesialis

 Untuk mengatasi kurangnya jumlah tenaga pendidik spesialis di BKPP Kabupaten Demak, yang dapat dilakukan Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Demak yaitu melakukan komunikasi, konsultasi, dan koordinasi dengan pihak – pihak lain baik pihak pemerintahan maupun pihak swasta untuk dapat membantu dan melengkapi upaya pengembangan aparatur berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan pegawai.

**3.4. Diskusi** **Temuan Utama Penelitian**

 Pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Demak sangat memberikan banyak manfaat dan dampak positif baik untuk aparaturnya maupun organisasi di dalamnya. Dapat diketahui bahwa aparatur yang telah mengikuti bentuk pengembangan kompetensi yang dilakukan Dinpertanpangan menjadi tahu beberapa hal yang awalnya belum tahu. Seperti pada kompetensi teknis yang awalnya belum menguasai pengetahuan dan keahlian tugas bidang masing-masing, dan setelah mengikuti diklat teknis kemudian menjadi tahu. Terbukti dari pelayanan yang diberikan sudah baik serta aparatur dapat mengoperasikan komputer dengan lancar. Selain diklat teknis, terdapat juga diklat analisis jabatan (anjab) yang sangat bermanfaat bagi aparatur dalam membuat anjab sehingga tidak memakan waktu lama saat pembuatan anjab.

 Pengembangan kompetensi yang telah diupayakan Dinpertanpangan juga bermanfaat pada kompetensi konseptual aparatur. Dapat dilihat pada tabel bahwa aparatur yang telah mengikuti pelaksanaan pengembangan aparatur dalam bentuk Diklat Kepemimpinan telah menguasai dalam membuat perencanaan serta sudah cakap dalam mengubah perspektif atau cara pandang dalam menghadapi masalah. Hal ini terbukti dari terciptanya inovasi, ide, maupun konsep pada saat bekerja yang tertuang dalam strategi dan kebijakan.

 Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Demak Juga telah melaksanakan bentuk pengembangan kompetensi untuk hidup aparatur diantaranya yaitu bimbingan teknis, *capacity buildin*g, seminar motivasi, dan studi lapangan. Bagi aparatur yang telah mengikuti pengembangan kompetensi tersebut sangat merasakan manfaatnya dimana yang belum cakap dalam berkomunikasi sudah dapat berkomunikasi dengan baik. Hal ini dibuktikan dari informasi yang jelas dan mudah dipahami pada saat penyuluhan perawatan *Combine Harvester* Besar kepada petani. Dengan mengikuti pengembangan kompetensi ini juga aparatur bisa menempatkan diri dan berpikir solutif dalam melihat kondisi atau keadaan sekitar. Kompetensi untuk hidup ini tidak hanya semata mata bermanfaat bagi individu aparatur masing-masing, melainkan juga bermanfaat bagi organisasi yang menjadi lebih kompak dan solid.

 Layaknya program lainnya, pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur ini diakui belum maksimal, hal itu dikarenakan oleh beberapa penghambat. Oleh karena itu diperlukan komunikasi dan koordinasi yang baik dengan semua pegawai Dinpertanpangan dan pihak lain yang ikut membantu pengembangan kompetensi aparatur terkait dengan penambahan anggaran, kesesuaian diklat yang dibutuhkan aparatur, kelengkapan sarana prasarana, dan tenaga pendidik spesialis. Sehingga pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur di Dinpertanpangan dapat dijalankan dengan maksimal.

1. **KESIMPULAN**

 Penulis menyimpulkan bahwaPelaksanaan pengembangan kompetensi sumber daya aparatur di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Demak belum berjalan secara optimal. Dari ke-3 (tiga) dimensi kompetensi yang telah dijelaskan hanya kompetensi teknis dan kompetensi untuk hidup yang telah dikembangkan dengan cukup baik, sedangkan kompetensi konseptual masih belum berjalan dengan baik. Fakta ini terlihat dari semangat aparatur untuk mengikuti pengembanan diri masih rendah. Selain itu juga pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan terkait penggunaan teknologi guna melaksanakan pelayanan juga masih terbatas untuk beberapa pegawai. Adapun pengembangan kompetensi sumber daya aparatur di Dinpertanpangan dilaksanakan dengan beberapa bentuk pengembangan antara lain pendidikan formal dan pelaksanaan pelatihan (diklat dan non diklat).

 Dalam pelaksanaan kompetensi sumber daya aparatur di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Dema ditemui beberapa hambatan yaitu: (a)Terbatasnya Anggaran yang Tersedia DaIam PeIaksanaan Pengembangan Kompetensi, (b)Ketidaksesuaian DikIat Teknis dengan kompetensi yang dibutuhkan, (c)Terbatasnya Sarana dan Prasarana daIam PeIaksanaan Pengembangan Kompetensi, (d) Faktor Usia dan Motivasi Aparatur DaIam PeIaksanaan Pengembangan Kompetensi, (e) Terbatasnya JumIah Tenaga Pendidik SpesiaIis Untuk Peningkatan Kompetensi KonseptuaI. Upaya yang teIah diIakukan oIeh Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Demak untuk mengatasi hambatan – hambatan pengembangan kompetensi sumber daya aparatur adalah sebagai berikut: (a) Penambahan anggaran untuk pengembangan aparatur, (b) Mengajukan dikIat berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan, (c) Melengkapi sarana dan prasarana dalam menunjang kegiatan pengembangan aparatur, (d) Menjadikan peran pemimpin sebagai motivator untuk aparatur, (e) Bekerja sama dengan pihak Iain daIam mencari tenaga pendidik spesiaIis.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian hanya dilaksanakan dalam kurun waktu 2 minggu sehingga belum dikatakan maksimal.

**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 sumber daya aparatur untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

1. **UCAPAN** **TERIMA** **KASIH**

 Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Demak beserta aparatur yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

1. **DAFTAR PUSTAKA**

Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

Hayat. 2017*. Manajemen Pelayanan Publik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: CV. Alfabeta.

Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia

Nurdin, Ismail. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial. Jatinangor. IPDN pers*

Rudito, Bambang. 2016. *Aparatur Sipil Negara Pendukung Reformasi Birokrasi.* Jakarta : Kencana

Sartika, Ika dan Wargadinata. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial.* Jatinangor : IPDN Pers

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja.* Bandung : Refika Aditama.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta

Wargadinata, Ella. 2014. *Metode Penelitian Praktis.* Jatinangor : Fak Manajemen Pemerintahan IPDN

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Yusuf, A. Muri. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan.* Jakarta : Prenadamedia Group

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara

https://www.kominfo.go.id/content/detail/23819/hadapi-tantangan-revolusi-industri-40-asn-harus-miliki-kompetensi-dan-komitmen- kebangsaan/0/berita

[https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/menciptakan-smart-asn menuju-birokrasi-4-0](https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/menciptakan-smart-asn%20menuju-birokrasi-4-0)

https://demakkab.bps.go.id/publication/2021/02/26/4c67df8f88d4775ddbe4a420[/kabupaten-demak-dalam-angka-2021.html](https://demakkab.bps.go.id/publication/2020/04/27/8b6a9862046d7d23d2ee17cd/kabupaten-demak-dalam-angka-2020.html)