

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI DIKLAT
FUNGSIONAL DI BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
KABUPATEN MAGELANG PROVINSI JAWA TENGAH**

GALES TSURAYYA AZIZAH
NPP. 29.0799

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

galestsurrayya@gmail.com

ABSTRACT

Problems (GAP): the author focuses on the problem that there is still a competency gap with the functional level of civil servants, there is still a lack of employee motivation to develop their competencies which of course also has an impact on the low work ability of BKPPD employees in Magelang Regency. Objective: This study is intended to identify and describe how the implementation of competency development is seen from the aspect of Functional Education and Training at the Regional Education and Training Personnel Board of Magelang Regency. Methods: The method used is a qualitative research method with an inductive descriptive approach, data collection techniques carried out by the author are observation, interviews and documentation. Results/Findings: The results of the study indicate that the implementation of competency development of the State Civil Apparatus at the Regional Education and Training Personnel Agency of Magelang Regency is good, this can be seen from the performance of employees in Magelang Regency in general they are competent and complete work on time. However, there are still some obstacles in the implementation of the Functional Education and Training which causes the results of the implementation of the Training to be less than optimal. So far, technical and functional training has not been maximized due to budget constraints. From a number of explanations given by Civil Servants at BKPPD and several analyzes conducted by the authors based on several indicators, the authors conclude that education and training, both functional training and education can improve the competence of Civil Servants. Conclusion: The development of the competence of Civil Servants held by the BKPPD of Magelang Regency, especially in the implementation of functional education and training, has been carried out well but not yet optimal.

Keywords: Development, Competence, Functional Training

ABSTRAK

Permasalahan (GAP): penulis berfokus pada masalah masih ada kesenjangan kompetensi dengan jenjang jabatan fungsional PNS, masih kurangnya motivasi pegawai untuk mengembangkan kompetensinya yang tentu berdampak juga dengan rendahnya kemampuan kerja pegawai BKPPD Kabupaten Magelang. **Tujuan:** Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang dilihat dari aspek Diklat Fungsional pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Magelang. **Metode:** Metode yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif dengan pendekatan Deskriptif induktif, Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara 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 dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Namun masih ada beberapa kendala dalam penyelenggaraan Diklat Fungsional tersebut yang menyebabkan hasil pelaksanaan Diklat kurang optimal. Diklat teknis dan fungsional sampai saat ini belum maksimal karena keterbatasan anggaran. Dari sejumlah pemaparan yang diberikan oleh Pegawai Negeri Sipil di BKPPD dan beberapa analisis yang dilakukan oleh penulis berdasarkan beberapa indikator, maka penulis menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan, baik itu Diklat fungsional dapat meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil. **Kesimpulan:** Pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang diselenggarakan BKPPD Kabupaten Magelang khususnya pada penyelenggaraan Diklat fungsional sudah terlaksana dengan baik namun belum optimal.

Kata Kunci: Pengembangan, Kompetensi, Diklat Fungsional



I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penyelenggaraan pemerintahan telah menghasilkan berbagai macam kebijakan tentang aparatur sipil negara. Berbagai kebijakan yang telah dibuat dituangkan pada berbagai peraturan perundang-undangan. Peraturan yang membahas mengenai upaya peningkatan kualitas sumber daya aparatur sipil negara. Dalam pengembangan kompetensi sumber daya aparatur sipil negara ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pada pasal 69 yang mengatakan bahwa pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintahan. Kompetensi merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap Aparatur Sipil Negara dalam pemerintahan. Hal ini diharapkan untuk mendukung pemerintah dalam menjalankan penyelenggaraan pelayanan terhadap masyarakat.

Pengembangan kompetensi aparatur sipil negara sampai saat ini masih dihadapkan dengan berbagai permasalahan. Berdasarkan dari LKJIP 3 tahun terakhir sejak 2018-2020, pelaksanaan pengembangan kompetensi di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPPD) kabupaten Magelang masih kurang optimal. Maka hal ini yang kemudian menjadikan pengembangan kompetensi untuk tetap menjadi target/ sasaran kinerja BKPPD kabupaten Magelang yang juga termuat dalam Renstra BKPPD Kabupaten Magelang Tahun 2019-2024. Data tersebut juga diperkuat dengan hasil dari wawancara yang dilakukan melalui telepon dengan Kepala Sub Bidang pembinaan Pegawai BKPPD Kabupaten Magelang yaitu Bapak Agus Triwijoko, S.Sos., MM., beliau menyampaikan bahwa “saat ini masih ada kesenjangan kompetensi dengan jenjang jabatan fungsional PNS, masih kurangnya motivasi pegawai untuk mengembangkan kompetensinya yang tentu berdampak juga dengan rendahnya kemampuan kerja pegawai BKPPD Kabupaten Magelang.

Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil BKPPD Kabupaten Magelang cukup merata di setiap unit pada organisasi tersebut. Namun ternyata masih ditemukan pegawai dengan latar belakang pendidikan sekolah menengah atas sederajat. Ada anggapan bahwa pegawai dengan pengalaman kerja yang dimilikinya dan berdasarkan waktu lamanya bekerja maka pegawai tersebut dianggap memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Namun pada kenyataannya kompetensi pegawai masih menjadi salah satu akar masalah dari kualitas sumber daya aparatur. Sehingga dapat diketahui bahwa pengembangan kompetensi untuk pegawai negeri sipil di kantor BKPPD sangat diperlukan.

Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang dilakukan oleh pemerintah. Pada masa saat ini juga harus dilaksanakan banyak diklat fungsional sebab banyak pegawai yang beralih dari struktural menjadi pegawai fungsional. Namun disisi lain masih banyak ditemukan pegawai yang kurang termotivasi untuk mengembangkan kompetensinya terutama pada masa pandemi Covid-19. Dalam pelaksanaan diklat terkadang juga ditemukan adanya hambatan mengenai keterbatasan anggaran. Hal tersebut menjadi salah satu penyebab kurangnya sarana dan prasarana dalam pelaksanaan diklat

Berdasarkan kondisi yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI DIKLAT FUNSIONAL DI BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN MAGELANG PROVINSI JAWA TENGAH”**

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Pengembangan kompetensi aparatur sipil negara sampai saat ini masih dihadapkan dengan berbagai permasalahan. Berdasarkan dari LKJIP 3 tahun terakhir sejak 2018-2020, pelaksanaan pengembangan kompetensi di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPPD) kabupaten Magelang masih kurang optimal. Maka hal ini yang kemudahan menjadikan pengembangan kompetensi untuk tetap menjadi target/ sasaran kinerja BKPPD kabupaten Magelang yang juga termuat dalam Renstra BKPPD Kabupaten Magelang Tahun 2019-2024. Data tersebut juga diperkuat dengan hasil dari wawancara yang dilakukan melalui telepon dengan Kepala Sub Bidang pembinaan Pegawai BKPPD Kabupaten Magelang yaitu Bapak Agus Triwijoko, S.Sos., MM., beliau menyampaikan bahwa “saat ini masih ada kesenjangan kompetensi dengan jenjang jabatan fungsional PNS, masih kurangnya motivasi pegawai untuk mengembangkan kompetensinya yang tentu berdampak juga dengan rendahnya kemampuan kerja pegawai BKPPD Kabupaten Magelang.

1.3 Penelitian Terdahulu

Pertama, Penelitian yang dilaksanakan oleh A Yulisafitri (2015) dengan judul Pelaksanaan Diklat Fungsional Pada Badan Diklat Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program pendidikan dan pelatihan di Badan Diklat Provinsi Sulawesi Selatan termasuk dalam kategori baik sehingga kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan oleh Badan Diklat Provinsi Sulawesi Selatan sudah mengalami peningkatan berdasarkan pemaparan informan

yang terkait dengan peningkatan kualitas sumber daya Aparatur (Badan Diklat Provinsi Sulawesi Selatan)

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hikmah (2020) dengan judul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara umum pengembangan pegawai di Kota Bekasi dalam menghadapi moratorium sudah cukup baik, pengembangan pegawai yang dilakukan melalui diklat dan mutasi namun ada juga melalui lelang jabatan.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

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

1.5 Tujuan.

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan ini meliputi:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengembangan kompetensi sumber daya aparatur melalui Diklat fungsional di Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Magelang.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat pada pelaksanaan Diklat fungsional dalam upaya pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis upaya yang dilakukan BKPPD untuk mengatasi masalah dalam pengembangan kompetensi pegawai

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian menurut Sugiyono (2016) dimana menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif agar peneliti dapat menganalisis dan menggambarkan fenomena penelitian peneliti dengan lengkap dan runtut berdasarkan fakta-fakta yang didapatkan sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian yang bermakna. Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan melakukan teknik yang meliputi wawancara

(*interview*), observasi (*observation*), dan dokumentasi (*taking notes*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Arikunto (2010).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Pada penelitian ini penulis memfokuskan dengan dimensi dan indikator yang mengacu pada teori Notoatmodjo (2015: 20). Dimana dimensi pengembangan kompetensi meliputi pendidikan dan pelatihan.

A. PENDIDIKAN

- Tolok ukur dalam kualitas seorang Pegawai Negeri Sipil yaitu salah satunya berupa tingkat Pendidikan formalnya karena pada pendidikan formal terdapat proses dimana dapat menambah kemampuan seorang pegawai tersebut baik dari segi pengetahuan, wawasan, moral, maupun sikap. Pendidikan formal ini juga sebagai salah satu persyaratan jika seorang pegawai ingin naik pangkat ataupun dalam mengisi jabatan tertentu. Dalam proses Pendidikan formal seorang pegawai bisa melalui izin belajar atau tugas belajar, dimana keduanya memiliki perbedaan
- Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada Bapak Eko Tavip Haryanto, SE selaku Kepala BKPPD Kabupaten Magelang penulis mendapat kesimpulan bahwa biasanya setiap pegawai di kantor memiliki kesempatan yang sama untuk melanjutkan Pendidikan lanjutan, namun melihat kondisi saat ini hanya beberapa orang saja pegawai yang mau melaksanakan tugas belajar. Termasuk pegawai yang berstatus izin belajar pun hanya sedikit. Hal ini karena terkendala anggaran khususnya yang mengajukan tugas belajar, Adapun pegawai yang mengajukan izin belajar dipersilahkan karena mereka menggunakan biaya pribadi. Adapun dalam hal pendidikan lanjutan, kita memberikan kesempatan kepada para pegawai yang ingin melanjutkan jenjang pendidikan formalnya melalui program izin belajar ataupun tugas belajar. Dimana program izin belajar bisa kita berikan izin sesuai keinginan pegawai tersebut jika telah memenuhi persyaratan secara umum dengan menggunakan biaya yang dibebankan pada peserta, berbeda halnya dengan program tugas belajar yang merupakan usulan dari instansi ini sesuai dengan kebutuhan profesionalisme sumber daya aparatur pada instansi ini yang akan kita biayai dalam proses pendidikannya”.

B. PELATIHAN

- Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada Bapak Eko Tavip Haryanto, SE selaku Kepala BKPPD Kabupaten Magelang pada hari Senin tanggal 10 Januari 2022 pukul 09.30 WIB bertempat di kantor BKPPD Kabupaten Magelang, Beliau menyatakan bahwa *“Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pada dasarnya bisa menjadi hak ataupun bisa menjadi sebuah kewajiban bagi seorang pegawai dalam rangka meningkatkan kualitas kerjanya. Namun dalam hal mengikuti pelatihan, Instansi BKPPD ini harus merujuk dulu pada analisis kebutuhan Diklat agar benar-benar mengetahui potensi pegawai yang benar-benar berminat dan termotivasi dalam melaksanakan Diklat.”*
- Hasil pengamatan penulis, pelaksanaan Diklat yang diselenggarakan sudah terselenggara dengan baik meskipun ada yang dilaksanakan secara online. Hal ini terlihat dari penyelesaian tugas pokok dan fungsinya dengan baik dan efisien. Pegawai dapat merasakan peningkatan pengetahuannya setelah melaksanakan Diklat. Pelaksanaan Diklat Fungsional berpedoman kepada Peraturan Kepala LAN RI Nomor 15 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Diklat Fungsional, yang menyatakan bahwa jenis Diklat Fungsional terdiri dari Diklat Pembentukan Jabatan Fungsional adalah Diklat prasyarat bagi PNS untuk dapat diangkat dalam jabatan fungsional. Diklat Fungsional Pembentukan dimaksudkan untuk memberikan pembekalan kompetensi inti yang diperlukan seseorang pejabat fungsional dalam menjalankan tugasnya.

KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR

Pada penelitian ini penulis memfokuskan dengan dimensi dan indikator yang mengacu pada teori Sutrisno (2016: 207) dimana indikator pengukuran meliputi nilai, tindakan dan hasil.

A. NILAI

- Kompetensi dapat terbentuk dengan adanya nilai-nilai karakteristik pribadi berupa motif, watak/ karakter pribadi, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan yang dapat berkembang dengan baik apabila diberikan perlakuan atau tindakan, dalam hal ini tindakan yang dilakukan adalah melalui pelaksanaan Diklat Fungsional. Salah satu kriteria dari aspek nilai yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil yaitu dari segi pengetahuan, wawasan dan keterampilan dimana ketiganya ini sangat dominan menunjang keberhasilan dalam bekerja. Dalam hal ini diharapkan banyak peningkatan yang dialami setelah melaksanakan Diklat Fungsional.
- Keterkaitan dari aspek nilai lainnya yaitu dari segi karakteristik (sikap/ perilaku) seorang Pegawai Negeri Sipil yang diharapkan dari pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui Diklat ini dapat membentuk kepribadian yang santun dan berintegritas. Meskipun yang lebih mendominasi dalam pembentukan sikap ini terletak pada Diklat pim bukan Diklat fungsional. sangat diharapkan adanya perubahan yang terjadi pada diri pegawai dari sebelum melaksanakan Diklat sampai dengan sesudah mengikuti Diklat, baik itu dari segi pengetahuan, keterampilan, serta karakter pegawai sehingga para pegawai yang telah mengikuti Diklat tersebut dapat menjalankan tugas sesuai Tupoksi masing-masing.
- Sikap dan perilaku pada dasarnya merupakan salah satu unsur penting dalam pengembangan sumber daya aparatur, dapat disadari atau tidak bahwa penempatan pegawai pada suatu bidang kerja tidak dapat menjamin bahwa secara otomatis dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Adanya pengelolaan sumber daya aparatur dapat mengarahkan pegawai untuk lebih meningkatkan kualitas dirinya seperti keterampilan/ keahlian, pengetahuan, serta dapat merubah sikap sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

B. TINDAKAN

- Tindakan merupakan suatu cara atau metode yang digunakan dalam suatu kegiatan atau proses belajar mengajar. Metode dalam Diklat yang paling sesuai yaitu dengan pendidikan orang dewasa (andagogi), yang dimana peserta Diklat diajak untuk aktif dalam kegiatan pembelajaran dan pelatihan secara bersama-sama meskipun dilaksanakan secara online sekalipun. Setiap daerah tentunya mengharapkan hasil yang baik dalam pelaksanaan Diklat, namun dalam pelaksanaannya tidak selamanya Diklat itu berjalan sesuai dengan harapan yang

diinginkan. Ada pegawai yang memang berhasil melaksanakan Diklat dengan hasil kinerja yang baik. Hasil pengamatan penulis, pelaksanaan Diklat yang diselenggarakan sudah terselenggara dengan baik meskipun ada yang dilaksanakan secara online. Hal ini terlihat dari penyelesaian tugas pokok dan fungsinya dengan baik dan efisien. Pegawai dapat merasakan peningkatan pengetahuannya setelah melaksanakan Diklat. Pelaksanaan Diklat Fungsional berpedoman kepada Peraturan Kepala LAN RI Nomor 15 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Diklat Fungsional, yang menyatakan bahwa jenis Diklat Fungsional terdiri dari Diklat Pembentukan Jabatan Fungsional adalah Diklat prasyarat bagi PNS untuk dapat diangkat dalam jabatan fungsional. Diklat Fungsional Pembentukan dimaksudkan untuk memberikan pembekalan kompetensi inti yang diperlukan seseorang pejabat fungsional dalam menjalankan tugasnya.

- Metode pembelajaran merupakan metode yang digunakan oleh pengajar dalam mengantarkan pesan pembelajaran kepada peserta didik dalam mencapai tujuan. Pengajar ataupun widyaiswara wajib memilih metode yang disesuaikan dengan modul pembelajaran agar tujuannya bisa tercapai. Metode bisa dikatakan sesuai untuk suatu pembelajaran namun belum tentu cocok untuk pembelajaran yang lain, sehingga widyaiswara harus tepat dalam memilih serta memakai metode- metode pembelajaran mana yang akan digunakan serta disesuaikan dengan modul yang akan diberikan.
- Pelaksanaan Diklat tentunya memerlukan persiapan yang matang karena menyangkut masa depan organisasi ke depannya. Oleh karena itu prosedur ada untuk dilakukan, namun sebelum itu dimulai dari awal perencanaan, dimana dalam hal ini harus menganalisa kebutuhan organisasi dan harus selektif dalam menentukan keputusan dan tentunya sesuai dengan anggaran yang tersedia. Untuk dapat membentuk Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi kriteria, perlu dilaksanakan pembinaan melalui jalur pendidikan dan pelatihan (Diklat).

C. HASIL

- Hasil merupakan tahap akhir dari keseluruhan kegiatan yang dilakukan, dimana hasil itu menentukan berhasil tidaknya suatu proses kegiatan yang dilakukan. Hasil tidak selamanya sesuai dengan harapan karena salah satu faktor penentu keberhasilan yaitu pribadi/ individu yang antusias dalam mengikuti kegiatan tersebut. Oleh karena itu, kesiapan dari pegawai

sangat penting dalam menerima setiap proses pendidikan dan pelatihan khususnya yang menyangkut hal-hal teknis dalam jabatan tertentu.

- adanya perubahan kemampuan kognitif Pegawai Negeri Sipil yang telah melaksanakan Diklat, khususnya pada pelaksanaan Diklat fungsional banyak peningkatan kemampuan intelektual yang lebih baik dan keterampilan yang lebih baik dari sebelumnya dalam memecahkan masalah dan memberikan ide-ide kreatif dan kemampuan dalam memenuhi kompetensi sesuai persyaratan jabatan.
- hasil pelaksanaan Diklat fungsional terkait kinerja atau prestasi kerja yang utama adalah tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil terhadap tupoksi masing-masing. Tanggung jawab seorang Pegawai Negeri Sipil tentunya dituntut menguasai tupoksinya sehingga memiliki kemampuan dalam bekerja dengan hasil pekerjaan yang nantinya dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan dapat dipertanggung jawabkan terhadap organisasi, peraturan perundang-undangan yang berlaku dan masyarakat. Sesuai dengan pernyataan dari narasumber tersebut dapat diketahui bahwa profesional atau penguasaan terhadap tupoksi menjadi kunci dari pelaksanaan dan pencapaian kinerja yang baik. Pengembangan kompetensi dalam hal ini melalui upaya Diklat teknis dan fungsional sampai saat ini belum maksimal karena keterbatasan anggaran. Dari sejumlah pemaparan yang diberikan oleh Pegawai Negeri Sipil di BKPPD dan beberapa analisis yang dilakukan oleh penulis berdasarkan beberapa indikator, maka penulis menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan, baik itu Diklat fungsional dapat meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Beberapa Pegawai Negeri Sipil di BKPPD Kabupaten Magelang yang pernah mengikuti Diklat mengatakan telah mengalami perubahan perilaku dari segi kemampuan kognitif, afektif dan psikomotor.

3.2. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan penting pertama yang ditemukan oleh penulis ialah terdapat perbedaan mendasar yang menunjukkan kebaruan penelitian penulis dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh A Yulisafitri (2015) dengan judul Pelaksanaan Diklat Fungsional Pada Badan Diklat Provinsi Sulawesi Selatan. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Program pendidikan dan pelatihan di Badan Diklat Provinsi Sulawesi Selatan termasuk dalam kategori baik sehingga kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan oleh Badan Diklat Provinsi Sulawesi Selatan sudah mengalami peningkatan

berdasarkan pemaparan informan yang terkait dengan peningkatan kualitas sumber daya Aparatur (Badan Diklat Provinsi Sulawesi Selatan). Namun pada penelitian tersebut tidak memfokuskan pada pengembangan yang berdasarkan kuantitas dan skala prioritas SDM Aparatur seperti yang dianalisis penulis terjadi di lokus penulis.

Kemudian, perbedaan penting yang menunjukkan temuan utama penulis yang mencerminkan kebaruan penelitian penulis dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hikmah (2020) dengan judul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara umum pengembangan pegawai di Kota Bekasi dalam menghadapi moratorium sudah cukup baik, pengembangan pegawai yang dilakukan melalui diklat dan mutasi namun ada juga melalui lelang jabatan. Pengembangan pegawai dalam penelitian ini tidak menganalisis melalui jalur promosi padahal sesuai penelitian penulis ternyata promosi merupakan salah satu cara pengembangan kompetensi lewat motivasi.

Temuan utama yang menunjukkan kebaruan hasil penelitian penulis dibandingkan penelitian terdahulu lainnya selain metode, informan dan lokus ialah penulis mendapati bahwa Diklat teknis dan fungsional sampai saat ini belum maksimal karena keterbatasan anggaran. Dari sejumlah pemaparan yang diberikan oleh Pegawai Negeri Sipil di BKPPD dan beberapa analisis yang dilakukan oleh penulis berdasarkan beberapa indikator, maka penulis menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan, baik itu Diklat fungsional dapat meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

IV. KESIMPULAN

- 1** Pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang diselenggarakan BKPPD Kabupaten Magelang khususnya pada penyelenggaraan Diklat fungsional sudah terlaksana dengan baik namun belum optimal.
- 2** Faktor da beberapa faktor yang menghambat dalam pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil melalui Diklat Fungsional ini antara lain:
 - a. Sarana dan prasarana.
 - b. Kurangnya alokasi anggaran untuk program Diklat.
 - c. Kurangnya motivasai pegawai.
- 3** Upaya Upaya yang dilakukan oleh BKPPD Kabupaten Magelang dalam mengatasi hambatan-hambatan pada pengembangan kompetensi melalui Diklat fungsional ini adalah sebagai berikut :

- a. Berkoordinasi dengan badan-badan milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan Yogyakarta ataupun dengan pihak swasta berkaitan dengan tempat pelaksanaan Diklat.
- b. Sub Bagian Keuangan mengajukan penambahan anggaran untuk tahun-tahun berikutnya terkait pengembangan kompetensi melalui Diklat Fungsional.
- c. Bidang Pengembangan Sumberdaya Manusia berupaya menyadarkan dengan cara memotivasi pegawai yang enggan mengikuti Diklat.

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

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

V. UCAPAN TERIMA KASIH

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

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basrowi dan Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Crano, Marilyn B. Brewer dan William D. 2002. *Principles And Methods Of Social Research*, London: Lawrence Erlbaum Associates
- Creswell, John W. 2017. *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Pustaka Pelajar.
- Harsono. 2011 *Sistem Administrasi Kepegawaian*. Bandung. Fokus Media.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Aparatur*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber daya aparatur Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.

Manullang. 2006. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Gadjah Mada Press.

Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber daya aparatur*. Bandung: Alfabeta.

Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber daya aparatur*. Jakarta : Rineka Cipta.

Sedarmayanti. 2007. *Sumber daya aparatur dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Yuniarsih, Thutju dan Suwanto. 2013. *Manajemen Sumber daya aparatur*. Bandung: Alfabeta.

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



