

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA APARATUR MELALUI
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN MAGETAN PROVINSI JAWA TIMUR**

Puspa Ayu Widhi Pangestu
NPP.29.0979

*Asdaf Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: 29.0979@praja.ipdn.ac.id

ABSTRACT

Problem/Background (GAP): An organization that is running well is indicated by the presence of one indicator, namely the cog in the form of competent human resources. So like facilities and infrastructure, budget, and employee motivation become the focus of the problem. To achieve this success, it is necessary to develop competence, as stated in Law Number 5 of 2014 article 70 paragraph (1) concerning the State Civil Apparatus which emphasizes that every State Civil Apparatus employee has the right and opportunity to develop competence. **Purpose:** This research is intended to identify and describe how the implementation of competency development is seen from the aspect of Education and Training at the Regional Personnel Agency of Magetan Regency. **Methods:** This study used a descriptive qualitative research method. Data collection techniques were carried out by interview, observation and documentation. The data analysis technique used according to the Miles and Huberman model is data reduction, data presentation and conclusion drawing. **Results/Findings:** The results of the study indicate that the implementation of Personnel Training and Education in Magetan Regency is still not optimal because there are several obstacles. **Conclusion:** It is known that the implementation of the competency development of apparatus resources at the Regional Personnel Agency of Magetan Regency is good, this can be seen from the performance of employees in Magetan Regency in general, they are competent.

Keywords: *Development, Competence, Technical Training*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Organisasi yang berjalan dengan baik ditunjukkan dengan adanya salah satu indikator yaitu roda penggerak berupa sumber daya manusia yang berkompeten. Sehingga layaknya sarana dan prasarana, anggaran, serta motivasi pegawai menjadi fokus permasalahan. Untuk mencapai keberhasilan tersebut perlu diadakan pengembangan kompetensi, sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 70 ayat (1) tentang Aparatur Sipil Negara yang menekankan bahwa setiap Pegawai Aparatur Sipil Negara memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. **Tujuan:** Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang dilihat dari aspek Diklat pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Magetan. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi serta dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan menurut model Miles dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelenggaraan Diklat Kepegawaian di Kabupaten Magetan masih belum optimal dikarenakan terdapat beberapa kendala. **Kesimpulan:** 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.

Kata Kunci : Pengembangan, Kompetensi, Diklat teknis

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dan terpenting di dalam suatu organisasi, begitupun di dalam pemerintahan, SDM menduduki peranan terpenting. Pengelolaan SDM seyogyanya dilaksanakan dengan cara profesional agar terwujud keseimbangan antara kemampuan SDM dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat berkembang secara produktif. Tugas pokok, fungsi dan wewenang yang dilakukan untuk mewujudkan sumber daya manusia (SDM) sebagai perangkat penggerak dalam sistem organisasi pemerintahan harus mampu mencapai optimalisasi pengelolaan manajemen kepegawaian dari pengangkatan sampai dengan pemberhentian pegawai. Kondisi tersebut mengharuskan adanya peningkatan kemampuan sumber daya aparatur dengan cara meningkatkan kualifikasi, kompetensi dan keterampilan pegawai. Dengan demikian organisasi dapat menentukan strategi- strategi yang akan digunakan organisasi untuk menghadapi tantangan masa depan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

mencakup 14 (empat belas) lingkup bidang pengelolaan Pegawai Negeri Sipil. Dalam pengelolaan tersebut dimaksudkan agar ASN dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat dan pelaksana kebijakan serta mampu menjadi pemersatu bangsa Negara Kesatuan Republik Indonesia berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Berlakunya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil negara memberikan harapan agar melahirkan aparatur pemerintahan yang berintegritas, profesionalitas, bebas, dan bersih dari praktik KKN. Undang-undang ini diharapkan mampu dalam menjalankan birokrasi pemerintahan sehingga dapat memicu penataan birokrasi yang baik melalui paradigma baru yakni sistem merit. Sebagaimana dijelaskan dalam pada pasal 1 ayat (22) menyatakan bahwa Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna, kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Dalam teori karir dan undang-undang ketenagakerjaan, pegawai tentu memiliki kesempatan yang sama untuk pengembangan karirnya. Karir seorang PNS tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yang selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja PNS. Implementasi pengembangan karir PNS tersebut mewajibkan PNS memiliki kompetensi tertentu.

Di lingkungan pemerintah daerah salah satunya yang melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan yaitu di Kabupaten Magetan. Proses pengembangan kompetensi ASN terus dihadapkan dengan tantangan. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) 3 tahun terakhir dari 2018-2020, pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Magetan masih kurang optimal. Hal inilah yang menjadikan pengembangan kompetensi sebagai tujuan atau sasaran kinerja BKD Kabupaten Magetan, termasuk dalam Renstra BKD Kabupaten Magetan Tahun 2018-2023.

Presiden menginginkan sumber daya aparatur yang bekerja keras, melayani masyarakat, dinamis, terampil, serta memiliki kemampuan dalam penguasaan IPTEK. Hal ini menjadi dasar untuk mewujudkan ASN berkelas dunia pada tahun 2024. Diketahui bahwa latar belakang pendidikan pegawai di BKD Kabupaten Magetan, dapat mempengaruhi tingkat pemahaman dan keterampilan serta kecakapan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Diketahui bahwa latar belakang pendidikan Pegawai Negeri Sipil di BKD Kabupaten Magetan yang memiliki latar pendidikan terakhir SMA sederajat sebanyak 5 orang, pendidikan Diploma III sebanyak 3 orang, pendidikan Diploma IV sebanyak 3 orang, pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 24 orang, pendidikan terakhir tingkat Pasca Sarjana (S2) sebanyak 2 orang.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Melihat dari data yang ada, dapat menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil di BKD Kabupaten Magetan cukup merata disetiap unit pada organisasi tersebut. Namun ternyata pegawai dengan latar pendidikan Sekolah Menengah Atas sederajat masih ada. Ada anggapan bahwa pegawai dengan pengalaman kerja yang dimilikinya dan berdasarkan waktu lamanya bekerja maka pegawai tersebut dianggap memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Dalam pelaksanaan Diklat terkadang juga memiliki dan mengalami hambatan yakni keterbatasan anggaran. Hal tersebut yang menjadi penyebab kurangnya sarana dan prasarana dalam pelaksanaan Diklat.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak lepas dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang pernah ditulis sebagai karya ilmiah guna bahan perbandingan sekaligus pedoman penulis. Penelitian sebelumnya menjadi acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang akan dilakukan. Pertama, penelitian Fahmi Hidayat (2020) yang berjudul Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Melalui Diklat Teknis Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Magelang Provinsi Jawa Tengah. Menemukan hasil bahwa pengembangan kompetensi pegawai di BKPPD Kabupaten Magelang sudah berjalan dengan baik, meskipun ada beberapa hal yang harus diperbaiki secara bersama-sama. Hasil evaluasi menunjukkan masih adanya kendala pada pengiriman peserta Diklat dari instansinya masing-masing. Salah satunya peserta yang tidak terlalu antusias dalam mengikuti Diklat. Serta Adanya widyaiswara yang kurang cakap dalam mengtransferkan ilmu kepada para peserta Diklat dikarenakan kurang mampu membawa suasana akrab dalam ruangan kelas, dsb. Pada akhirnya nanti akan berpangkal pada kinerja dari pegawai tersebut dalam memenuhi tugas-tugas kesehariannya. Kedua, penelitian Agustina Rahmawati (2017) yang berjudul Efektivitas Program Penyelenggaraan Diklat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah. Menemukan bahwa Proses penyelenggaraan Diklat Teknis Pengelolaan aset/barang sudah cukup efektif. Penilaian efektivitas pelaksanaan diklat dapat dilihat dari tujuan diklat tersebut telah tercapai. Faktor yang mempengaruhi efektivitas program yakni perkembangan teknologi, faktor lingkungan serta sikap dan perilaku pengajar dalam penyampaian materi kurikulum sudah cukup efektif. Ketiga, penelitian Dhita Ayu Meitaningrum, dkk (2017) yang berjudul Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai, Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang. Yang menemukan bahwa Efektivitas Diklat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada BKD Kabupaten Malang sudah efektif. Hasil dari evaluasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai bahwa banyak pegawai yang sudah mengalami perubahan, baik itu perubahan dalam perilaku maupun sikap di tempat kerja. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun

2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil merupakan faktor pendukung pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan dan informan yang baru dan berbeda.

1.5 Tujuan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang dilihat dari aspek Diklat pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Magetan.

II. METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif dan pendekatan induktif untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang dialami subyek penelitian dari masalah yang terjadi (Creswell, 2016:3). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan dokumentasi yang didapat dari sumber data primer dan sekunder dengan narasumber yang dipilih secara *purposive sampling* yakni Kepala Badan Kepegawaian Daerah (1 orang), Kepala Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, dan Pelaporan (1 orang), Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur (1 orang), Kepala Sub Bidang Diklat Penjurusan (1 orang), Kepala Sub Bidang Diklat Teknis Fungsional (1 orang), Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan BKD Kabupaten Magetan (5 orang). Teknik analisis data dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh dibahas dengan menggunakan teori Pengembangan Notoadmodjo (2015:20) dengan indikator pendidikan dan pelatihan. Serta teori kompetensi Edy Sutrisno (2016:207) dengan indikator niat, tindakan dan hasil.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Melalui Pendidikan dan Pelatihan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Magetan

Peneliti dalam menganalisis Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Melalui Pendidikan dan Pelatihan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Magetan menggunakan teori Pengembangan Notoadmodjo (2015:20) dengan indikator pendidikan dan pelatihan. Serta teori kompetensi Edy Sutrisno (2016:207) dengan indikator niat, tindakan dan hasil.

A. Pengembangan Melalui Pendidikan dan Pelatihan

- Prinsip Diklat

Prinsip penting dari Diklat ialah tersedianya tenaga pelatih yang terdidik dan mempunyai

kesanggupan untuk mengajar dengan metode Diklat yang sesuai sehingga peserta dapat lebih mudah menangkap pelajaran yang diberikan

- Tujuan dan Kurikulum Diklat

Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan karena munculnya dorongan dari dalam diri para pegawai untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya sehingga menciptakan rasa puas karena adanya tersedianya informasi tentang berbagai program melalui kurikulum yang mana pegawai dapat memanfaatkannya dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual. Penyelenggaraan Diklat Pegawai Negeri Sipil bisa dilakukan secara klasikal yaitu dengan tatap muka di dalam kelas. Di samping itu juga dilakukan secara non klasikal yaitu dengan pelatihan di alam bebas dan pelatihan dengan sistem jarak jauh dari tempat kerja.

- Metode dan Alat Bantu Diklat

Metode Diklat yang diterapkan yaitu metode sistem latihan praktik, yang mana dalam sistem ini para peserta Diklat lebih difokuskan untuk melaksanakan latihan praktik seperti yang adadi lapangan agar dapat berhubungan langsung dengan pekerjaannya. Selain itu ada metode sistem magang yang mempunyai prinsip yaitu belajar sambil bekerja ataupun sebaliknya, metode sistem peragaan menggunakan alat peraga, serta metode sistem bimbingan dengan memberikan pelajaran langsung.

- Evaluasi Diklat

Pentingnya evaluasi pelaksanaan Diklat, yang umumnya dilakukan minimal 6 bulan setelah pelaksanaan Diklat dengan asumsi para alumni peserta diklat telah melaksanakan tugasnya, manfaat dari evaluasi diklat ini adalah untuk mengukur dan menilai capaian hasil diklat yang telah dilaksanakan secara objektif, terukur, dan tepat sasaran, sehingga menjadi umpan balik untuk merencanakan kembali pelaksanaan diklat dimasa yang akan datang dan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja alumni diklat.

B. Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil

- Niat

Faktor utama dalam pelaksanaan Diklat yaitu dari dalam diri seorang pegawai yang dilandasi oleh kemauan atau niat sehingga dapat memperoleh dampak dari pelaksanaan Diklat itu sendiri secara optimal. Dalam Undang-undang ASN Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 70 juga disebutkan bahwa setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, antara lain melalui Pendidikan dan Pelatihan, seminar, kursus, dan penataran. Penilaian terhadap pencapaian kompetensi perlu dilakukan secara objektif, berlandaskan kinerja pegawai yang ada dalam organisasi dengan bukti penguasaan mereka terhadap beberapa sub indikator di bawah ini :

a) Kemampuan Pegawai negeri Sipil

Kriteria dari aspek nilai yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil yaitu dari segi pengetahuan,

wawasan, dan keterampilan dimana ketiganya ini sangat mendominasi dalam menunjang keberhasilan kerja. Dengan adanya kompetensi, sumber daya aparatur dilihat sebagai manusia dengan ciri khas yang perlu dikembangkan, tujuannya agar suatu pekerjaan menjadi lebih memberikan inspirasi sehingga mampu mendorong semangat kerja para pegawai dan memotivasi mereka untuk menuntaskan tugasnya.

b) Karakteristik Pegawai Negeri Sipil

Keterkaitan dari aspek nilai lainnya yaitu dari segi karakteristik (sikap atau perilaku) seorang Pegawai Negeri Sipil yang diharapkan dari pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui Pendidikan dan Pelatihan dapat membentuk kepribadian yang santun dan berintegritas, meskipun yang lebih mendominasi dalam pembentukan sikap terletak pada Diklat pim. Melalui adanya pelaksanaan Diklat bagi Pegawai Negeri Sipil, 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 mampu menjalankan tugas sesuai dengan bidangnya.

c) Pengelolaan Sumber Daya Aparatur

Suatu pengelolaan sumber daya aparatur yang didasarkan pada kompetensi dikatakan berhasil apabila mampu membantu bidang sumber daya aparatur untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat menentukan pegawai dalam menduduki jabatan yang diembannya sejalan dengan pendapat Sedarmayanti, tujuan utama dari program pelatihan dan pengembangan diarahkan agar meningkatkan produktivitas organisasi melalui berbagai kegiatan antara lain.

- Tindakan

Tindakan adalah suatu metode atau cara yang digunakan dalam suatu kegiatan proses belajar mengajar. Metode dalam Pendidikan dan Pelatihan yang paling sesuai yaitu dengan pendidikan orang dewasa (andragogi), yang mana 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 dan maksimal dalam pelaksanaan Diklat, namun dalam pelaksanaannya tidak selamanya berjalan sesuai dengan harapan yang diinginkan.

a) Pencapaian Kinerja dari Pengembangan Pegawai

Pengembangan kompetensi pegawai di BKD Kabupaten Magetan sudah berjalan dengan baik meskipun ada beberapa hal yang harus diperbaiki secara bersama-sama. Hasil evaluasi menunjukkan masih adanya kendala pada pengiriman peserta Diklat dari instansinya masing-masing. Salah satunya adalah peserta yang tidak antusias dalam mengikuti Diklat, ada juga widyaiswara yang kurang cakap dalam mentransferkan ilmu kepada peserta Diklat dikarenakan kurang mampu membawa suasana akrab dalam ruang kelas maupun kegiatan Diklat lainnya. Pada akhirnya nanti akan berdampak pada kinerja dari pegawai tersebut dalam memenuhi tugas kesehariannya.

- Hasil

Hasil merupakan tahap akhir dari keseluruhan kegiatan yang telah dilaksanakan, dimana hasil itu menentukan berhasil atau tidaknya suatu proses kegiatan yang dilaksanakan. Hasil tidak selalu sesuai dengan harapan karena salah satu faktor penentu keberhasilan yaitu pribadi atau individu yang antusias dalam mengikuti kegiatan tersebut. Keterkaitan hasil dapat dilihat dari prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang dinilai dari sasaran kerja pegawai, beberapa orang pegawai yang telah mengikuti pengembangan kompetensi, terlihat setelah mengikuti Diklat kinerjanya meningkat dan lebih baik.

- a) Kemampuan Kognitif Pegawai Negeri Sipil

Kemampuan kognitif PNS yang dimaksudkan berdasarkan kepedamotif, sikap, sifat, atau nilai, serta tahap pemikiran atau pengetahuan. Kemampuan kognitif pegawai mengalami peningkatan sesuai dengan apa yang dirasakan pegawai tersebut karena pegawai menjadi lebih profesional dalam memberikan pelayanan publik dan pegawai juga mampu menguasai tugas pokok dan fungsinya serta menunjang pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kompetensi pegawai.

- b) Kemampuan Afektif Pegawai Negeri Sipil

Perubahan perilaku dengan kemampuan afektif dapat dilihat dari segi sikap dan perilaku dari Pegawai Negeri Sipil. perubahan perilaku dari segi kemampuan afektif Pegawai Negeri Sipil yang telah mengikuti Diklat di BKD Kabupaten Magetan dapat dikatakan mengalami peningkatan. Peningkatan tersebut terutama dalam hal kedisiplinan berupa komitmen dan integritas, serta pola pikir yang sesuai dengan persyaratan jabatan, tetapi tidak menutup kemungkinan adanya Pegawai Negeri Sipil yang hanya mengalami sedikit perubahan perilaku karena masih menganggap bahwa Diklat adalah sesuatu yang bersifat formalitas.

- c) Kemampuan psikomotorik

Peningkatan potensi, kecerdasan, dan minat disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan peserta Diklat. Kemampuan peserta Diklat dari segi psikomotorik yang diperlukan yaitu berupa kemampuan dalam berkomunikasi, berpikir secara kritis dan kreatif. Program dalam Diklat harus mampu menjawab tantangan seperti ini agar dapat meningkatkan kemampuan peserta Diklat dalam setiap proses pembelajaran Diklat.

3.2. Faktor-Faktor yang menghambat pada Pelaksanaan Diklat Dalam Upaya Pengembangan Kompetensi Pegawai

A. Sarana dan Prasarana

Pelaksanaan Diklat yang diselenggarakan oleh BKD Kabupaten Magetan masih dapat dikatakan belum kondusif karena berpindah-pindah dan belum adanya tempat khusus untuk penyelenggaraan Diklat tersebut, sehingga yang dilakukan sekarang ini yaitu dengan menyewa gedung atau hotel untuk

penyelenggaraan Diklat. Hal ini cukup menyulitkan BKD Kabupaten Magetan sendiri dalam hal persiapan penyelenggaraan Diklat, dengan mencocokkan antara anggaran dengan tempat yang tepat untuk menunjang penyelenggaraan Diklat agar berjalan dengan baik.

B. Alokasi Anggaran

Pelaksanaan Diklat di Kabupaten Magetan masih terkendala dengan anggaran sehingga pelaksanaan Diklat menjadi terbatas. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pemerintah Daerah belum sepenuhnya memiliki komitmen yang kuat untuk lebih memprioritaskan peningkatan kapasitas aparaturnya.

C. Motivasi Pegawai

Motivasi pegawai dalam bekerja akan berpengaruh besar terhadap kinerja dan pelayanan yang dihasilkan. Namun, fakta yang terjadi dilapangan tidak semua pegawai ingin mengikuti Diklat.

3.3. Upaya dalam Mengatasi Hambatan dalam Pengembangan Kompetensi Pegawai

A. Sarana dan Prasarana

Peningkatan sarana dan prasarana sangat penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Sarana dan prasarana selayaknya dikelola dengan baik yang mana secara langsung dan tidak langsung menunjang jalannya proses Pendidikan dan Pelatihan untuk mencapai tujuan Diklat itu sendiri. Berkoordinasi dengan badan-badan milik Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan pihak swasta berkaitan dengan tempat pelaksanaan Diklat.

B. Alokasi Anggaran

Anggaran daerah sendiri mempunyai arti penting bagi Pemerintah Daerah dalam rangka pelaksanaan pembangunan dan peningkatan kesejahteraan. Di tengah keterbatasan anggaran yang ada, Pemda dituntut untuk membuat skala prioritas dan mengimplementasikan prinsip penganggaran sehingga sasaran yang telah ditetapkan tercapai. Sub Bagian Keuangan mengajukan penambahan anggaran untuk tahun-tahun berikutnya terkait pengembangan kompetensi melalui Diklat.

C. Motivasi Pegawai

Motivasi pegawai adalah aspek pokok yang harus dimiliki agar pegawai dapat berkontribusi untuk peningkatan kinerja, motivasi dapat menjadi stimulus bagi seorang pegawai untuk menjalankan tugasnya. Dengan adanya motivasi maka pegawai akan dengan senang hati dan ikhlas dalam mengikuti diklat. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur berupaya menyadarkan dengan cara memotivasi pegawai yang enggan mengikuti Diklat dengan melakukan kerja sama dengan SKPD lain di Pemerintahan Kabupaten Magetan terkait pengiriman peserta dan kesadaran mengembangkan kompetensi setiap pegawai.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Peneliti menemukan 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. Layaknya temuan Dhita Ayu Meitaningrum, dkk (2017) bahwa Efektivitas Diklat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada BKD Kabupaten Malang sudah efektif. Hasil dari evaluasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai bahwa banyak pegawai yang sudah mengalami perubahan, baik itu perubahan dalam perilaku maupun sikap di tempat kerja (Meitaningrum et al., 2017). Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur di Kabupaten Magetan dipengaruhi oleh kurangnya motivasi dari ASN untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Layaknya temuan Fahmi Hidayat (2020) bahwa menunjukkan masih adanya kendala pada pengiriman peserta Diklat dari instansinya masing-masing. Salahsatunya peserta yang tidak terlalu antusias dalam mengikuti Diklat (Hidayat, 2020).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti menyimpulkan 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. Namun masih ada beberapa kendala dalam penyelenggaraan Diklat tersebut yang menyebabkan hasil pelaksanaan Diklat kurang optimal.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Serta penelitian hanya pada wilayah tertentu yang mudah dijangkau.

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 peningkatan kompetensi aparatur di Pemerintah Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Magetan beserta jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. PT. Pustaka
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber daya manusia*. Jakarta : Rineka Cipta

- Nurhajati W. dan Bachtiar B. 2018. Pengembangan Kurikulum Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) Berbasis Kompetensi dalam Membangun Profesionalisme dan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Jurnal Pendidikan (Teori dan Praktik) Pelajar*.
- Setiadiputra. 2017. Urgensi Program Pengembangan Kompetensi Sdm Secara Berkesinambungan Di Lingkungan Instansi Pemerintah. *Jurnal SAWALA*.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana

