

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA APARATUR DI BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN
TULUNGAGUNG PROVINSI JAWA TIMUR**

Kharina Nugrahayu Lestari

NPP. 29.0950

Asdaf Kabupaten Tulungagung, Provinsi Jawa Timur

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: karinalestari30@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement / Background (GAP): The development of an increasingly advanced era requires humans to adjust by improving their quality and be ready to compete. ASN as the driving wheel of government requires adequate competence in supporting the completion of the tasks possessed. But the fact in the field is still a lot of apparatus that needs to be improved and developed again. **Purpose:** The research with the title "Development of Apparatus Resource Competencies in the Staffing and Human Resources Agency of Tulungagung Regency of East Java Province" aims to know and analyze and describe the development of apparatus competencies in the Tulungagung Regency Human Resources Staffing and Development Agency of East Java Province. **Method:** This researcher uses a Qualitative-Quantitative mixed research design using descriptive methods. Data collection techniques are carried out by interviews, observations, documentation, and questionnaires. Data analysis techniques are carried out through data reduction, data presentation, verification, and descriptive statistics and drawing conclusions. **Conclusion:** The research results showed that the implementation of competency development in BKPSDM Tulungagung Regency of East Java Province went well with a score of 2.46 but in its implementation there were still obstacles. The limited budget and the interest of the apparatus in participating in activities are obstacles to the development of apparatus competencies in BKPSDM Tulungagung Regency. One of the efforts made by BKPSDM Tulungagung Regency to solve this problem is to cooperate with other parties, follow the webiar for the apparatus and the Implementation of Perbub no.10 of 2021 in BKPSDM Tulungagung Regency.

Keywords: *Development, Competence, Apparatur*

ABSTRAK (in bahasa)

Permasalahan/ Latar Belakang (GAP) : Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut manusia untuk menyesuaikan diri dengan meningkatkan kualitas diri dan siap untuk berkompetisi. ASN sebagai poros penggerak roda pemerintahan membutuhkan kompetensi yang memadai dalam mendukung terselesaikannya tugas yang dimiliki. Namun fakta dilapangan masih banyak aparatur yang perlu untuk ditingkatkan dan dikembangkan lagi kemampuannya. **Tujuan :** Penelitian dengan judul “Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur” bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis serta mendeskripsikan pengembangan kompetensi aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur. **Metode :** Penelitain ini menggunakan desain penelitian campuran Kualitatif-Kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, verifikasi, dan statistika deskriptif serta penarikan kesimpulan. **Hasil :** Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi di BKPSDM Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur berjalan dengan Baik dengan skor 2.46 namun pada pelaksanaannya masih terdapat hambatan. Anggaran yang masih terbatas serta minat aparatur dalam mengikuti kegiatan menjadi hambatan bagi pengembangan kompetensi aparatur di BKPSDM Kabupaten Tulungagung. Salah satu upaya yang dilakukan BKPSDM Kabupaten Tulungagung untuk menyelesaikan masalah ini adalah dengan melakukan kerjasama dengan pihak lain, mengikuti webinar untuk aparatur serta Implementasi Perbub No.10 Tahun 2021 di BKPSDM Kabupaten Tulungagung.

Kata kunci: Pengembangan, Kompetensi, Aparatur



I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut manusia untuk mampu menyesuaikan diri melalui peningkatan kualitas diri dan siap untuk berkompetisi menghadapi segala tantangan zaman yang semakin beragam. Oleh karena itu, kompetensi sumber daya manusia perlu untuk senantiasa ditingkatkan. Dalam mengimbangi tuntutan zaman, di Indonesia menyelenggarakan suatu program yakni Reformasi Birokrasi. Program ini bertujuan menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik dengan menerapkan prinsip *good government* dan *clean Government*. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 memuat adanya *Grand Design* Reformasi Birokrasi Periode 2010- 2025 yang didalamnya mencakup 8 (delapan) area perubahan sehingga mampu menciptakan birokrasi pemerintahan yang professional, berintegritas tinggi serta bersih dari praktek KKN.

Pada area sumber daya aparatur, diharapkan menghasilkan *output* yang berupa sumber daya aparatur yang kompeten, berintegritas, capable, netral, professional, berkinerja tinggi serta sejahtera dalam rangka menghasilkan Aparatur yang professional, salah satu usaha yang dilakukan oleh pemerintah ialah melalui Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yang berdasar pada 4 hal yang meliputi Kompetensi, Kualifikasi Pendidikan, Kinerja, serta Disiplin. Hal ini termuat pada Pasal 1 Ayat 6 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 yang menyatakan “Indeks Profesionalitas ASN merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kompetensi, kualifikasi, kinerja, serta kedisiplinan yang dimiliki pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan” Sejalan dengan hal ini, Kementerian Dalam Negeri menekankan pentingnya Kompetensi bagi ASN. Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan fungsinya di Instansi masing – masing. Kompetensi merupakan sebuah kemampuan serta karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai Aparatur Sipil Negara berupa yang berupa pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan sikap perilaku (attitude).

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan Pengembangan kompetensi aparatur di Kabupaten Tulungagung khususnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pada kenyataannya, hasil pengukuran Indeks Professional Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Tulungagung Tahun 2020 ialah 55,4 yang termasuk pada Kategori Sangat Rendah. Hal yang senada terdapat pada dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2018 - 2023 yang menyebutkan masalah pokok dalam pelayanan perangkat daerah ialah PNS tidak professional dengan salah satu masalah berupa Kompetensi PNS Rendah. Dengan Demikian maka diperlukan usaha yang lebih bagi Pemerintah Kabupaten Tulungagung dalam meningkatkan nilai indeks profesionalitas ASN.

Tabel 1.

Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tulungagung Tahun 2020.

No.	Nilai PIP	Kategori	Jumlah (orang)
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	(91 - 100)	Sangat Tinggi	1
2.	(81-90)	Tinggi	6
3.	(61-70)	Rendah	17
4.	(dibawah 60)	Sangat Rendah	25

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tulungagung 2021

Indeks Profesionalitas ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tulungagung masih didominasi oleh Kategori Rendah. Mengingat Badan inilah yang diberi tugas dan wewenang dalam koordinir pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yang ada di Kabupaten Tulungagung maka penulis berharap badan ini mampu memberikan contoh yang terbaik dalam hal Indeks Profesionalitas ASN yang ada di Kabupaten Tulungagung. Hal ini membuat penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana kompetensi yang dimiliki oleh aparatur yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupten Tulungagung Provinsi Jawa Timur.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam konteks Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai suatu obyek yang diteliti maupun teori yang digunakan dalam penelitian. Penelitian Putra Ariandy, 2021 Menghasilkan sebuah temuan bahwa pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Aparatur Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Muara Enim belum berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan adanya hambatan pada kurangnya motivasi aparatur , adanya struktur organisasi yang belum terpenuhi serta faktor kedekatan dengan pimpinan organisasi yang memiliki kekuatan politis dalam mempengaruhi suatu kebijakan. Penelitian Mikha Christin Yunitasari, 2017 menemukan bahwa Pelaksanaan Pengembangan kompetensi belum terlaksana dengan optimal. Meskipun pemerintah daerah telah memberikan kesempatan yang sama terhadap pegawai khususnya dalam mengikuti berbagai kegiatan pengembangan kompetensi tetapi pelaksanaannya harus bertahap karena disesuaikan dengan anggaran. Peneltian yang dilakukan oleh Kalangi, Roose pada 2015 menghasilkan bahwa beberapa unsur dari pengembangan sumber daya manusia meliputi perekrutan, pelatihan, pengembangan karier, manfaat, promosi, mutasi, pelatihan khusus struktural dan teknis yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga terwujud

pemerintahan yang baik di Kabupaten Kepulauan Sangehe Sulawesi Utara. Beberapa unsur yang ada pada pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang termuat pada penelitian ini cukup banyak sehingga pada penelitian ini cenderung lebih kompleks.

1.4. 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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur. Metodenya yang digunakan menggunakan mix methods juga berbeda dengan penelitian Putra, Yunitasari, serta Kalangi. Selain itu pengukuran/indikator yang digunakan juga berbeda dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan pendapat dari Malayu P. Hasibuan (Hasibuan, 2017) yang menyebutkan bahwa Pengembangan Aparatur dapat dilakukan melalui 3 hal yakni Pendidikan, Pelatihan, serta adanya Mutasi. Pada Penelitian kali ini penulis mengkombinasikan wawancara dan kuesioner dengan menggunakan Statistika Deskriptif yang berdasarkan Analisis Kuantitatif Skala Likert.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, serta mendeskripsikan Pengembangan Kompetensi Aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode mixing/campuran (kualitatif dan kuantitatif) dengan pendekatan penelitian deskriptif. Berdasarkan Jurnal *Mixing Methods: Qualitative and Quantitative* Julia Brannen, 2005 disebutkan bahwa diantara kedua jenis metode penelitian kualitatif dan kuantitatif jika berdiri sendiri dalam suatu penelitian pasti memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing, sehingga menggabungkan keduanya adalah cara untuk melengkapi dan menyempurnakan sebuah penelitian. Penulis mengumpulkan data melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 10 orang informan. Adapun pengumpulan data Kuantitatif dilaksanakan dengan menyebarkan angket terhadap 36 orang yang 10 diantaranya merupakan narasumber yang penulis wawancarai. Adapun analisisnya menggunakan teori Pengembangan Sumber Daya Manusia yang digagas oleh Malayu P. Hasibuan (Hasibuan, 2017) yang menyatakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia terdiri dari tiga hal yaitu pendidikan, pelatihan, dan mutasi

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Pengembangan Kompetensi Aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur.

Penulis menganalisis Pengembangan Aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur menggunakan pendapat dari Malayu P. Hasibuan yang menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari 3 hal yakni Pendidikan, Pelatihan serta adanya Mutasi.

A. Pendidikan

Penulis melaksanakan penelitian dengan menggunakan kuesioner pada dimensi Pendidikan melalui beberapa Indikator yang meliputi Penguasaan teori yang dimiliki oleh aparatur, Kesempatan yang sama bagi aparatur dalam menempuh pendidikan serta Moral yang dimiliki oleh Aparatur.

Tabel 1. Tanggapan Aparatur BKPSDM Kabupaten Tulungagung bahwa Pendidikan berpengaruh terhadap pengetahuan yang dimiliki oleh Aparatur.

Indikator 1. Penguasaan Teori					
No. Item	Jumlah Item	Skor Tanggapan	Frekuensi	Jumlah Skor Rata-rata	Presentase (%)
		Setuju (3)	34	102	96.23
1	1	Ragu - ragu (2)	2	4	3.77
		Tidak Setuju (1)	0	0	0.00
Jumlah			36	106	100.00
Skor Maksimal			108		
Rata - rata Skor Intepretasi			2.944444444		
Kriteria			BAIK		

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian 2022

Pada **Tabel 1**, dapat kita perhatikan sebesar 96% aparatur menyetujui bahwa pendidikan menambah penguasaan teori bagi aparatur dalam menyelesaikan pekerjaan. secara garis besar kemampuan konseptual dari aparatur sebanding dengan tingkat pendidikan yang mereka miliki. Hal ini membuat penulis dapat mengintepretasikan bahwa pada indikator penguasaan teori, BKPSDM berada pada kategori Baik.

Tabel 2. Tanggapan Aparatur BKPSDM Kabupaten Tulungagung bahwa setiap Pegawai mendapatkan kesempatan yang sama untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi.

Indikator 2. Kesempatan Mengikuti Pendidikan					
No. Item	Jumlah Item	Skor Tanggapan	Frekuensi	Jumlah Skor Rata-rata	Presentase (%)
		Setuju (3)	35	105	98.13
2	1	Ragu - ragu (2)	1	2	1.87
		Tidak Setuju (1)	0	0	0.00
Jumlah			36	107	100.00
Skor Maksimal	108				
Rata - rata Skor Intepretasi	2.972222222				
Kriteria	BAIK				

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian 2022

Pada **Tabel 2**, dapat kita perhatikan sebesar 98% aparatur menyetujui bahwa setiap aparatur memiliki kesempatan yang sama dalam menempuh pendidikan yang lebih tinggi. Hal ini membuat penulis dapat mengintepretasikan bahwa pada indikator kesempatan mengikuti pendidikan, BKPSDM Kabupaten Tulungagung berada pada kategori Baik.

Tabel 3. Tanggapan Aparatur BKPSDM Kabupaten Tulungagung tentang Loyalitas dan Etika Bekerja pegawai meningkat setelah menempuh pendidikan yang lebih tinggi.

Indikator 3. Moral					
No. Item	Jumlah Item	Skor Tanggapan	Frekuensi	Jumlah Skor Rata-rata	Presentase (%)
		Setuju (3)	39	117	65.00
3,4	2	Ragu - ragu (2)	30	60	33.33
		Tidak Setuju (1)	3	3	1.67
Jumlah			72	180	100.00
Skor Maksimal			216		
Rata - rata Skor Intepretasi			2.5		
Kriteria			BAIK		

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian 2022

Pada **Tabel 3**, dapat kita perhatikan sebesar 65% aparatur menyetujui bahwa aparatur memiliki etika bekerja dan loyalitas yang meningkat seiring dengan tingkat pendidikan yang dimilikinya. 33% aparatur memilih ragu – ragu atau berada pada posisi netral dalam menyetujui etika bekerja dan loyalitas aparatur meningkat seiring dengan tingkat pendidikan yang ia miliki. Hal ini membuat penulis dapat mengintepretasikan bahwa pada indikator Moral, BKPSDM Kabupaten Tulungagung berada pada kategori Baik.

B. Pelatihan.

Penulis melaksanakan penelitian dengan menggunakan kuesioner pada dimensi Pelatihan melalui beberapa Indikator yang meliputi Tingkat Keterampilan Teknis serta Tingkat Keterampilan Manajerial yang dimiliki oleh aparatur di BKPSDM Kabupaten Tulungagung.

Tabel 4. Tanggapan Aparatur BKPSDM Kabupaten Tulungagung mengenai Keterampilan Teknis Aparatur di BKPSDM Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur.

Indikator 1. Keterampilan Teknis Pegawai					
No. Item	Jumlah Item	Skor Tanggapan	Frekuensi	Jumlah Skor Rata-rata	Presentase (%)
		Setuju (3)	63	189	91.75
5,6	2	Ragu - ragu (2)	8	16	7.77
		Tidak Setuju (1)	1	1	0.49
Jumlah			72	206	100.00
Skor Maksimal			216		
Rata - rata Skor Intepretasi			2.861111111		
Kriteria					BAIK

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian 2022

Pada **Tabel 4**, dapat kita perhatikan sebesar 92% aparatur menyetujui bahwa setiap aparatur memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh pelatihan teknis dan pelatihan teknis membantu aparatur dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini membuat penulis dapat mengintepretasikan bahwa pada indikator Keterampilan teknis pegawai, Badan Kepegawaian dan Pengemabangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tulungagung berada pada kategori Baik.

Tabel 5. Tanggapan Aparatur BKPSDM Kabupaten Tulungagung mengenai Keterampilan Manajerial Aparatur di BKPSDM Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur.

Indikator 2. Keterampilan Manajerial Pegawai					
No. Item	Jumlah Item	Skor Tanggapan	Frekuensi	Jumlah Skor Rata-rata	Presentase (%)
		Setuju (3)	53	159	81.12
7,8	2	Ragu - ragu (2)	18	36	18.37
		Tidak Setuju (1)	1	1	0.51
Jumlah			72	196	100.00
Skor Maksimal			216		
Rata - rata Skor Intepretasi			2.722222222		
Kriteria			BAIK		

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian 2022

Pada **Tabel 5**, dapat kita perhatikan sebesar 81% aparatur menyetujui bahwa setiap aparatur memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh pelatihan manajerial dan pelatihan manajerial membantu aparatur dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini membuat penulis dapat mengintepretasikan bahwa pada indikator Keterampilan Manajerial Pegawai, BKPSDM Kabupaten Tulungagung berada pada kategori Baik.

C. Mutasi.

Penulis melaksanakan penelitian dengan menggunakan kuesioner pada dimensi Mutasi melalui beberapa Indikator yang meliputi Merit System, Seniority System, serta Spoil System pada pelaksanaan Mutasi di BKPSDM Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur.

Tabel 6. Tanggapan Aparatur BKPSDM Kabupaten Tulungagung mengenai Merit System di BKPSDM Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur.

Indikator 1. Merit System					
No. Item	Jumlah Item	Skor Tanggapan	Frekuensi	Jumlah Skor Rata-rata	Presentase (%)
		Setuju (3)	10	30	20.13
9,10	2	Ragu - ragu (2)	57	114	76.51
		Tidak Setuju (1)	5	5	3.36
Jumlah			72	149	100.00
Skor Maksimal			216		
Rata - rata Skor Intepretasi			2.069444444		
Kriteria			CUKUP		

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian 2022

Pada **Tabel 6**, dapat kita perhatikan sebesar 76% aparatur ragu terhadap pernyataan yang penulis berikan tentang produktivitas dan semangat kerja meningkat setelah diberikan mutasi. Pada awal diberikan mutasi seorang aparatur membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri meskipun setelah itu mereka memiliki semangat yang cukup untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan suasana yang baru. Hal ini membuat penulis dapat mengintepretasikan bahwa pada indikator Merit System, BKPSDM Kabupaten Tulungagung berada pada kategori Cukup.

Tabel 7. Tanggapan Aparatur mengenai Seniority System di BKPSDM Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur.

Indikator 2. Seniority system					
No. Item	Jumlah Item	Skor Tanggapan	Frekuensi	Jumlah Skor Rata-rata	Presentase (%)
		Setuju (3)	12	36	27.91
11,12	2	Ragu - ragu (2)	33	66	51.16
		Tidak Setuju (1)	27	27	20.93
Jumlah			72	129	100.00
Skor Maksimal	216				
Rata - rata Skor Intepretasi	1.791666667				
Kriteria	CUKUP				

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian 2022

Pada **Tabel 7**, dapat kita perhatikan sebesar 51% aparatur ragu terhadap pernyataan yang penulis berikan tentang mutasi dilakukan berdasarkan usia pegawai dan masa kerja pegawai. Hal ini membuat penulis dapat mengintepretasikan bahwa pada indikator Merit System, Badan Kepegawaian dan Pengemabangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tulungagung berada pada kategori Cukup. Hasil wawancara memperjelas jawaban dari indikator Seniority sistem itu sendiri dimana masa kerja dan pengalaman menjadi pertimbangan dalam proses mutasi utamanya promosi. Senioritas menjadi prioritas dalam memberika promosi agar karir dan kompetensi yang dimiliki oleh seorang aparatur dapat berkembang secara maksimal.

Tabel 8. Tanggapan Aparatur mengenai Spoil System di BKPSDM Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur.

Indikator 3. Spoil System					
No. Item	Jumlah Item	Skor Tanggapan	Frekuensi	Jumlah Skor Rata-rata	Presentase (%)
		Setuju (3)	57	171	87.69
13,14	2	Ragu - ragu (2)	9	18	9.23
		Tidak Setuju (1)	6	6	3.08
Jumlah			72	195	100.00
Skor Maksimal			216		
Rata - rata Skor Intepretasi			2.708333333		
Kriteria				BAIK	

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian 2022

Pada **Tabel 8**, dapat kita perhatikan sebesar 88% aparatur Setuju terhadap pernyataan yang penulis berikan tentang mutasi dilakukan berdasarkan kekeluargaan dan sistem suka dan tidak suka adalah mutasi yang kurang baik. Hal ini membuat penulis dapat mengintepretasikan bahwa pada indikator Spoil System, BKPSDM Kabupaten Tulungagung berada pada kategori Baik.

3.2. Faktor Penghambat Pengembangan Kompetensi Aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur.

Penulis menemukan beberapa faktor yang menjadi penghambat Pengembangan Kompetensi aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur antara lain :

- a. Ketersediaan Anggaran
- b. Motivasi Pegawai.

3.3. Upaya Pengembangan Kompetensi Aparatur yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur.

Beberapa upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur meliputi :

- a. Kerjasama dengan pihak lain
- b. Mengikuti Webinar untuk Aparatur
- c. Implementasi Peraturan Bupati Tulungagung Nomor 10 Tahun 2021 tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar, Ijin Belajar, dan Surat Keterangan Kepemilikan Ijazah bagi Pegawai Negeri Sipil Serta Surat Keterangan Belajar bagi Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tulungagung.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur tergolong pada kategori baik. Hal ini di dukung oleh hasil keuesioner yang telah diberikan kepada responden selama penelitian berlangsung. Pengembangan kompetensi aparatur masih terkendala dengan motivasi aparatur yang masih perlu ditingkatkan serta adanya anggaran yang terbatas. Hal ini menjadi pembeda dengan Penelitian sebelumnya dimana pada penelitian sebelumnya disebutkan bahwa salah satu hambatan dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur ialah dengan adanya pengaruh dari pihak lain atau yang biasa dipahami dengan pengaruh politik dengan melibatkan faktor suka tidak suka, kedekatan, maupun kekeluargaan. Pada Penelitian kali ini hal tersebut menjadi berbeda dimana aparatur yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tulungagung (BKPSDM) Kabupaten Tulungagung berkomitmen untuk bekerja secara professional. Aparatur menyetujui bahwa mutasi yang didasarkan pada faktor suka dan tidak suka serta kekeluargaan ialah mutasi yang kurang baik. Adanya Implementasi Peraturan Bupati Tulungagung Nomor 10 Tahun 2021 tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar, Ijin Belajar dan Surat Keterangan Kepemilikan Ijazah bagi Pegawai Negeri Sipil Serta Surat Keterangan Belajar bagi Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tulungagung menjadi temuan khusus yang perlu diperhatikan pada penelitian kali ini mengingat Peratutan ini tergolong masih baru serta berlaku khusus di Kabupaten Tulungagung sehingga hal ini menjadi suatu hal yang berbeda bila dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara dengan skor = **2,46** berada pada kategori **Baik** namun masih terdapat hambatan. Faktor penghambat pengembangan kompetensi aparatur meliputi motivasi pegawai, serta ketersediaan anggaran yang masih perlu untuk ditingkatkan. Upaya yang dilakukan dalam pengembangan kompetensi Aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa timur meliputi : Kerjasama dengan pihak lain; Adanya webinar yang diikuti oleh aparatur; dan Impementasi Peraturan Bupati Nomor 10

Tahun 2021 tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar , Ijin Belajar, dan Surat Keterangan Kepemilikan Ijazah bagi Pegawai Negeri Sipil serta Surat Keterangan Belajar bagi Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tulungagung.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Waktu yang sangat singkat menjadikan penelitian kali ini belum berjalan dengan 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 yang berkaitan dengan Pengembangan Kompetensi Aparatur sehingga penelitian lebih terbarukan sesuai dengan perkembangan zaman dan peradaban.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur beserta jajaran yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

a. Buku

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Brannen, Julia .2005. "Mixing Methods : The Entry of Qualitative and Quantitative Approaches into the Research Process", *Jurnal Social Research Methodology*. 8(3): 173 – 184.
- Creswell, J.W,2017. *Research Design: Qualitative and Mixed Methods Approaches*, California: Sage Publications.
- Hasibuan, Malayu S.P.,2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M.2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, ke-2, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Marwansyah.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Moelong, J. Lexy, 2014.*Metodologi PenelitianKualitatif*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Nazir. 2011. *Metode Penulisan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Neuman, Lawrence W.2017 *Social Research Methods, United Kingdom: Pearson*,
- Notoadmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2015
- Simangunsong, 2017. *Metodologi PenelitianPemerintahan : Teoritik, Legalistik, Empirik, Inovatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2014. *Metode PenelitianKuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

b. Peraturan Perundang – Undangan.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2012 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2012 – 2025

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Daerah Nomor 20 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tulungagung

c. Sumber Lainnya.

<https://jatimtimes.com/baca/246938/20210805/101300/anggap-salah-ketik-sk-mutasi-pejabat-di-tulungagung-ini-tolak-tempati-jabatan-baru> , diakses 19 September Pukul 19.30

<https://bpsdm.kemendagri.go.id/berita/page/310> ,diakses 19 September Pukul 19.30

