

## **Analisis Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Bengkulu**

**Zelfri Wiradianto<sup>1\*</sup>, Faizal Anwar<sup>2</sup>, Titi Darmi<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Bengkulu

E-mail : [zelfriwiradianto@gmail.com](mailto:zelfriwiradianto@gmail.com) No. HP 082375223819

**Abstract:** The State Civil Apparatus (ASN) is a very important human resource in a government organization. In order to maximize the State Civil Apparatus (ASN), it is important to have an apparatus development program through training. The development of apparatus through training and education was carried out due to problems with the competence of employees who, in their performance in their fields and functions, did not know how to carry out some of their functions in their fields or did not understand what had to be done. This study aims to find out how the development of the State Civil Apparatus (ASN) at the Bengkulu Province BKD is through training and to find out what factors influence the development of the apparatus at the Bengkulu Province BKD. This study used a qualitative method, with the determination of informants using a purposive sampling technique. The research data comes from primary data from observations and interviews, while secondary data comes from documents, supporting photos and previous research. The results showed that the development of ASN at BKD Bengkulu Province through the education and training program has been going quite well, which can be seen starting from the process of determining training needs, planning training implementation, procedures for recruiting training participants, involved stakeholders, evaluating training implementation and the existence of supporting factors such as the availability of funds, the availability of implementing places and the existence of AKD, although in planning the implementation of the education and training it has not been implemented optimally due to constraints on the limited number of teaching staff and the limited budget available.

**Keywogrds:** Apparatus, Development, Trainin

**Abstrak:** Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan suatu sumber daya manusia yang sangat terpenting dalam sebuah organisasi pemerintahan. Agar dapat memaksimalkan Aparatur Sipil Negara (ASN) penting adanya program pengembangan aparatur yang melalui diklat. Dilaksanakannya pengembangan

aparatur melalui diklat tersebut karena adanya permasalahan pada kompetensi Pegawai yang dalam kinerja mereka di bidang dan fungsinya belum mengetahui cara melakukan beberapa fungsinya dibidangnya atau belum memahami apa yang harus dilaksanakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada BKD Provinsi Bengkulu yang melalui diklat dan Untuk mengetahui faktor apa sajakah yang mempengaruhi dalam pengembangan aparatur pada BKD Provinsi Bengkulu. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan penentuan informan menggunakan teknik *purposive sampling*. Data penelitian ini bersumber dari data primer yang berasal dari observasi dan wawancara, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen, foto pendukung dan penelitian terdahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan ASN pada BKD Provinsi Bengkulu melalui program diklat sudah berjalan dengan cukup baik, yang dilihat dimulai dari proses penentuan kebutuhan diklat, perencanaan pelaksanaan diklat, prosedur perekrutan peserta diklat, stakeholder yang terlibat, penilaian pelaksanaan diklat dan adanya faktor yang mendukung seperti ketersediaan dana, ketersediaan tempat pelaksana dan adanya AKD, meski dalam perencanaan pelaksanaan diklat tersebut belum terlaksana dengan maksimal karena adanya hambatan keterbatasan jumlah tenaga pengajar dan keterbatasan anggaran yang tersedia.

**Kata Kunci** : Aparatur, Pengembangan, Pelatihan

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan suatu unsur yang sangat terpenting dalam sebuah organisasi pemerintahan, itu semua karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam hal ini yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menjadi penggerak organisasi pemerintahan dalam mengelola pemerintahan untuk menyiapkan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik (Risal, 2020).

Pelayanan yang baik dari kinerja aparatur tentunya sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh aparatur dalam tugasnya. Guna menghadapi tuntutan tugas selaku Aparatur Sipil Negara (ASN)

maka pelaksanaan pengembangan aparatur merupakan hal yang harus dilakukan, dengan pelaksanaan pengembangan aparatur diharapkan para pegawai dapat memiliki potensi yang baik agar dapat mencapai suatu tujuan organisasi. hal tersebut sangatlah penting mengingat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditentukan oleh kualitas dan juga kemampuan orang-orang yang didalam organisasi itu sendiri (Hasanudin, 2015)

Pelaksanaan pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN), juga menentukan keberhasilan pembangunan, baik dalam pembangunan fisik ataupun pembangunan non fisik. seperti yang dikatakan sebelumnya, dalam pembangunan tersebut tentunya ditopang para pengelola dan juga penggerak organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka dapat berdampak pada tujuan organisasi dan prestasi kerja pegawai tersebut, Prestasi kerja merupakan hal yang penting, hal itu karena berhubungan langsung dengan keberlangsungan Organisasi (Supri, 2021).

Berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan juga kesempatan untuk pengembangan kompetensi, melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat), dan dalam pengembangan kompetensi setiap Instansi Pemerintahan Wajib menyusun rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing. Diberlakukannya UU tersebut maka Aparatur Sipil Negara selain memiliki kewajiban dalam bidangnya dan juga memiliki kewajiban untuk mengembangkan kompetensi dalam dirinya, selain itu juga wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara. Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan juga Pegawai pemerintah dengan perjanjian Kerja (PPPK).

PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang juga menerangkan bahwa pengelolaan pegawai merupakan usaha agar dapat mewujudkan PNS yang memiliki nilai dasar, professional, etika profesi dan bebas dari intervensi politik. Berdasarkan

PP Nomor 11 Tahun 2017 tersebut yang menyebutkan juga mengenai pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan yang disebutkan pada pasal 211 Pendidikan dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS yang melalui pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan pada pasal 212 yang menyebutkan pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan dapat dilaksanakan melalui pelatihan klasikal dan nonklasikal. Dikatakan sebelumnya, pengembangan ASN juga menentukan keberhasilan organisasi, oleh sebab itu pengembangan ASN sangat perlu dilakukan. Pelaksanaan pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu pengembangan kompetensi yang dapat dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dan pendidikan (Diklat), seperti Diklat Struktural/Kepemimpinan, Diklat Fungsional dan Diklat Teknis.

Upaya pelaksanaan pengembangan Aparatur Sipil Negara haruslah dilaksanakan dengan sebaiknya dan terstruktur, dengan melihat kekurangan dari kegiatan pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan sebelumnya agar dapat memaksimalkan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang akan dilaksanakan mendatang. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan jika dilakukan dengan terstruktur atau dengan jangka waktu tertentu sesuai dengan kepentingan dan kebutuhan untuk pengembangan pegawai, maka potensi pengembangan Pegawai tersebut sangat akan berpengaruh baik terhadap tujuan organisasi (Arisanti et al., 2016).

Pelaksanaan Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Pendidikan dan Pelatihan, yang dilaksanakan karena permasalahan kompetensi pegawai dalam bidang dan fungsinya. Seperti pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Bengkulu, Berdasarkan Observasi awal peneliliti menemukan permasalahan yaitu pada kompetensi beberapa pegawai yang belum mengetahui cara melakukan beberapa fungsinya dibidangnya atau belum memahami apa yang harus dilaksanakan dibidangnya dan fungsinya tersebut, kondisi ini bisa menyebabkan tidak optimalnya pelayanan yang diberikan dalam tugasnya. Oleh karena itu pengembangan aparatur harus dilakukan melalui diklat

untuk peningkatan kinerja pegawai maupun organisasinya. Hal ini dikatakan oleh pegawai di BKD bahwa dilakukannya perencanaan dan pelaksanaan diklat itu karena masih adanya permasalahan pada kompetensi pegawai. Mengenai hal itu pegawai harus mengikuti diklat yang sesuai dengan kebutuhannya di organisasi, untuk meningkatkan kinerjanya di bidang dan fungsinya agar dapat maksimal. Dengan dilaksanakannya perencanaan dan pelaksanaan diklat diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pegawai yang sehingga bisa memberikan kinerja terbaik secara maksimal agar hal-hal yang menghambat karena tuntutan pegawai semakin tinggi dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Berdasarkan yang telah diuraikan di atas, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor Badan Kepegawaian (BKD) Provinsi Bengkulu tentang Pengembangan Aparatur dengan Judul ***“Analisis Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Bengkulu”***.

## **METODE**

Penelitian ini, Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan pengkajian deskriptif yang mana dituangkan dalam bentuk uraian dan memberikan gambaran umum berbagai macam data yang telah dikumpulkan dari lapangan yang secara objektif. Peneliti memilih metode ini yaitu untuk memperoleh informasi yang lebih efektif, komprehensif, dan jelas.

Penelitian ini memfokuskan pada Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Diklat dengan program Diklat Struktural/Kepemimpinan, Diklat Fungsional dan Diklat Teknis, dan hal yang mempengaruhi dalam program pengembangan tersebut :

1. Proses menentukan kebutuhan dalam pelaksanaan diklat;
2. Perencanaan dalam pelaksanaan diklat;
  - a. Perekrutan Peserta
  - b. Nara Sumber
  - c. Sarana dan Prasarana

- d. Penganggaran
- e. Waktu Pelaksanaan
- 3. Prosedur perekrutan peserta diklat;
- 4. Stakeholder yang terlibat dalam pelaksanaan diklat;
  - a. Pihak Internal
  - b. Pihak Eksternal
- 5. Penilaian pelaksanaan program diklat;
- 6. Faktor pendukung/pendorong dan penghambat yang mempengaruhi diklat.
  - a. Faktor Pendukung
  - b. Faktor Penghambat

Penelitian ini menggunakan teknik Observasi, Wawancara, dan juga Dokumentasi. Sumber Informasi mengenai hal ini dapat dilihat dari Data Primer dan Data Sekunder. Evaluasi Data yang menggunakan teknik rangkaian informasi, reduksi, penyajian informasi dan penarikan kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Diklat pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Bengkulu**

#### **1. Proses menentukan kebutuhan dalam pelaksanaan diklat**

Proses menentukan kebutuhan dalam pelaksanaan diklat, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Bengkulu melakukan analisis terlebih dahulu yaitu melalui Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Bengkulu, dilakukannya AKD tersebut agar dapat melaksanakan diklat dengan tepat sasaran untuk kebutuhan pegawai yang akan membantu dalam meningkatkan pegawai BKD itu sendiri.

Proses penentuan kebutuhan diklat yang menjadi dasarnya adalah Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) dengan tahapan penentuan unit kerja, jabatan, tugas pegawai, melakukan analisis kompetensi dan mengidentifikasi masalah setelah itu menentukan diklat prioritas yang

dibutuhkan oleh pegawai. Dilakukannya AKD akan mengetahui diklat mana saja yang harus dilaksanakan dengan melihat kebutuhan pegawai tersebut, jika AKD telah tersusun selanjutnya AKD itu lah yang akan menjadi dasar dari pelaksanaan diklat. Berdasarkan hal tersebut dapat peneliti simpulkan peroses menentukan kebutuhan dalam pelaksanaan diklat, yaitu sebelum melaksanakan kegiatan diklat, BKD melakukan Analisa Kebutuhan Diklat terlebih dahulu dengan tahapan dan dari tahapan itu lah AKD yang telah dilakukan itulah hasil otputnya yang menghasilkan diklat mana saja yang dibutuhkan oleh pegawai.

## **2. Perencanaan dalam pelaksanaan diklat**

Pengembangan aparatur yang melalui program diklat, tentulah sebelum pelaksanaan berlangsung memiliki perencanaan terlebih dahulu. Perencanaan tersebut yang mana meliputi perekrutan peserta diklat, nara sumber, sarana dan prasarana diklat, penganggaran dan waktu pelaksanaan diklat atau penentuan jadwal dalam pelaksanaan diklat. Perencanaan dalam pelaksanaan program diklat dilakukannya agar dapat berjalannya kegiatan diklat tersebut dengan efektif dan terstruktur dalam perencanaannya.

Perekrutan peserta sendiri untuk diklat fungsional dan teknis dilakukan melalui Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) hal ini agar dapat melihat diklat yang dibutuhkan oleh pegawai dengan melihat hasil dari AKD, sedangkan untuk perekrutan peserta diklat kepemimpinan yang berdasarkan data-data pegawai structural yang dimiliki oleh BKD, untuk nara sumber dan sarana & prasarana sendiri semuanya disediakan oleh pihak pelaksana diklat atau penyelenggara, sedangkan untuk penganggaran sendiri itu dianggarkan oleh pihak BKD dan untuk waktu pelaksanaan diklat untuk diklat kepemimpinan pelaksanaannya tidak tertentu, karna dalam hal ini diadakannya sesuai dengan kebutuhan pejabat structural pada setiap tahunnya. Sedangkan untuk diklat fungsional dan diklat teknis dalam jadwalnya atau waktu pelaksanaannya ditentukan oleh pihak pelaksana kegiatan diklat atau penyelenggara diklat.

## **3. Prosedur perekrutan peserta diklat**

Pengembangan aparatur yang melalui kegiatan diklat, dalam kegiatan tersebut hal dalam perekrutan peserta merupakan hal yang pertama dilakukan sebelum melaksanakan diklat, karena dalam perekrutan peserta diklat haruslah pegawai yang benar-benar membutuhkan pengembangan dalam kinerjanya. Perekrutan peserta diklat sendiri dilakukan berdasarkan dari hasil Analisis Kebutuhan Diklat (AKD).

Prosedur perekrutan, dalam prosedur perekrutan peserta diklat, dari masing-masing diklat memiliki prosedurnya sendiri, untuk diklat kepemimpinan, perekrutan pesertanya melalui data-data dari pegawai structural yang dimiliki oleh BKD, dari data tersebutlah akan diserahkan ke tim seleksi peserta diklat, dengan prosedurnya BKD akan membuat form pendaftaran terlebih dahulu serta panduan pengisian pendaftaran, dan pendaftaran dilakukan secara online, setelah selesai pendaftaran dilakukan, notifikasi pendaftaran akan dikirim ke alamat email calon peserta tersebut. Untuk melaksanakan diklat kepemimpinan calon peserta harus memenuhi persyaratan terlebih dahulu. Sedangkan untuk diklat fungsional dan teknis prosedur perekrutan pesertanya itu melalui Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) yang dilakukan sebelumnya, dengan prosedur, pertama mempersiapkan kelengkapan pendaftaran calon peserta diklat, menyerahkan formulir pendaftaran kepada calon peserta, menjelaskan cara mengisi pengisian formulir pendaftaran, menerima formulir pendaftaran dan kelengkapan persyaratan calon peserta, memverifikasi kelengkapan persyaratan calon peserta, menghimpun berkas pendaftaran peserta dan setelah itu menyerahkan berkas pendaftaran kepada petugas pembuat nominasi daftar peserta untuk mendata peserta yang akan mengikuti diklat, untuk syarat dalam mengikuti diklat fungsional dan teknis selain telah dilakukan AKD ada syarat yang juga harus dipenuhi oleh calon peserta yaitu untuk persyaratan diklat fungsional dan teknis calon peserta telah menjalani masa kerja sebagai PNS, tidak sedang menjalani proses penyelesaian kasus pelanggaran disiplin atau dan diusulkan oleh unit kerja asal calon peserta yang bersangkutan, dari persyaratan tersebut calon peserta harus

memenuhinya agar dapat mengikuti pelatihan yang sebelumnya direkomendasikan.

#### **4. Stakeholder yang terlibat dalam pelaksanaan diklat**

Pengembangan (ASN) yang melalui kegiatan diklat, dalam kegiatan diklat tersebut terdapat beberapa pihak yang ikut berperan dalam perencanaan dan pelaksanaan diklat. Pihak-pihak tersebut yang terdiri dari pihak Internal dan Eksternal. Pihak Internal sendiri merupakan pihak dari BKD itu sendiri yang dari pejabat structural khususnya yang membidangi pengembangan aparatur, terutama sub-bidang pendidikan dan pelatihan (diklat). Berperannya pihak BKD dalam pengembangan aparatur yang melalui kegiatan diklat yang berperan dalam perencanaan diklat.

Pihak lain yang terlibat dalam pengembangan aparatur yang melalui program diklat adalah pihak Eksternal yang seperti pihak BPSDM atau Badan Diklat, Lembaga Nasional, ESQ dan pihak penyelenggara yang berkompetensi di bidang yang akan dikembangkan melalui program diklat. Pihak eksternal ini lah yang berperan akan melakukan eksekusi atau yang akan melaksanakan program diklat tersebut.

#### **5. Penilaian pelaksanaan program diklat**

Penilaian pengembangan aparatur melalui kegiatan diklat, Mengenai penilaian dapat dinilai dari beberapa seperti reaksi peserta diklat terhadap proses pelatihannya, perubahan perilaku pegawai yang mengikuti diklat tersebut dan pengetahuan yang diperoleh. Dan juga dapat dinilai dari beberapa yang lainnya seperti dilihat dari perubahan perilaku dan pengetahuan yang diperoleh pegawai yang mengikuti diklat tersebut serta reaksi peserta diklat terhadap isi maupun juga pada proses pelatihan dan Penilaian tersebut juga dilihat dari perubahan kinerjanya, seperti lebih pahan dan lebi mendalami tugas dan fungsinya setelah mengikuti pelatihan.

Penilaian pengembangan aparatur melalui kegiatan diklat haruslah dilakukan sebagai evaluasi, agar dapat mengetahui pengaruh diadakannya program diklat tersebut kepada peserta diklat. Evaluasi

setelah dilakukannya program diklat karena untuk menilai kemajuan pegawai setelah mengikuti diklat, serta dapat melihat dan menilai kekurangan atau kebutuhan diklat kedepannya, dengan penilaian pelaksanaan diklat ini lah yang akan dapat melihat keberhasilan dan kesuksesan dalam perencanaan dan pelaksanaan diklat yang dilakukan.

## **Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Pengembangan Aparatur melalui Diklat pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Bengkulu**

### **1. Faktor Pendukung yang mempengaruhi Diklat**

Untuk faktor pendukung yang mempengaruhi Pengembangan Aparatur melalui diklat yang terdiri dari ketersediaan dana, ketersediaan tempat pelaksanaan dan adanya Analisis Kebutuhan Diklat (AKD), yaitu sebagai berikut:

#### **a. Ketersediaan Dana**

Ketersediaan Dana, dalam Pengembangan Aparatur yang melalui program diklat memiliki faktor pendukungnya pertama adalah ketersediaan dana, dengan adanya ketersediaan dana sendiri, itu sangat mendukung untuk berjalannya perencanaan ataupun dalam pelaksanaan diklat itu. Karena ketersediaan dana merupakan dasar pertama dalam perencanaan pelaksanaan diklat agar diklat dapat berjalan dan dapat memenuhi kebutuhan dalam kegiatan diklat tersebut.

#### **b. Ketersediaan Tempat (Pelaksanaan)**

Pengembangan Aparatur, dalam pengembangan tersebut yang melalui kegiatan diklat, ketersediaan tempat pastinya hal yang sangat mendukung dalam pengembangan aparatur melalui program diklat tersebut. Hal ini tentu saja penting untuk berlangsungnya kegiatan diklat, mau itu diklat kepemimpinan, diklat fungsional ataupun diklat teknis. Ketersediaan tempat itu haruslah ada, hal ini karena dalam pelaksanaan diklat membutuhkan tempat untuk pelaksanaan diklat itu berjalan.

#### **c. Adanya Analisis Kebutuhan Diklat (AKD)**

Adanya Analisis Kebutuhan Diklat (AKD). Hal ini dengan adanya AKD yang dilakukan BKD dapat menjadi dasar atau acuan untuk pelaksanaan program diklat. Untuk tiap-tiap pegawai memiliki kekurangan dan kelebihan masing-masing dalam kinerjanya. Karena itu kebutuhan diklat pegawai juga berbeda-beda sesuai kebutuhan, dengan adanya AKD ini BKD dapat menentukan diklat yang dibutuhkan oleh pegawai yang sehingga dapat menjadikan kegiatan diklat dapat berjalan dengan efektif.

## **2. Faktor Penghambat yang mempengaruhi Diklat**

Untuk faktor penghambat yang mempengaruhi Pengembangan Aparatur melalui diklat terdiri dari keterbatasan jumlah tenaga pengajar dan keterbatasan anggaran yang tersedia, yaitu sebagai berikut:

### **a. Keterbatasan Jumlah Tenaga Pengajar**

Keterbatasan jumlah tenaga pengajar sangat menghambat dalam kegiatan diklat. Hal tersebut tenaga pengajar sangat diperlukan dalam pelaksanaan kegiatan diklat, agar kegiatan pengembangan dapat berjalan dengan baik, adanya tenaga pengajar tidak menutup kemungkinan tenaga pengajar itu terbatas, keterbatasan itulah yang menjadi faktor penghambat dalam kegiatan diklat. Oleh karena itu haruslah dipersiapkannya segala kemungkinan yang dapat menghambat pelaksanaan kegiatan diklat guna untuk mengantisipasi hambatan yang akan datang, terutama dalam tenaga pengajar.

### **b. Keterbatasan Anggaran yang Tersedia**

Anggaran dalam kegiatan diklat merupakan salah satu faktor yang juga akan menentukan keberhasilan jalannya program kegiatan diklat tersebut, hal ini agar dapat terwujudnya tujuan dan sasaran yang akan dicapai. Keterbatasan anggaran sangat menjadi penghambat untuk berjalannya kegiatan diklat secara maksimal, oleh karena itu haruslah dipersiapkan seawal mungkin agar dapat meminimalisir hambatan dalam kegiatan diklat. Mengingat keterbatasannya anggaran dalam pelaksanaan kegiatan diklat maka untuk mengantisipasi keterbatasan dalam anggaran, BKD melakukan pengiriman peserta secara bertahap atau bergelombang yang sehingga diharapkan semua pegawai yang mengikuti diklat dapat

mengikuti diklat secara bergantian. Pentingnya kegiatan diklat bagi para pegawai maka sangat diperlukan dalam pengelolaan dalam anggaran secara tepat agar dapat mengurangi hambatan dalam proses kegiatan diklat.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Proses penentuan kebutuhan dalam pelaksanaan diklat, BKD melakukan yang Analisis Kebutuhan Diklat (AKD), dari hasil AKD itulah dasar untuk perencanaan atau pelaksanaan diklat dapat berlangsung.
2. Perencanaan program diklat meliputi beberapa yaitu melakukan Perekrutan peserta diklat, Nara Sumber, Sarana dan perasarana diklat, Penganggaran untuk diklat dan Waktu pelaksanaan diklat.
3. Prosedur dalam perekrutan peserta diklat, untuk diklat kepemimpinan prosedurnya melalui data-data dari pegawai structural yang dimiliki oleh BKD, Sedangkan untuk diklat fungsional dan teknis prosedur perekrutan pesertanya melalui hasil AKD yang dilakukan sebelumnya.
4. Stakeholder yang terlibat dari pihak Internal sendiri terdiri dari pihak BKD sendiri dari pejabat structural khususnya yang membidangi pengembangan aparatur, terutama sub-bidang pendidikan dan pelatihan dan dari pihak Eksternal yaitu BPSDM atau Badan Diklat, Lembaga Nasional, dan ESQ.
5. Penilaian pelaksanaan diklat yaitu dapat dilihat dari reaksi peserta diklat terhadap isi dan proses pelatihan, perubahan perilaku dan juga pengetahuan yang diperoleh pegawai setelah mengikuti diklat, dan dapat dilihat dari perubahan kinerjanya.
6. Faktor Pendukung yaitu ketersediaan dana, ketersediaan tempat pelaksanaan diklat dan adanya AKD, sedangkan untuk Faktor

Penghambat yaitu berupa Keterbatasan jumlah tenaga pengajar dan keterbatasannya anggaran yang tersedia.

### **Saran**

1. Pengembangan aparatur yang melalui kegiatan diklat yang Hambatannya dalam keterbatasannya jumlah tenaga pengajar dan keterbatasannya anggaran yang tersedia, hendaknya dalam keterbatasan tenaga pengajar pihak perencanaan ataupun pelaksanaan diklat untuk bisa menyiapkan tenaga pengajar dengan memperhitungkan agar tidak akan terjadi kekurangan dalam hal tenaga pengajar dan untuk keterbatasan anggaran hendaknya pihak yang bersangkutan untuk menjalin kerjasama dengan pihak instansi-instansi lainnya hal ini berguna untuk meminimumkan biaya atau dapat melakukan pengelolaan anggaran dengan cara yang tepat sasaran, agar tidak menjadi pemborosan.
2. Pengembangan aparatur haruslah menjadi hal yang diprioritaskan oleh organisasi, karena pengembangan aparatur berkualitas akan mampu untuk mendorong terbentuknya suatu kinerja yang optimal. Oleh karena itu semua, Menurut penulis hendaknya untuk dapat melakukan pengembangan aparatur secara efektif dan efisien dengan melihat hasil dari AKD agar pengembangan aparatur dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan perencanaan, hal ini dapat meningkatkan keahlian dan juga kompetensi pegawai, dengan dikaitkannya pada kebutuhan pegawai dan organisasi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Cantika, Yuli Sri Budi. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Dedi Kurniawan Nazara. (2020). Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*. Volume 1, Issue 1, Januari.

- Darmi, T & Anwar, F. (2022). Analisis Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu. *Jurnal Sosio-e kons* , Volume 14, Nomor 2, pp. 174-182.
- Darmi, T & Iprianto. (2008). Budaya Organisasi, Kinerja Organisasi, dan Kinerja Aparatur. *Jurnal Administrasi Pembangunan*. Volume 2, Nomor 1
- Dymas dkk. (2013). Pengembangan Sumber Daya Aparatur Untuk Meningkatkan Kinerja (Studi Di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang). (Online), Volume 01, Nomor 04 (<https://media.neliti.com>) , (diakses 02 April 2022)
- Eunike A Walla, dkk. (2018). Pengembangan Kompetensi ASN Di Kantor BKD Melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Administrasi Publik* (Online), Volume 04, Nomor 56 (<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/19755>), (diakses 09 Mei 2022).
- Fajar dkk. (2015). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Administrasi Publik*. Volume 03, Nomor 11
- Hasibuan, M.S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Moleong, Lexy. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: Remaja Rosda Press.
- Mahadhika Ksuma Tanjung. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Aparatur Melalui Program Pendidikan dan Pelatihan*. Malang, Falkutas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Muhammad Rijal Fadli. (2021). Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *Jurnal Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*. Volume 21, Nomor 1.
- Notoadmodjo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priansa, D. Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Semiawan, C. R. (2010). *Metodei Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*. Jakarta: Grasindo.

Swanson, R. A., dan Holton, E. F. I. (2006). *Foundations of Human Resource Development*. Bemett-Koehler Publishers, Inc.

Siagian, P. Sondang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara