



## **Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue**

**Hidayatun Mawaddah<sup>1</sup> Nodi Marefanda<sup>2</sup>**

Universitas Teuku Umar, Aceh Barat, Meulaboh  
mawaddahidayatun97@gmail.com nodimarefanda@utu.ac.id

Received : Sept 8, 2022; Accepted : Oct 18, 2022  
DOI 10.25299/jiap.2022.vol8(2).10490

### **Abstract**

*This article aims to find out the apparatus resource development strategy implemented by the Agency for Personnel and Human Resources Development in Simeulue Regency. The problem is focused on development strategies in the form of education and training (PIM), study permits and TPP grants. In this study, the theoretical reference is from Sondang P. Siagian which states that there are steps that must be taken to find out the benefits of developing human resources. The data were collected through interviews with the Secretary of BKPSDM Simeulue Regency, Head of HR Development, Head of Subsection and several apparatuses at BKPSDM Simeulue Regency and analyzed qualitatively. This study concludes that the implementation of the development strategy at the Simeulue Regency BKPSDM Office has been effective because it has been able to minimize the problems that existed previously.*

**Key Words :** Strategy, Development, Apparatus Resources

### **Abstrak**

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya aparatur yang diterapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kabupaten Simeulue. Masalah difokuskan pada strategi pengembangan berupa Diklat (PIM), izin belajar serta Pemberian TPP. Dalam penelitian ini acuan teorinya dari Sondang P. Siagian yang menyatakan terdapat langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mengetahui manfaat dari pengembangan sumber daya manusia. Data-data dikumpulkan melalui melalui hasil wawancara dari Sekretaris BKPSDM Kabupaten Simeulue, Kabid Pengembangan SDM, kasubbag dan beberapa aparatur yang ada di BKPSDM Kabupaten Simeulue dan dianalisis secara kualitatif. Kajian ini menyimpulkan bahwa dalam pelaksanaan strategi pengembangan di Kantor BKPSDM Kabupaten Simeulue sudah efektif karena sudah dapat meminimalisir permasalahan-permasalahan yang ada sebelumnya.

**Kata Kunci :** Strategi, Pengembangan, Sumber Daya Aparatur

## **Pendahuluan**

Artikel ini membahas tentang strategi pengembangan sumber daya aparatur yang diterapkan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kabupaten Simeulue. Pengembangan aparatur merupakan suatu strategi yang dilakukan oleh suatu instansi untuk dapat menumbuhkan budaya inovasi terhadap aparatur sehingga dapat terciptanya aparatur yang berkualitas dan berkompeten. Maka, dengan adanya pengembangan sumber daya aparatur menjadikan suatu kesempatan bagi ASN untuk dapat mengasah dan mengembangkan potensi diri pada setiap sumber daya Aparatur Sipil Negara.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan salah satu instansi yang bergerak dalam memberikan pelayanan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta memberikan pembinaan terhadap pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam melaksanakan kegiatannya, seluruh aspek yang berkaitan dengan kepentingan aparatur Pemerintah terkait akan dilayani oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu, diharapkan pelaksanaan kegiatan kantor dapat terlaksana secara optimal. Hal ini tentunya berkaitan dengan para aparatur yang bekerja dikantor BKPSDM, yang mana aparatur yang berkualitas pasti sangat mempengaruhi baik buruknya suatu kegiatan yang ada dikantor tersebut. Maka dari itu, untuk memenuhi SDM yang berkualitas perlu dipersiapkannya suatu pelatihan dan pengembangan sehingga dapat diikuti oleh aparatur internalnya untuk kemudian dapat dikembangkan dalam pelaksanaan kegiatan kantor (Harding et al., 2018). Seperti yang dinyatakan (Indrayani, 2015);

dan (Anzar et al., 2020); Aparatur Sipil Negara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan Pemerintah, oleh karena itu, diperlukannya suatu strategi pengembangan agar dapat mengoptimalkan kinerja aparatur dengan baik, khususnya pada BKPSDM Kabupaten Simeulue.

Sumber Daya Manusia sangat penting untuk dikembangkan sebagai penggerak dan penentu maju mundurnya suatu organisasi, karena suatu pekerjaan dapat berjalan secara optimal apabila pegawainya memiliki kemampuan dan pengetahuan yang memadai untuk melaksanakan dan menjalankan tanggung jawab yang diberikan (Juwita, 2019). Sumber daya manusia ini juga merupakan aset/modal utama kantor karena peran dan fungsi SDM tidak bisa digantikan oleh sumber lainnya (Rawi & Halina, 2019). Terlepas dari semakin majunya teknologi jika tidak ada tim yang profesional dan berdedikasi semuanya menjadi tidak bermakna. Menurut Rozalena dan Dewi dalam (Nogroho, 2019) Pengembangan adalah suatu cara untuk merubah dan meningkatkan kualitas individu sehingga dapat menjalankan tanggung jawab dengan lebih baik. Pengembangan juga dapat dikatakan sebagai suatu kemajuan setelah individu melakukan berbagai upaya untuk dapat memenuhi target yang ingin dicapai (Samsudin, 2021). Maka dari itu, dengan adanya pengembangan sumber daya manusia ini, para aparatur Pemerintah dapat lebih mengasah, melatih dan kemudian mengembangkan potensi diri mereka agar bisa meningkatkan kualitas kinerja aparatur dan tentunya akan dapat memenuhi kriteria sesuai Visi BKPSDM Kabupaten Simeulue yaitu mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang berintegritas, profesional dan bertanggungjawab. Dan dapat

menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah diatur diinstansi tersebut.

Keberhasilan untuk membentuk sumber daya aparatur yang berkualitas tentunya diperlukan suatu langkah, seperti membentuk strategi-strategi pengembangan sumber daya aparatur. Strategi pengembangan merupakan arah bagi aparatur untuk dapat mengembangkan kemampuannya, dalam menentukan strategi juga perlu kehati-hatian sebab jika salah dalam memilih suatu strategi maka hasilnya bisa fatal sehingga dapat merugikan pihak internal itu sendiri (Wijaya, 2015). Dalam Teori (Siagian, 2008) ada berbagai manfaat dari dilaksanakannya strategi pengembangan sumber daya aparatur maka diperlukan beberapa langkah untuk ditempuh, yaitu: Penentuan sasaran, penentuan program, prinsip-prinsip belajar, pelaksanaan program dan penilaian pelaksanaan program.

Berdasarkan pengamatan penulis yang dilakukan pada BKPSDM Kabupaten Simeulue terdapat beberapa strategi yang telah diterapkan, seperti dilakukannya Diklat (PIM), Pemberian Tugas Belajar dan Izin belajar kepada aparatur yang berada dilingkungan BKPSDM Kabupaten Simeulue. Akan tetapi dengan strategi yang diterapkan tersebut masih belum dapat meningkatkan kinerja aparatur, seperti kurangnya tingkat kedisiplinan, pelayanan yang belum maksimal dan kesadaran aparatur akan tanggung jawab dalam bekerja. Namun, setelah diterapkan pemberian TPP yang diatur dalam Peraturan Bupati Simeulue Nomor 34 tahun 2021 dapat meminimalisir permasalahan-permasalahan yang ada sebelumnya. Pemberian TPP ini merupakan suatu upaya yang dilakukan BKPSDM Kabupaten Simeulue sebagai penunjang atau pendorong aparatur

untuk dapat meningkatkan kinerja aparatur yang ada pada BKPSDM Kabupaten Simeulue.

### **Tinjauan Pustaka**

Adapun penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian penulis diantaranya adalah penelitian (Rikardus, 2020), (Ayas & Sinaga, 2019), (Sirih et al., 2019) dan (Sonia Sugian et al., 2021). Keempat penelitian sebelumnya sama dengan penelitian yang akan penulis teliti namun yang menjadi perbedaannya adalah strategi yang diterapkan di kantor BKPSDM Kabupaten Simeulue saat ini selain memberikan Diklat PIM dan Tugas Belajar mereka juga memunculkan inovasi baru dengan menerapkan pemberian TPP. Inovasi TPP tidak dibahas dalam keempat penelitian sebelumnya. Maka dari itu peneliti ingin melihat bagaimana progres yang dilakukan BKPSDM Kabupaten Simeulue dalam menerapkan strategi-strategi yang ada saat ini. Dan dapat menjadi suatu rujukan bagi penulis bahwa semakin berkembangnya zaman saat ini semakin wajib pula pemerintahan menerapkan strategi-strategi pengembangan sumber daya aparatur agar tercapainya tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Karena baik buruknya dan maju mundurnya suatu instansi tergantung dari pegawai yang bekerja disuatu instansi tersebut. Seperti yang dinyatakan (H Kara, 2014); dan (Cookson & Stirk, 2019); Pengembangan kapasitas (*capacity building*) penting untuk dilakukan agar mampu mengemban tanggung jawab dalam penyelenggaraan pemerintah. Hal ini sangat penting untuk diperhatikan dan kemudian dapat dijadikan perbaikan-perbaikan untuk lebih baik kedepannya.

## Metode

Penelitian ini dilakukan di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Simeulue. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu metode penelitian kualitatif. Metode kualitatif ialah suatu metode yang penelitiannya dilakukan secara mendalam berdasarkan kebenaran yang terjadi dilapangan (Henricus Suparlan et al., 2015). Metode ini dipilih karena dapat menjelaskan bagaimana suatu masalah dapat diselesaikan dengan mengamati apa yang terjadi dilapangan yaitu melihat bagaimana “Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue”.

Penentuan sumber informasi yang penulis gunakan dengan teknik purposive sampling. Purpove sampling yaitu salah satu teknik pengambilan sampel terbaik dalam penelitian kualitatif. Karena dengan teknik ini penulis bisa mendapatkan informasi dari informan sesuai pengetahuan dan pengalaman dari informan (Etikan, 2016). Artinya, melalui informan tersebut peneliti bisa mendapatkan informasi yang dibutuhkan sesuai dengan latar belakang dan tujuan penelitian penulis. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan cara observasi, wawancara, dengan para informan pada kantor BKPSDM Kabupaten Simeulue. Teknik analisis data yang penulis gunakan melalui empat proses, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

## Hasil dan Pembahasan

Strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas kinerja

aparatur. Begitu juga di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue yang selama ini telah diterapkan ada beberapa strategi antara lain, Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklat PIM), Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar serta Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai. Upaya ini dilakukan untuk dapat memperbaiki kualitas kinerja aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Karena maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh strategi sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi tersebut (Iriawan, 2021). Adapun strategi yang dilakukan antara lain dapat di lihat pada bagan 1 sebagai berikut :



Sumber: Kerangka Pemikiran

### Diklat Kepemimpinan (PIM)

Berdasarkan hasil analisis yang telah didapatkan oleh peneliti, salah satu strategi pengembangan Aparatur BKPSDM Kabupaten Simeulue dapat dilakukan melalui program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat PIM). Dengan adanya program diklat ini telah dapat mewujudkan aparatur yang berkompeten dan dapat meningkatkan pengetahuan dalam masing-masing bidang

pekerjanya, sehingga dapat menghasilkan output kinerja yang sesuai dengan capaian tujuan yang ditargetkan. (Hendri & Suriani, 2020) Setiap aparatur pemerintahan memiliki kesempatan yang sama untuk dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan. Diklat adalah suatu langkah atau tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan aparatur dalam bekerja (Muarsarsar, 2022).

Program Pelatihan dan Pendidikan (Diklat PIM) ini sudah dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue. Berdasarkan indikator Penentuan Kebutuhan Diklat PIM ini sudah dijalankan sesuai dengan kebutuhan aparatur yang di BKPSDM Simeulue. Namun, belum seluruh aparatur yang ada di BKPSDM Kabupaten Simeulue dapat mengikuti Diklat tersebut, karena anggaran yang disediakan sangat terbatas. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan di BKPSDM Kabupaten Simeulue juga menyatakan *“Pelaksanaan Program Diklat (PIM) ini belum dapat diikuti oleh seluruh aparatur yang ada pada BKPSDM Kabupaten Simeulue dikarenakan terbatasnya anggaran yang disediakan, sehingga ketika program ini akan dilakukan pihak kantor memberikan seleksi terlebih dahulu agar aparatur yang mengikuti Diklat tersebut dapat benar-benar memanfaatkan kesempatan yang telah diberikan karena tidak semua aparatur dapat mengikuti Diklat (PIM) tersebut”*.

Penentuan sasaran dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sasaran yang ingin dicapai ialah agar aparatur yang ada di kantor dapat memberikan inovasi-inovasi untuk perkembangan kinerja kantor. Untuk BKPSDM Kabupaten Simeulue sendiri sasarannya sudah tepat karena terdapat

perubahan positif setelah mereka mengikuti diklat PIM tersebut yang mana saat ini pelayanan yang diberikan oleh aparatur BKPSDM kepada masyarakat sudah lebih baik dari sebelumnya. Selain itu juga setelah dilakukannya Diklat PIM ini mereka pun memunculkan inovasi untuk membentuk suatu sistem website berupa aplikasi yang dapat digunakan untuk menginput data usul gaji berkala, tujuannya agar mempermudah dan mempercepat pelayanan kepada para ASN terkait kenaikan gaji berkala. Dilakukannya inovasi ini juga sangat membantu aparatur yang bertanggung jawab dalam hal kenaikan berkala ini karena jika dilakukan secara manual maka akan sangat sulit dalam perhitungannya dan prosesnya pun tidak bisa dilakukan dengan cepat. Walaupun saat ini belum sepenuhnya dapat dilakukan secara online namun dengan sistem semacam ini sangat membantu pekerjaan kantor. Dalam pelatihan dan pendidikan kepemimpinan ini aparatur dapat menyesuaikan dengan jabatan sebagai aparatur sipil negara agar nantinya inovasi atau ide yang dihasilkan dapat dipergunakan dan diimplementasikan dalam ruang lingkup BKPSDM Kabupaten Simeulue. Oleh karena itu, program Diklat PIM sangat penting untuk diikuti oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdapat di BKPSDM Kabupaten Simeulue agar dapat menerapkan dan mengembangkan baik materi atau teori yang telah disampaikan dalam kegiatan yang dilakukan selama mengikuti Diklat PIM.

Pelaksanaan program diklat yang diikuti oleh aparatur pada BKPSDM Kabupaten Simeulue merupakan pendidikan dan pelatihan pra jabatan dan dalam jabatan. Diklat ini tentu saja sesuai dengan kepentingan organisasi dan

dibutuhkan oleh aparatur dalam pengembangan diri mereka. Diklat pra jabatan ini wajib diikuti oleh para aparatur yang baru lulus seleksi PNS, maka dari itu sudah pasti seluruh aparatur pada BKPSDM Kabupaten Simeulue sudah mengikuti diklat Pra Jabatan ini. Untuk diklat dalam jabatan, biasanya diikuti oleh aparatur yang terdapat pada jabatan struktural seperti, eselon I, II, III dan eselon IV. Adapun data yang diperoleh pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1  
Data Jumlah Jabatan Eselon BKPSDM Kabupaten Simeulue

No	Jenis Eselon	Jumlah
1.	Eselon II	1
2.	Eselon III	3
3.	Eselon IV	6

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue

Strategi pengembangan dalam memberikan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan kepada aparatur ini merupakan suatu strategi yang efektif untuk diikuti karena dalam diklat tersebut para peserta dilatih dan dikembangkan kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukannya saat ini. Adapun data yang sudah mengikuti Diklat (PIM) pada BKPSDM Kabupaten Simeulue pada tabel 2 berikut:

Tabel 2  
Data Aparatur BKPSDM Kabupaten Simeulue yang sudah mengikuti Diklat (PIM)

No.	Nama	Eselon	Jenis Diklat
1.	Asmul Hirma,	III/d	Diklat PKP (Pelatihan Pengawas) tahun 2019
2.	Shafwan, ST.	III/d	Diklat PKA (Pelatihan Kepemimpinan Administrator) Tahun 2021

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue

Berdasarkan tabel 2 tersebut dapat dilihat bahwa aparatur yang mengikuti diklat (PIM) masih kurang dikarenakan biaya yang tersedia cukup terbatas tadi. Walaupun pada kenyataannya sangat penting untuk diikutinya pelatihan dan pendidikan ini karena dengan cara ini nantinya aparatur akan dibentuk kompetensi manajerialnya, yang mana kompetensi manajerial ini adalah pengetahuan, keterampilan sikap maupun perilaku yang dapat diamati, diukur dan kemudian dikembangkan untuk memimpin/mengelola organisasinya. Dan pastinya juga setelah mengikuti ini mereka dapat menyusun sebuah milestone, sebuah tahapan yang dapat mempermudah pekerjaan mereka dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan estimasi durasi waktu yang ditentukan seperti sistem aplikasi yang diuraikan pada paragraf sebelumnya.

### Pemberian Tugas Belajar atau Izin Belajar

Berdasarkan hasil analisis yang penulis peroleh di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selain diterapkannya strategi pengembangan melalui Diklat (PIM), BKPSDM Kabupaten Simeulue juga memberikan kesempatan atau izin kepada aparatur yang ingin melanjutkan pendidikan formal baik itu S1 maupun S2. Hal ini merupakan suatu peluang yang diberikan BKPSDM kepada aparatur maupun tenaga honorer sehingga mereka dapat mengembangkan potensi diri mereka untuk mengevaluasi diri agar lebih baik.

Pemberian tugas belajar dengan izin belajar sistemnya berbeda, yang mana tugas belajar ini merupakan suatu upaya yang diberikan terhadap aparatur untuk belajar atau melanjutkan pendidikannya yang mana pendidikan

itu dibiayai oleh pemerintah, tidak hanya itu aparatur yang diberi tugas belajar ini juga dapat meninggalkan pekerjaan serta tanggung jawabnya yang ada di kantor (dibebaskan sementara). Sedangkan izin belajar itu yang mana kantor hanya dapat memberikan izin kepada aparatur yang ingin melanjutkan pendidikan formal namun tidak untuk meninggalkan tanggung jawabnya dan untuk biaya pun dibayar oleh aparatur yang bersangkutan.

Pelaksanaan pengembangan sumber daya aparatur dengan pemberian tugas belajar dan izin belajar ini juga sangat dibutuhkan, karena strategi pengembangan semacam ini berupa cara yang sangat tepat untuk pengembangan diri aparatur dalam instansi. Namun dalam pelaksanaan izin belajar ini, hanya dapat dilakukan jika ada keinginan dari aparatur tersebut, upaya yang dapat dilakukan kantor hanyalah memberikan izin kepada setiap aparatur. Hal inilah yang menjadi suatu hambatan bagi aparatur karena tidak memiliki cukup biaya untuk mengikuti pendidikan formal terkait izin belajar ini. Maka lebih banyak aparatur yang ingin melanjutkan Pendidikan formal menunggu beasiswa Pemerintah untuk dapat tugas belajar.

Penentuan sasaran terkait pemberian tugas belajar dan izin belajar pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, tentu saja bergantung pada setiap aparatur karena seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa pihak kantor hanya dapat memberikan izin kepada aparatur yang ingin melanjutkan pendidikan. Penentuan sasaran untuk tugas belajar ini direkrut dengan tahap seleksi, dilihat juga dari prestasinya dan aparatur yang benar-benar membutuhkan bimbingan untuk mengembangkan diri. Dan tugas belajar inipun tersebut juga ditunjuk oleh atasan yang berwenang.

Penentuan program dalam pemberian tugas belajar dan izin belajar berhubungan dengan jenjang pendidikan yang akan ditempuh oleh aparatur. Yang mana dalam jenjang pendidikan bertujuan untuk dapat mengembangkan kualitas aparatur. Akan tetapi di BKPSDM Kabupaten Simeulue saat ini belum seluruh aparatur mengikuti program ini, dikarenakan banyak aparatur yang terkendala biaya. Seperti yang diuraikan tadi bahwa izin belajar ini pihak dari kantor hanya dapat memberikan izin kepada aparatur dan untuk biaya pendidikannya ditanggung sendiri oleh aparatur yang bersangkutan. Dan aparatur tersebut pun tidak dibebaskan dari tanggungjawab pekerjaannya di kantor. Maka aparatur yang diberikan izin belajar inipun mengemban dua tanggungjawab, pendidikan dan pekerjaannya. Kemudian untuk pemberian tugas belajar terlebih dahulu harus dilakukannya seleksi pada aparatur dalam artian terbatas. Sehingga hal inilah yang menjadi suatu alasan tidak seluruh aparatur dapat mengikuti program tersebut.

Untuk prinsip-prinsip belajar yang diterapkan tentu sudah disesuaikan dengan apa yang akan dicapai dari dilaksanakannya pengembangan tersebut. Pun dalam pendidikan formal aparatur dituntut untuk dapat berpartisipasi sepenuhnya dikarenakan adanya tuntutan untuk aparatur segera menyelesaikan pendidikannya. Lalu dalam pendidikan formal aparatur akan dapat lebih memahami dan menguasai ilmu karena akan diuji kembali disaat waktu ujian nanti. Pendidikan formal yang diikuti oleh aparatur ini yang berhubungan dengan pekerjaannya karena selesai aparatur itu pendidikan maka pengetahuan yang telah diperoleh selama pendidikan akan dapat

dipergunakan untuk dapat memperbaiki kualitas kinerja aparatur dikantor BKPSDM. Pendidikan formal yang ditempuh ini juga sudah tentu harus sesuai dengan tugas pokok dan fungsi aparatur dan sesuai juga dengan apa yang dibutuhkan dalam ruang lingkup kantor tersebut. Nantinya setelah aparatur itu menyelesaikan pendidikannya dapat dilihat perubahan/kemajuan yang ada di aparatur tersebut dari sebelum melanjutkan pendidikan formal dan setelah aparatur menyelesaikan pendidikan formal maka ia sudah mampu mengembangkan kemampuan dan kualitasnya di BKPSDM Kabupaten Simeulue.

Pelaksanaan pemberian tugas belajar dan izin belajar ini merupakan suatu hal yang dibutuhkan oleh aparatur yang ada di BKPSDM untuk dapat mengembangkan kualitas aparaturnya, karena berdasarkan yang penulis dapatkan dikantor tersebutpun bahkan ada tenaga kerja yang tamatan SMA atau belum bergelar S1. Adapun data aparatur di BKPSDM Kabupaten Simeulue yang pernah mengikuti izin belajar dan tugas belajar.

Tabel 3  
Data Jumlah Aparatur BKPSDM Kabupaten Simeulue yang pernah mengikuti Tugas Belajar dan Izin Belajar.

No.	Nama	Tugas Belajar	Izin Belajar
1.	Zakaria, SE	S2	
2.	Shafwan, ST.	S2	

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue

Berdasarkan data yang diuraikan dalam tabel tersebut dapat dilihat bahwa aparatur yang mengikuti tugas belajar dan izin belajar ini masih belum sepenuhnya. Padahal strategi pengembangan seperti ini efektif untuk

dilakukan karena sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan aparaturnya untuk dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas kinerja aparatur. Hal ini terjadi seperti yang sudah dijelaskan pada paragraf sebelumnya, bahwa banyak aparatur yang belum bisa mengikuti program ini karena terkendala biaya untuk izin belajar dan ada juga aparatur yang belum siap untuk bekerja sambil kuliah. Dan untuk tugas belajarpun aparatur harus bersaing untuk bisa mendapatkan beasiswa tugas belajar dari Pemerintah. Sehingga hal inilah yang menjadi suatu hambatan bagi aparatur tersebut.

Dengan adanya aparatur yang dapat mengikuti dan melanjutkan pendidikan formalnya tentu menjadi suatu harapan bahwa pengembangan aparatur melalui pendidikan formal dapat membantu meningkatkan kualitas aparatur menjadi lebih baik dan bisa menyelesaikan tanggung jawabnya sebagai seorang aparatur sipil Negara. Sehingga strategi pengembangan dengan cara memberikan tugas belajar dan izin belajar ini menjadi suatu strategi yang sangat tepat untuk terus dilaksanakan dimasa yang akan datang karena pengembangan ini dapat menjadi suatu solusi untuk mencapai kualitas aparatur menjadi lebih baik dan dapat bekerja secara optimal.

### **Menerapkan Tambahan Penghasilan Pegawai**

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai ini diterapkan untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja dan kedisiplinan aparatur. Penerapan strategi ini dijadikan sebuah penunjang dan pendorong dari strategi pengembangan yang telah diterapkan sebelumnya yaitu: Pendidikan dan Pelatihan (Diklat PIM) dan Pemberian Tugas Belajar dan Izin



Belajar kepada para aparatur. Inovasi ini dilakukan agar aparatur dapat meningkatkan kualitas kinerja dan kedisiplinannya, karena kedisiplinan dalam bekerja itu sangat penting untuk diterapkan, jika aparatur tidak dapat mengatur waktu dengan baik segala kegiatan dan proses pekerjaan yang dilaksanakan menjadi terhambat (Rinaldo, 2019). Tidak dipungkiri ASN juga memiliki kebutuhan yang harus tercukupi dengan tidak terpenuhinya kebutuhan tersebut maka akan berdampak pada kurangnya loyalitas kerja, kualitas kinerja, kedisiplinan maupun pelayanan yang akan diberikan (Palit, n.d.). Oleh sebab itu, dengan diberikannya TPP ini dapat menjadi suatu pendorong bagi aparatur untuk melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik.

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai ini diberikan berdasarkan kelas jabatannya. Adapun yang dimaksud kelas jabatannya ini dapat dilihat berdasarkan beban kerja, prestasi kerja, kondisi kerja, kelangkaan profesi atau berdasarkan pertimbangan lainnya. Penentuan kebutuhan Pemberian Tambahan Penghasilan kepada aparatur BKPSDM Kabupaten Simeulue ini diterapkan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh aparaturnya selain untuk mensejahterakan pegawai juga agar dapat menunjang tingkat kualitas, kedisiplinan dan loyalitas aparatur terhadap tanggungjawab yang diemban.

Penentuan sasaran, penerapan pemberian TPP ini sudah tepat sasaran karena dapat meningkatkan kualitas kinerja dan tingkat kedisiplinan aparatur yang berada di BKPSDM Kabupaten Simeulue. Sebagaimana dalam peraturan Bupati Simeulue Nomor 34 Tahun 2021 pada Pasal 7 ayat 1 yang berbunyi Tujuan pemberian TPP PNS adalah untuk

mewujudkan proses peningkatan kedisiplinan dan produktifitas PNS bersamaan dengan peningkatan kesejahteraan pegawai secara bertahap dan berkesinambungan.

Tabel 4  
Jumlah jam kerja yang harus dipenuhi oleh aparatur BKPSDM

Pelaksanaan Hari	Jam Kerja	Waktu Istirahat	Waktu yang dipenuhi
Senin-Kamis	08.00-16.30	12.00-13.00	30 Jam
Jum'at	08.00-17.00	12.00-13.30	7,5 Jam
<b>Total</b>			<b>37,5 Jam</b>

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sebagaimana yang dimaksud dalam tabel diatas tersebut pemberian TPP ini dilihat ditunjukkan dengan pelaksanaan hari dan jam kerjanya. Pelaksanaan hari dan jam kerja yang paling tinggi 5 hari kerja, 37,5 jam dalam seminggu dan 150 jam dalam sebulan.

Pelaksanaan pengembangan dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai ini sudah disesuaikan dengan sasaran-sasaran yang akan dicapai, dengan pemberian tambahan penghasilan pegawai ini dapat meningkatkan kualitas kinerja aparatur, kesejahteraan aparatur, kedisiplinan aparatur dan tentunya dapat memperbaiki kualitas pelayanan yang diberikan.

Pelaksanaan Program dengan memberikan tambahan penghasilan pegawai ini suatu program yang dapat dilanjutkan kedepannya karena cara ini efektif untuk diterapkan disuatu instansi khususnya yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Simeulue saat ini. Karena jika ada Aparatur yang tidak dapat memenuhi pelaksanaan hari dan jam kerja maka Tambahan Penghasilan Peggawainya tidak akan diberikan atau akan dipotong beberpa persen. Dana atau

anggaran TPP ini bersumber dari hasil efisiensi atau optimalisasi anggaran belanja operasi Pemerintah Daerah atau hasil peningkatan pendapatan daerah.

Berdasarkan dengan adanya suatu kebijakan Pemerintah mengenai pemberian tambahan penghasilan pegawai ini menjadi suatu pendorong bagi setiap aparatur untuk dapat lebih meningkatkan kualitas kinerja dan kedisiplinan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Namun berdasarkan hasil yang peneliti dapatkan dari beberapa informan terkait pemberian TPP ini masih dikatakan belum sepenuhnya efektif, karena pada kantor BKPSDM Simeulue belum menggunakan absensi elektronik (finger print) yang mana masih menggunakan absensi secara manual. Sehingga para aparatur bisa saja melakukan ketidakjujuran atau kecurangan dalam pengisian daftar hadir yang nantinya akan dijadikan pedoman untuk diberikannya TPP ini. Padahal jika sudah menggunakan absensi dengan finger print kemungkinan besar tingkat kedisiplinan dan tingkat kinerja aparatur dengan adanya TPP ini dapat lebih berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Karena pemberian TPP ini dilihat dari daftar hadir aparatur yang ada pada BKPSDM Kabupaten Simeulue. Dan akan diberikan secara penuh jika aparaturnya rajin dan tepat waktu dalam bekerja, bahkan tidak hanya TPP jika aparatur tidak pernah melakukan keterlambatan masuk jam kerja maka, aparatur itu akan diberikan semacam reward agar aparaturpun bisa mempertahankan tingkat kedisiplinannya dan lebih bersemangat lagi dalam menjalankan pekerjaannya. Kemudian bagi aparatur yang bermalasan atau tidak tepat waktu dalam bekerja mereka akan mendapatkan punishment dengan mengurangi jumlah TPP yang

diperolehnya. Sehingga diharapkan walaupun saat ini pada kantor BKPSDM belum menggunakan absensi dengan finger print tersebut, agar tidak adanya dilakukannya kecurangan dalam pengisian hari kerja dan jam kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

## **Kesimpulan**

Strategi Pengembangan aparatur merupakan langkah dan upaya yang dilakukan suatu organisasi agar terciptanya aparatur yang berkualitas, berkompeten dan aparatur yang memiliki kemampuan untuk berinovasi dalam pengembangan diri setiap individunya. Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue pengembangan aparatur ini dilakukan untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja dan kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Beberapa upaya yang dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Simeulue dalam mengembangkan aparaturnya yaitu Program Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklat PIM), Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar dan untuk dapat mendorong kualitas kinerja dan tingkat kedisiplinan aparatur yaitu memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada para aparaturnya. Dalam membahas penelitian ini penulis menggunakan pendekatan teori Sondang P. Siagian yang menyatakan bahwa terdapat langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mengetahui manfaat dari pengembangan sumber daya manusia. Berdasarkan pendekatan teori tersebut, dapat penulis simpulkan bahwa dalam pelaksanaan strategi pengembangan sumber daya aparatur pada BKPSDM Kabupaten Simeulue ini masih ada beberapa hambatan dalam pelaksanaan strateginya. Namun walaupun masih ditemukannya keterbatasan-keterbatasan

pelaksanaan program, upaya yang dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Simeulue sudah efektif dan berjalan dengan baik. Karena sudah dapat meminimalisir permasalahan-permasalahan yang ada sebelumnya.

## Daftar Pustaka

- Anzar, A., Ahmad, I. H., & Indriyani, N. (2020). Analisis Kompetensi Dan Independensi Auditor Internal Terhadap Kualitas Audit Pada Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah Di Provinsi Sulawesi Selatan. *Accounting Journal*, 01(02), 17–22. <http://ojs.stkip-ypup.ac.id/index.php/SA/article/view/279>
- Ayas, D. R., & Sinaga, K. (2019). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Serdang Bedagai. *Jurnal Publik Reform UDHAR MEDAN*, 40 – 51.
- Cookson, M. D., & Stirr, P. M. R. (2019). Pengembangan Kapasitas Pegawai Untuk Mewujudkan Good Governance Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 7(2), 107–115.
- Etikan, I. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- H Kara, O. A. M. A. (2014). Pengembangan Kapasitas Pegawai Untuk Mewujudkan Good Governance Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kota Palembang. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 7(2), 107–115.
- Harding, D., Kadiyono, A. L., Hidayat, Y., & Yanuarti, N. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Sebagai Salah Satu Upaya Menjawab Tantangan Mea. *Journal of Psychological Science and Profession*, 2(2), 185. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v2i2.21196>
- Hendri, G., & Suriani, L. (2020). PUBLIKA : Jurnal Ilmu Administrasi Publik Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu. 6(1), 54–63. [https://doi.org/10.25299/jiap.2020.vol6\(1\).4968](https://doi.org/10.25299/jiap.2020.vol6(1).4968)
- Henricus Suparlan, Marce, T. D., Purbonuswanto, W., Sumarmo, U., Syaikhudin, A., Andiyanto, T., Imam Gunawan, Yusuf, A., Nik Din, N. M. M., Abd Wahid, N., Abd Rahman, N., Osman, K., Nik Din, N. M. M., Pendidikan, I., Koerniantono2, M. E. K., Jannah, F., Stmik, S., Tangerang, R., No, J. S., ... Supendi, P. (2015). Imam Gunawan. In *PEDAGOGIA: Jurnal Pendidikan* (Vol. 2, Issue 1). <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/sls/article/viewFile/1380/1342%0Ahttp://mpsi.um.ac.id/files/file/55-58> Berliana Henu Cahyani.pdf
- Indrayani, T. D. (2015). Studi Tentang Pengembangan Sumber Daya Aparatur Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota .... *E Journall Ilmu Pengetahuan*, 3(2), 989–1003. <https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2015/07/Jurnal Titin>

- Dwi Indrayani (1) (07-01-15-12-32-56).pdf
- Iriawan, H. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur pada Pemerintah Daerah Kabupaten Biak Numfor. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu ...*, 5, 131–137.  
<https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/mkd/article/view/3548>
- Juwita, R. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 2(1), 1–11.
- Muarsarsar, S. (2022). *Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarmi Sidwas*. 8(1), 47–63.
- Nogroho, Y. A. B. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM Teori dan Aplikasi* (Sonta Frisca Manalu (ed.); 1st ed.).
- Palit, F. N. (n.d.). Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Dprd Kota Tomohon Provinsi Sulawesi Utara.
- Rawi, R. D. P., & Halina, N. (2019). Analisis Pengembangan Karir Yang Efisien Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kota Sorong. *Jurnal Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 1–10.
- Rikardus, E. (2020). *Everistus Rikardus Program Studi Magister Administrasi Publik*.
- RINALDO, R. (2019). *Strategy Implementation of Communication and Informatics Department of Palembang in Improving the Performance of Civil State Employees*. 1–26.  
<https://repository.unsri.ac.id/5102/>
- Samsudin, M. (2021). Analisis Kinerja Pelayanan Publik tentang Sumber Daya Manusia dan Responsivitas Pegawai di Kantor Kelurahan Kecandran Kecamatan Sidomukti Kota Salatiga. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(2), 1028–1034.  
<https://doi.org/10.34007/jehss.v4i2.794>
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sirih, S. H., Ismail, I., & Juharni. (2019). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada BKPSDM Kabupaten Majene. *Jurnal Paradigma*, 1(2), 5–11.
- Sonia Sugian, Sampara Lukman, & Ella L. Wargadinata. (2021). Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (Asn) Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat (Studi di BKPSDM Kabupaten Sumedang). *VISIONER: Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 13(3), 555–582.  
<https://doi.org/10.54783/jv.v13i3.476>
- Wijaya, I. S. (2015). Perencanaan dan Strategi komunikasi dalam kegiatan pembangunan. *Jurnal Perencanaan Dan Strategi Komunikasi*, XVIII(1), 53–61.  
[https://journal.uinsi.ac.id/index.php/intera\\_journal/article/view/428](https://journal.uinsi.ac.id/index.php/intera_journal/article/view/428)