

Implementation Of 20 Hours Of Training/Year For Bkpsdm Employees In Karawang Regency

Implementasi Pelatihan 20 Jam Pelajaran/Tahun Pada Pegawai Bkpsdm Kabupaten Karawang

Feby Ayu Nurfita¹, Budi Rismayadi², Wike Pertiwi³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.febynurfita@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id²

wikepertiwi@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research was carried out with the aim of analyzing the extent of the implementation of 20 lesson hours/year training for Karawang Regency BKPSDM employees. Using a qualitative approach, data was collected through interviews, observation and documentation from 5 (five) informants consisting of Head of Division, HR Analyst and Support Staff. The research results show that the implementation of training is not optimal, with 62% of employees not meeting the target of at least 20 hours of lessons/year. The main obstacles include low employee awareness of the importance of training, decreased motivation among senior employees, and difficulty in dividing time between training and work. The training material is relevant to the job description and organizational needs, but its implementation is hampered by a less flexible training schedule which is a challenge for employees. The solution to this research problem requires planning a more flexible training schedule to accommodate busy employees, BKPSDM management needs to increase employee awareness about the importance of training through intensive socialization and internal motivation, and post-training monitoring and evaluation must be improved to ensure the transfer of knowledge and skills to the job. daily. Recommendations for research include evaluating changes in employee competency in the long term as well as research to identify inhibiting factors that hinder the achievement of training targets through surveys and in-depth interviews. With these steps, it is hoped that the implementation of training can support the development of employee competencies more effectively, while improving overall organizational performance.

Keywords: Training, Competence, BKPSDM

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menganalisis sejauh mana Implementasi Pelatihan 20 Jam Pelajaran/Tahun Pada Pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dari 5 (lima) informan yang terdiri dari Kepala Bidang, Analis SDM, dan Staf Pendukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan belum optimal, dengan 62% pegawai belum memenuhi target minimal 20 jam pelajaran/tahun. Hambatan utama meliputi rendahnya kesadaran pegawai akan pentingnya pelatihan, turunnya motivasi pada pegawai senior, serta kesulitan dalam membagi waktu antara pelatihan dan pekerjaan. Materi pelatihan relevan dengan *job desc* dan kebutuhan organisasi, tetapi pelaksanaannya terhambat oleh jadwal pelatihan yang kurang fleksibel menjadi tantangan bagi pegawai. Solusi dari permasalahan penelitian ini diperlukan adanya perencanaan jadwal pelatihan yang lebih fleksibel untuk mengakomodasi kesibukan pegawai, manajemen BKPSDM perlu meningkatkan kesadaran pegawai tentang pentingnya pelatihan melalui sosialisasi intensif dan motivasi internal, serta monitoring dan evaluasi pasca pelatihan harus ditingkatkan untuk memastikan transfer pengetahuan dan keterampilan ke pekerjaan sehari-hari. Rekomendasi untuk penelitian, disarankan untuk mengevaluasi perubahan kompetensi pegawai dalam jangka panjang serta penelitian untuk mengidentifikasi faktor penghambat yang menghalangi pencapaian target pelatihan melalui survei dan wawancara mendalam. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan implementasi pelatihan dapat mendukung pengembangan kompetensi pegawai secara lebih efektif, sekaligus meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

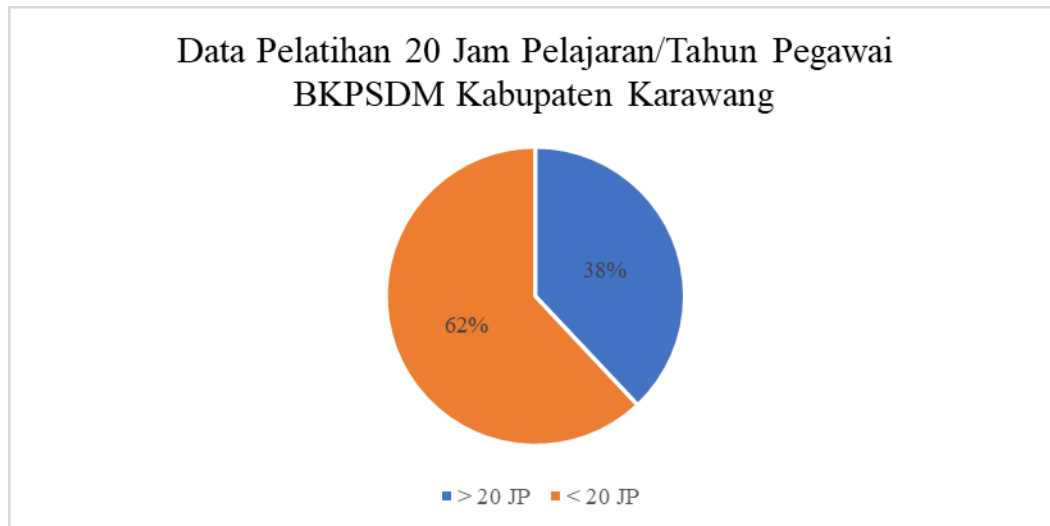
Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi, BKPSDM

1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah perkembangan praktik dalam mengelola potensi organisasi, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan (Adella Salsabila, Puji Isyanto, Dini Yani, 2023). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan individu yang memiliki produktivitas dan berfungsi sebagai pendorong utama dalam suatu organisasi baik dalam lembaga maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia dianggap sebagai aset yang keterampilannya perlu dilatih dan dikembangkan (Liya Ameliya, Budi Rismayadi, Wike Pertiwi., 2023). Setiap bisnis, lembaga, dan organisasi memerlukan tenaga kerja untuk meraih tujuannya. Tenaga kerja sangat penting untuk menciptakan energi, gerakan, aktivitas, dan langkah yang mendukung kelangsungan operasi dalam suatu perusahaan, lembaga, atau organisasi (Wau, 2021).

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara, BKPSDM Kabupaten Karawang sebagai Lembaga Teknis Daerah dalam bentuk badan bertanggung jawab mengelola manajemen kepegawaian, mulai dari pengadaan hingga pemberhentian pegawai. Sebagai lembaga teknis, BKPSDM menyusun konsep dan inovasi untuk mengoptimalkan SDM aparatur Kabupaten Karawang. Sesuai dengan Peraturan Bupati Karawang Nomor 76 Tahun 2021 mengenai Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja BKPSDM, lembaga ini memiliki peran dalam membantu bupati untuk mendukung fungsi pemerintahan daerah, terutama dalam bidang kepegawaian, pendidikan, pelatihan, serta tugas-tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah (KARAWANG, 2022).

Pelatihan merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi baik pemerintah maupun perusahaan untuk memberikan pendidikan kepada pegawai terkait dengan keterampilan, pemahaman, keahlian, dan aktivitas yang relevan dengan pekerjaan pegawai (Riska Dewi, Budi Rismayadi, Wike Pertiwi, 2024). Sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 mengenai Aparatur Sipil Negara (ASN), yang kemudian diperbaharui oleh PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada pasal 203 ayat 4 menguraikan bahwa pengembangan kompetensi adalah langkah untuk memenuhi standar kebutuhan kompetensi PNS yang sesuai dengan rencana pengembangan karir pegawai dan standar kompetensi jabatan. Setiap satuan kerja pemerintah memiliki kewajiban untuk memastikan hak PNS dalam mengembangkan kompetensi. Sesuai dengan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 10 Tahun 2018 tentang perkembangan kompetensi bahwa setiap PNS wajib mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi paling sedikit 20 jam pelajaran/tahun (Meilan et al., 2024). Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang terdapat permasalahan dalam tidak memenuhinya target pelatihan 20 jam pelajaran/tahun. Akibatnya pengembangan kompetensi PNS di BKPSDM Kabupaten Karawang belum maksimal dan berpotensi menghambat peningkatan kualitas pegawai.



Gambar 1. Data Pelatihan 20 Jam Pelajaran/Tahun Pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang
Sumber: (BKPSDM Kabupaten Karawang, 2024)

Grafik di atas menyajikan hasil dari data pelatihan 20 jam pelajaran/tahun 2024 dengan jumlah 50 orang Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Karawang. Menunjukkan bahwa implementasi pelatihan 20 jam pelajaran/tahun pada pegawai belum berjalan secara optimal. Hal ini dikatakan berdasarkan grafik di atas ada 62% pegawai yang belum memenuhi minimum 20 jam pelajaran/tahun, dan 38% yang sudah memenuhi pelatihan 20 jam pelajaran/tahun.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Halisa, 2020) ditemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap keunggulan kompetitif perusahaan. Namun, hasil yang diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sukmawati, Ratnasari, Zulkifli, 2020) menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Dengan mempertimbangkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang mengimplementasikan pelatihan 20 jam pelajaran/tahun. Dan untuk mengetahui hambatan yang menyebabkan tidak tercapainya target pelatihan pada pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang. Oleh karena itu penulis mengambil judul “Implementasi Pelatihan 20 Jam Pelajaran/Tahun Pada Pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang”.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah penerapan serta kebijakan dalam mengelola aspek manusia di posisi manajerial, mencakup proses perekrutan, seleksi, pelatihan, pemberian penghargaan, penilaian kinerja karyawan, serta upaya untuk membina dan mempertahankan karyawan (Nanda Zerlinda, Budi Rismayadi, Wike Pertiwi, 2024). Adapun pendapat menurut Wayne Mondy R. (2008:5) dalam buku berjudul MSDM Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan kelompok individu untuk mencapai berbagai tujuan organisasi (Sudaryo, Aribowo, NA Sofiati, 2018). Sedangkan menurut pendapat Henry Simamora dalam (Dzaky Syafiqri, Budi Rismayadi, Wike Pertiwi, 2024) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan serangkaian langkah untuk memanfaatkan, mengembangkan, mengevaluasi, memberikan penghargaan, dan mengontrol pegawai dalam suatu organisasi atau tim kerja.

Berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan di atas, dapat disintesis bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan cara strategis dan kebijakan yang mengelola aspek-aspek manusia dalam suatu organisasi demi mencapai tujuan bersama. Mencakup

proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, evaluasi, pemberian penghargaan, dan retensi karyawan, dengan fokus pada pemanfaatan individu secara efektif.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam (Syukron, Hendriani, Maulida, 2022) Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan teknis, pengetahuan teori, keterampilan konseptual, serta etika pegawai. Selain itu, tujuan ini juga mencakup penyesuaian antara pekerjaan dan posisi yang dijalani. Adapun menurut Mondy dan Martocchio dalam (Gustiana, 2022) Pengembangan sumber daya manusia merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang fokus pada perencanaan karir, program pengembangan, pengembangan organisasi, manajemen kinerja, dan proses penilaian. Sedangkan pendapat lain menurut Saydam dalam (Purnomo, Mardi Wiboyo, Hartati, 2021) Pengembangan sumber daya manusia adalah aktivitas organisasi untuk memastikan bahwa pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) pegawai selaras dengan kebutuhan pekerjaan yang dijalankan.

Berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan di atas, dapat disintesis bahwa Pengembangan sumber daya manusia adalah proses meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan potensi pegawai untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

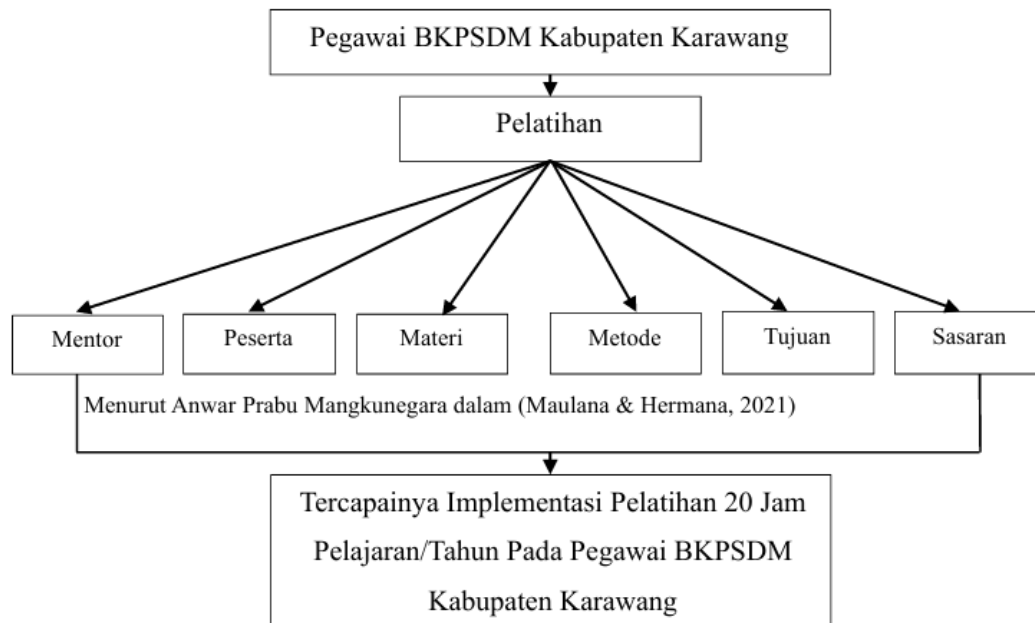
Pelatihan

Menurut Sinambela dalam (Hermawati, Firdaus, N. Suryani, Rozi, Erlangga, 2021) Pelatihan adalah salah satu aspek utama dalam mengembangkan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperluas pengetahuan, selain itu juga berperan dalam meningkatkan keterampilan kerja, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas. Adapun pendapat menurut Mangkunegara dalam (Nadhifa, H. Lestari, D. Rostyaningsih, 2022) Pelatihan adalah proses pendidikan yang sistematis, terstruktur, dan berjangka pendek, dimana pegawai non-manajerial diberi kesempatan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan untuk tujuan tertentu. Sedangkan pendapat lain menurut Meldona dalam (Putra & Adriansyah, 2022) Pelatihan adalah suatu proses terstruktur yang bertujuan untuk membuat perubahan nyata dalam perilaku pegawai dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan di atas, dapat disintesis bahwa Pelatihan adalah proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas atau kegiatan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Maulana & Hermana, 2021) Pelatihan memiliki beberapa indikator antara lain adalah mentor, peserta, materi, metode, tujuan, dan sasaran. Menurut Noe dalam (Nadhifa, H. Lestari, D. Rostyaningsih, 2022) Pelatihan memiliki lima dimensi diantaranya adalah kesiapan terhadap pelatihan, lingkungan pembelajaran, peralihan pelatihan, metode pelatihan, dan evaluasi pelatihan.

Kerangka Pemikiran

**Gambar 2. Kerangka Pemikiran**

Sumber: (Peneliti, 2024)

Proposisi

Menurut Triyono dalam (Arimurti, D. Imroatul Fatihah, A. Nur Endayani, 2023) Proposisi dapat dipahami sebagai sebuah pernyataan mengenai sifat dan kenyataan yang dapat diuji kebenarannya, sehingga masih berada dalam ranah konsep. Maka proposisi pada penelitian ini adalah pelatihan 20 jam pelajaran/tahun yang efektif dan efisien dapat meningkatkan kualitas pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini ditulis menggunakan metode kualitatif. Bogdan dan Taylor menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan data dalam bentuk deskripsi yang terdiri dari kata-kata baik lisan, tulisan, maupun perilaku yang dapat dilihat (Haryono, 2023).

Menurut Yin, partisipan adalah satu orang atau lebih yang dihubungi oleh studi kasus yang sedang diselidiki untuk wawancara atau yang diminta memberikan masukan pada draf laporan studi kasus (Akmal, Budi Rismayadi, Wike Pertiwi, 2024). Penelitian ini mengumpulkan data melalui wawancara yang mencakup informan kunci, informan utama, dan informan pendukung (Furqan & Siregar, 2022). Partisipan dalam penelitian ini adalah PNS BKPSDM Kabupaten Karawang, dengan total populasi 50 orang dan 5 orang sebagai partisipan, terdiri dari informan 1 yang merupakan Kepala Bidang PSDM berperan sebagai informan kunci, informan 2 yang merupakan Kasubag Umum dan Kepegawaian berperan sebagai informan utama, informan 3 yang merupakan Analis SDM Aparatur, informan 4 yang merupakan Pranata SDM Aparatur Terampil, informan 5 yang merupakan Ketua Tim Program dan Anggaran berperan sebagai informan pendukung. Penelitian ini dilakukan dari tahap persiapan hingga penyusunan laporan sejak bulan Desember 2024 hingga Januari 2025. Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berlokasi di kompleks Perumahan Karang Indah JL. Ciremai No. 5, Desa Karangpawitan, Kec. Karawang Barat, Kabupaten Karawang, Jawa Barat, 41314.

Menurut Sugiyono, Teknik pengumpulan data adalah aspek paling penting dalam penelitian. Mendapatkan data yang berkualitas dan sesuai dengan standar sangatlah penting untuk penelitian. Oleh sebab itu, memiliki pemahaman yang mendalam mengenai teknik pengumpulan data menjadi sangat penting, karena peneliti akan mengalami kesulitan mengumpulkan data yang relevan tanpa pemahaman yang baik. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini mencakup wawancara, observasi, dan dokumentasi, digunakan untuk mengumpulkan informasi dalam penelitian ini (Akmal, Budi Rismayadi, Wike Pertiwi, 2024).

Menurut Lofland dalam Moleong, dalam penelitian kualitatif sumber data utama berasal dari kata-kata dan tindakan, sedangkan data tambahan mencakup dokumen dan lain-lain. Sugiyono mengemukakan bahwa sumber data dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu sumber data primer dan sekunder (Nugroho, Effendi, Arwin, Han, Wilinny, 2019), data primer didapat langsung oleh peneliti dari tempat penelitian dengan mengumpulkan informasi secara langsung melalui wawancara dan observasi. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari sumber lain seperti dokumen tertulis. Untuk penelitian ini, data sekunder yang digunakan mencakup buku, jurnal ilmiah, dan internet.

Menurut Sugiyono, teknik analisis data merupakan langkah untuk mencari dan menyusun data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi secara sistematis. Teknik analisis data pada penelitian ini dikumpulkan menggunakan teknik triangulasi, atau teknik analisis yang digunakan untuk mengevaluasi dan memastikan validitas dengan menganalisis berbagai sudut pandang (Irmayanti, Budi Rismayadi, Wike Pertiwi, 2023). Berdasarkan teori Miles dan Huberman terdapat tiga jenis kegiatan dalam analisis data kualitatif, yaitu reduksi data untuk menyusun informasi yang didapatkan, penyajian data disusun secara rinci dan terstruktur, dan penarikan kesimpulan untuk menyajikan temuan data yang telah diolah (Nugroho, Effendi, Arwin, Han, Wilinny, 2019).

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Hasil Observasi:

Berdasarkan hasil dari penelitian kualitatif yang diperoleh melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara yang dilakukan secara langsung di tempat penelitian BKPSDM Kabupaten Karawang. Permasalahan yang ada tidak tercapainya target pelatihan selama 20 jam pelajaran/tahun. Hal ini menyebabkan pengembangan kompetensi PNS di BKPSDM Karawang kurang optimal dan berisiko menghambat upaya peningkatan kualitas pegawai.

Tabel 1. Data Pelatihan 20 Jam Pelajaran/Tahun Pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang

Kategori	Jumlah Pegawai (%)
>20 Jam Pelajaran	38%
< 20 Jam Pelajaran	62%

Sumber: (BKPSDM Kabupaten Karawang, 2024)

Berdasarkan grafik data pelatihan 20 jam pelajaran/tahun 2024 dengan jumlah 50 orang PNS di BKPSDM Kabupaten Karawang. Menunjukkan bahwa implementasi pelatihan di BKPSDM Kabupaten Karawang belum memenuhi minimum 20 jam pelajaran/tahun, dengan 62% pegawai belum memenuhi target, sementara 38% telah mencapainya.

Hasil wawancara:

Penelitian ini mengumpulkan data melalui wawancara terhadap 5 (lima) orang informan yang mencakup informan kunci, informan utama, dan informan pendukung (Furqan & Siregar, 2022). Hasil analisis data sebagai berikut:

1. Mentor

Berdasarkan hasil wawancara pada informan di BKPSDM Kabupaten Karawang dapat diinterpretasikan bahwa mentor pelatihan di BKPSDM Kabupaten Karawang dilakukan oleh atasan langsung dari peserta yang bertanggung jawab untuk memimpin, membimbing, dan mengarahkan peserta untuk mencapai tujuan pelatihan sehingga pelaksanaan pekerjaan berjalan secara optimal dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Mentor pelatihan di BKPSDM sudah cukup optimal, hal tersebut dikarenakan mentor diberikan pelatihan terlebih dahulu agar dapat memberikan mentoring dengan baik.

2. Peserta

Berdasarkan hasil wawancara pada informan di BKPSDM Kabupaten Karawang dapat diinterpretasikan bahwa pemilihan peserta pelatihan dilakukan melalui Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi untuk mengetahui kebutuhan pegawai. Materi yang diberikan pada pelatihan pegawai BKPSDM relevan dengan kebutuhan dan *job desc* para pegawai. Sedangkan hambatan yang dialami pegawai untuk memenuhi pelatihan minimal 20 jam pelajaran/tahun dikarenakan masih kurangnya kesadaran diri atas kewajiban sebagai pegawai, turunnya motivasi pada pegawai senior, dan kesulitan dalam membagi waktu antara pelatihan dan pekerjaan sehari-sehari.

3. Materi

Berdasarkan hasil wawancara pada informan di BKPSDM Kabupaten Karawang dapat diinterpretasikan bahwa materi pelatihan di BKPSDM diambil dari kesenjangan gap kompetensi pegawai melalui Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi yang disesuaikan dengan *job desc* dan kebutuhan masing-masing pegawai yang disesuaikan dengan perkembangan setiap bidang, perkembangan zaman, dan mengacu pada peraturan terbaru. Pemilihan materi yang digunakan pada pelatihan teknis disesuaikan dengan jenis pelatihannya, sedangkan pada pelatihan manajerial menggunakan materi yang telah ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.

4. Metode

Berdasarkan hasil wawancara pada informan di BKPSDM Kabupaten Karawang dapat diinterpretasikan bahwa metode pengajaran yang digunakan pada pelatihan dilakukan menggunakan metode klasikal atau tatap muka, dan secara daring melalui *zoom meeting*. Mentor melakukan pengajaran menggunakan pendekatan *sharing* pengalaman bersama peserta, pendekatan yang interaktif lebih disukai pegawai karena pelatihan tidak dilakukan secara monoton. Berdasarkan hasil evaluasi, pelatihan yang diikuti pegawai BKPSDM bermanfaat karena diikuti sesuai kebutuhan pegawai.

5. Tujuan

Berdasarkan hasil wawancara pada informan di BKPSDM Kabupaten Karawang dapat diinterpretasikan bahwa pelatihan 20 jam pelajaran/tahun program nasional yang wajib dipenuhi oleh pegawai untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas pegawai untuk mendukung capaian kinerja. Pelatihan yang dilakukan oleh pegawai BKPSDM sudah sesuai dengan kebutuhan tujuan organisasi.

6. Sasaran

Berdasarkan hasil wawancara pada informan di BKPSDM Kabupaten Karawang dapat diinterpretasikan bahwa melalui pelatihan sasaran yang dicapai meliputi peningkatan potensi pegawai, kualitas kinerja pegawai, penambahan ilmu pengetahuan, dan pengembangan dalam kemudahan kegiatan bekerja sehari-hari. Sasaran yang dicapai pegawai BKPSDM selaras dan relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai sehingga pegawai yang melakukan pelatihan dapat mengerjakan pekerjaan dengan efisien.

Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi pelatihan 20 jam pelajaran/tahun di BKPSDM Kabupaten Karawang ditemukan:

1. Mentor

Mentor diberikan pelatihan sebelum memberikan mentoring kepada peserta, hal tersebut menunjukkan bahwa BKPSDM Kabupaten Karawang berupaya untuk memberikan pelatihan dengan cara yang tepat sehingga materi tersampaikan dengan baik. Mentoring dilakukan oleh atasan langsung, peserta pelatihan yang memiliki tanggung jawab untuk memimpin, membimbing, dan mengarahkan sehingga tujuan pelatihan di BKPSDM Kabupaten Karawang tercapai secara optimal. Namun, untuk menjaga relevansi dan efektivitasnya, evaluasi berkelanjutan serta mekanisme umpan balik dari peserta diperlukan guna meningkatkan peran mentor dalam mendukung pengembangan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi

2. Peserta

Pemilihan peserta pelatihan dilakukan dengan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi menunjukkan bahwa BKPSDM Kabupaten Karawang melakukan pendekatan yang sistematis dan sesuai kebutuhan sehingga relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai. Namun, hambatan yang dihadapi oleh pegawai dalam memenuhi pelatihan minimal 20 jam pelajaran/tahun, seperti masih kurangnya kesadaran diri dan kesulitan membagi waktu, menunjukkan perlunya intervensi lebih lanjut kepada pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang agar terbentuk kesadaran bahwa pelatihan penting untuk mengembangkan kompetensi.

3. Materi

Materi pelatihan yang disesuaikan dengan gap kompetensi dan kebutuhan *job desc* pegawai menunjukkan bahwa BKPSDM berupaya untuk memberikan pelatihan yang relevan dan sesuai dengan perkembangan terbaru. Namun, penting untuk terus mengevaluasi materi pelatihan agar tetap relevan dengan dinamika dan kebutuhan organisasi yang berubah. Pengembangan materi yang responsif terhadap perubahan regulasi dan teknologi akan meningkatkan efektivitas pelatihan.

4. Metode

Metode pengajaran yang digunakan, baik secara tatap muka maupun daring, memperlihatkan adaptasi terhadap perkembangan zaman di era digital. Pendekatan interaktif lebih disukai pegawai menunjukkan bahwa pelatihan yang monoton kurang efektif. Oleh karena itu, mengintegrasikan lebih banyak elemen interaktif dan berbasis pengalaman dalam pelatihan dapat meningkatkan keterlibatan dan pemahaman pegawai.

5. Tujuan

Tujuan pelatihan yang ditetapkan untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas pegawai merupakan langkah yang positif. Namun, untuk memastikan bahwa tujuan tersebut tercapai, perlu ada indikator yang jelas untuk mengukur pencapaian. Penilaian berkala terhadap efektivitas pelatihan dalam mendukung capaian kinerja pegawai akan memberikan umpan balik yang berharga untuk perbaikan lebih lanjut.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan yang meliputi peningkatan potensi, penambahan ilmu pengetahuan, dan kemudahan dalam pekerjaan sehari-hari sangat relevan dengan tugas pegawai. Namun, pencapaian sasaran tersebut perlu dipastikan melalui evaluasi yang sistematis. Mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja pegawai dalam konteks tugas dan tanggung jawab mereka dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang efektivitas program pelatihan.

5. Penutup

Kesimpulan

Penelitian ini mengkaji implementasi pelatihan 20 jam pelajaran/tahun pada pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang untuk meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 62% pegawai belum mencapai target pelatihan, yang disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk keterbatasan waktu, rendahnya kesadaran akan pentingnya pelatihan, dan turunnya motivasi pada pegawai senior.

Walaupun materi pelatihan relevan dengan kebutuhan organisasi, pelaksanaannya terhambat oleh jadwal yang tidak fleksibel dan sulitnya membagi waktu antara pelatihan dan pekerjaan. Untuk meningkatkan efektivitas pelatihan, disarankan agar dilakukan perencanaan jadwal yang lebih fleksibel dan penguatan monitoring serta evaluasi pasca pelatihan.

Implikasi

Berdasarkan analisis penelitian di atas, penulis akan memberikan solusi dari permasalahan yang terjadi yaitu diperlukan adanya perencanaan jadwal pelatihan yang lebih fleksibel untuk mengakomodasi kesibukan pegawai, manajemen BKPSDM perlu meningkatkan kesadaran pegawai tentang pentingnya pelatihan melalui sosialisasi intensif dan motivasi internal, serta monitoring dan evaluasi pasca pelatihan harus ditingkatkan untuk memastikan transfer pengetahuan dan keterampilan ke pekerjaan sehari-hari.

Rekomendasi untuk penelitian, disarankan melakukan penelitian untuk mengevaluasi perubahan kompetensi pegawai dalam jangka panjang serta penelitian untuk mengidentifikasi faktor penghambat yang menghalangi pencapaian target pelatihan melalui survei dan wawancara mendalam.

Daftar Pustaka

- Adella Salsabila, Puji Isyanto, & Dini Yani. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Karawang. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(3), 200–210. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i3.1363>
- Akmal, M., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 5721–5735. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Ameliya, L., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analisis Kinerja Karyawan pada PT. BOLTZ Karawang. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 3633–3639. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.5318>
- Arimurti, T., Imroatul Fatimah, D., & Nur Endayani, A. (2023). Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Berbasis Fintech Sebagai Preferensi UMKM (Studi Fenomenologi pada UMKM Pengguna Layanan E-Wallet OVO di Kabupaten Karawang). *Jurnal Mutiara Akuntansi*, 8(1), 1–8. <https://doi.org/10.51544/jma.v8i1.3847>
- Dzaky Syafiqri, R., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Plant-2 Pada PT. Sinar Agung Pemuda Cikarang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 5778–5792. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Furqan, S., & Siregar, O. M. (2022). Analisis Perekrutan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 217–224. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.286>
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666.

- <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Haryono, E. (2023). Metodologi penelitian kualitatif di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam. *E-Journal an-Nuur: The Journal of Islamic Studies*, 13, 1–6.
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 319. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10459>
- Irmayanti, I., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analisis Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Mattel Indonesia. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(3), 252–267. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i3.3344>
- KARAWANG, B. (2022). *Lkpj 2022* (Issue 5).
- Maulana, A. B., & Hermana, C. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2). <https://doi.org/10.34308/eqien.v8i2.214>
- Meilan, S., Hijrah Wicaksana, H., Hidayat, Y. R., Rustanto, A. E., Magister, P. S., & Publik, A. (2024). Implementasi Pengembangan Kompetensi 20 Jam Pelajaran/Tahun Pada Tenaga Kesehatan Lain Di Rsupn Dr.Cipto Mangunkusumo. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 5(2), 490–498. <http://ojs.cahayamandalika.com/index.php/JCM>
- Nadhifa, N., Lestari, H., & Rostyaningsih, D. (2022). Implementasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Pelatihan Teknis PNS Di Bkpsdm Kabupaten Tegal. *Journal Of Public Policy And Management Review*, 11, No 3, 1–18. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/34446>
- Nanda Zerlinda, Budi Rismayadi, & Wike Pertiwi. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada Antic Sport Center Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 5463–5478. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2452>
- Nugroho, N., Effendi, C., Arwin, Wong, pong han, & Wilinny. (2019). Analisis motivasi kerja karyawan bagian pemasaran Pt. Global Mitra Prima. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3), 32–42. <https://kohesi.sciencemakarioz.org/index.php/JIK/article/download/142/148>
- Purnomo, M. E., Mardi Wibowo, N., & Hartati, C. S. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4), 290–300. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i4.531>
- Putra, D. A., & Adriansyah, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Fraksi X DPR RI. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 8(3), 124. <https://doi.org/10.35384/jemp.v8i3.344>
- Riska Dewi, Budi Rismayadi, & Wike Pertiwi. (2024). Analysis Of Human Resource Training In Fish Farming In Coastal Areas Of Tegalurung Village, Subang District. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 6373–6381. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Theodorus Elang (ed.)). CV. Andi Offset. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/ahx5DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1

- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>
- Syukron, M., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 168–176. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i2.869>
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>
- .