



ANALISIS PENERAPAN METODE PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI PEGAWAI DPMPTSP KARAWANG

Melanda Wulandari

mn21.melandawulandari@mhs.ubpkarawang.ac.id
Universitas Buana Perjuangan Karawang

Dedi Mulyadi

dedi.mulyadi@ubpkarawang.ac.id
Universitas Buana Perjuangan Karawang

Sungkono

sungkono@ubpkarawang.ac.id
Universitas Buana Perjuangan Karawang

Korespondendi penulis : mn21.melandawulandari@mhs.ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT *This study analyzes the implementation of employee training and development methods at the Investment and One-Stop Integrated Services Office (DPMPTSP) in Karawang to enhance employee competence. Using a qualitative approach, this research involved interviews and observations of 3 DPMPTSP Karawang employees. The results show that DPMPTSP Karawang has implemented various training methods, including classroom training, e-learning, and on-the-job training. The majority of respondents reported significant improvements in technical and soft skills. However, several challenges were identified, such as time constraints and difficulties in applying new knowledge. Nevertheless, the training programs positively impacted employee performance, with increased efficiency and work motivation. This study recommends adjustments in program design and implementation, including improving evaluation systems and adopting more flexible learning methods to enhance the effectiveness of employee training and development programs at DPMPTSP Karawang.*

Keywords: *Employee training, competency development, public service*

ABSTRAK Penelitian ini menganalisis penerapan metode pelatihan dan pengembangan karyawan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Karawang untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini melibatkan wawancara dan observasi terhadap 3 pegawai DPMPTSP Karawang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa DPMPTSP Karawang telah menerapkan beragam metode pelatihan, termasuk pelatihan di kelas, e-learning, dan on-the-job training. Mayoritas responden melaporkan peningkatan signifikan dalam kemampuan teknis dan soft skills. Namun, beberapa tantangan teridentifikasi, seperti keterbatasan waktu dan kesulitan penerapan pengetahuan baru. Meskipun demikian, program pelatihan berdampak positif terhadap kinerja pegawai, dengan peningkatan efisiensi dan motivasi kerja. Penelitian ini merekomendasikan penyesuaian dalam desain dan pelaksanaan program, termasuk peningkatan sistem evaluasi dan penerapan metode pembelajaran yang lebih fleksibel untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan dan pengembangan karyawan di DPMPTSP Karawang.

Kata kunci: Pelatihan karyawan, Pengembangan Kompetensi, Pelayanan publik

LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, pemerintah daerah dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten guna menghadapi berbagai tantangan pembangunan. Salah satu lembaga yang memiliki peran strategis dalam pembangunan daerah adalah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP). DPMPTSP bertugas dalam memfasilitasi

investasi serta memberikan pelayanan terpadu bagi para investor dan pengusaha di suatu daerah.

Kualitas layanan DPMPTSP sangat ditentukan oleh kompetensi dan kinerja pegawai yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, pemberdayaan dan pengembangan karyawan menjadi suatu hal yang krusial. Metode pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi strategi penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai DPMPTSP Karawang.

Namun, dalam prakteknya, seringkali terdapat kendala dalam penerapan metode pelatihan dan pengembangan karyawan di lingkungan DPMPTSP Karawang. Beberapa kendala yang mungkin dihadapi antara lain kurangnya pemahaman akan kebutuhan pelatihan, keterbatasan sumber daya, dan tantangan dalam mengevaluasi efektivitas program pelatihan.

Dalam konteks tersebut, analisis mendalam terhadap penerapan metode pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi sangat relevan. Dengan melakukan analisis tersebut, akan dapat diidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan atau kegagalan dalam meningkatkan kompetensi pegawai DPMPTSP Karawang. Selain itu, temuan dari analisis ini juga dapat menjadi dasar bagi perbaikan dan penyempurnaan program pelatihan dan pengembangan karyawan di masa mendatang.

Dalam artikel ini, akan dilakukan analisis terhadap penerapan metode pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilakukan oleh DPMPTSP Karawang dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Analisis tersebut akan melibatkan tinjauan terhadap metode-metode yang telah diterapkan, evaluasi terhadap efektivitas pelatihan, serta saran-saran untuk perbaikan di masa mendatang.

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis penerapan metode pelatihan dan pengembangan karyawan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Karawang dan mengetahui seberapa efektif metode tersebut dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui bagaimana DPMPTSP Karawang dapat meningkatkan kualitas layanan yang diberikan melalui pengembangan karyawan yang lebih baik.

KAJIAN TEORI

Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses meningkatkan kemampuan dan keterampilan seseorang dengan menggunakan strategi dan metode yang efektif. Dalam pendidikan, pelatihan dapat berupa program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang dalam bidang tertentu. Di bisnis, pelatihan dapat berupa program yang dirancang untuk membantu karyawan meningkatkan efisiensi dan produktivitas mereka. (Rizqi Muttaqin, n.d.)

Kaswan (2015) mengatakan bahwa pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Sebaliknya, Simamora dan Hartatik (2014) dalam (Safitri, n.d.) menyatakan bahwa tujuan utama pelatihan kerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang mungkin kurang dalam keterampilan tertentu

Menurut (Nurul Fizia1, 2018) pelatihan kerja merupakan suatu proses yang meningkatkan keterampilan pegawai dan menjadikannya berhasil. Melatih keterampilan,

kemampuan, pengetahuan dan keahlian karyawan untuk bekerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Eryana & Indah, 2020), pelatihan pada hakikatnya adalah proses peningkatan keterampilan dan kinerja pegawai. Karena pelatihan ini tidak pernah sia-sia dari hasil dan manfaat yang dicapai. Pelatihan juga merupakan alat yang efektif bila dilaksanakan secara bertahap untuk menghadapi tantangan masa depan dan perubahan bisnis yang cepat. Jika dilakukan dengan langkah yang benar, maka pelatihan tersebut tidak akan sia-sia. Pendidikan tidak membuang-buang waktu. Pelatihan berfokus pada program pelatihan internal perusahaan untuk mengoptimalkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan terhadap pekerjaan, dengan tujuan membantu karyawan meningkatkan pengetahuannya. Menurut Jackson, tujuan utama pelatihan adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan baik dalam pekerjaan maupun selama pelatihan eksternal dengan meningkatkan keterampilan staf.

Tujuan Pelatihan adalah untuk mengubah sikap, pengetahuan atau perilaku yang memberikan pengetahuan melalui pengalaman untuk mencapai hasil yang efektif. Hal inilah yang menjadikan pelatihan berguna untuk mengembangkan keterampilan individu dan organisasi di masa depan. Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka.

Pengertian pengembangan karyawan

Pelatihan adalah proses yang membantu individu meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka melalui penggunaan strategi dan metode yang efektif. Dalam konteks pendidikan, pelatihan dapat berupa program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang dalam bidang tertentu. Dalam konteks bisnis, pelatihan dapat berupa program yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

Menurut Noe (2020), pengembangan mengacu pada pendidikan, pelatihan formal, pengalaman kerja, penilaian interpersonal dan kepribadian, keterampilan dan kemampuan yang membantu karyawan mempersiapkan pekerjaan atau tugas di masa depan. Dan Jackson. (2018) pengembangan berarti suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam mengantisipasi kebutuhan di masa depan. Inilah sebabnya mengapa pengembangan sering disebut sebagai pengembangan karir atau pengembangan kepemimpinan. (Cahyadi et al., 2023) Namun menurut Mondy dan Martocchio, penempatan staf merupakan salah satu tugas manajemen sumber daya manusia yang fokus pada perencanaan dan pengembangan karir, pengembangan organisasi dan kinerja, manajemen dan evaluasi. Menurut Kurniawat dalam (Hia & Ndraha, 2023) kepegawaian adalah pengembangan kompetensi SDM suatu organisasi secara terencana dan jangka panjang yang menjamin ketersediaan staf sesuai kebutuhan tempat kerja dan sesuai tujuan. meningkatkan kinerja individu, yang mengarah pada kinerja organisasi. Pengembangan adalah proses memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk melakukan berbagai pekerjaan baru atau yang sudah ada, termasuk persyaratan pekerjaan pelanggan.

Program pengembangan sering difokuskan pada melatih karyawan untuk

mengambil peran kepemimpinan. Pemanfaatan teknologi menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Dalam era digital yang berkembang pesat saat ini, melatih karyawan untuk mengadopsi teknologi baru membantu mereka tetap relevan. Karyawan yang terampil dalam teknologi tidak hanya bekerja lebih efisien, tetapi juga menemukan cara baru untuk meningkatkan hasil kerja mereka. Pelatihan rutin membantu memperkuat kemampuan karyawan, memungkinkan mereka belajar dengan cepat dan memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Selain itu, program ini lebih efisien secara anggaran dibandingkan merekrut karyawan baru, karena meningkatkan kepercayaan diri karyawan dan menunjukkan komitmen perusahaan terhadap pengembangan mereka.

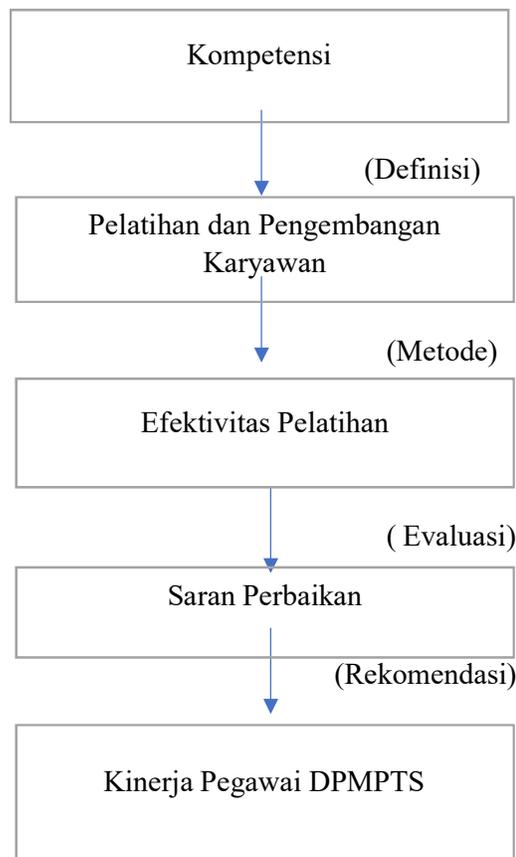
Metode pelatihan dan pengembangan

Menurut Mondy dan Joseph J. pelatihan dan pengembangan dapat dilakukan melalui berbagai metode yang berbeda. Salah satunya adalah metode kelas, di mana guru secara langsung mengajar materi kepada siswa. E-learning merupakan pendekatan pelatihan online yang menggunakan teknologi digital. Studi kasus memungkinkan peserta untuk memecahkan masalah berdasarkan kasus nyata. Pemodelan perilaku melibatkan peniruan perilaku orang lain sebagai metode pembelajaran. Role-playing meminta peserta untuk berperan sesuai dengan situasi pekerjaan yang mungkin terjadi. Permainan edukatif menggunakan permainan untuk meningkatkan pemahaman peserta. Pelatihan dalam pelatihan bola basket memprioritaskan situasi sebelum membuat keputusan, berguna untuk pengembangan kepemimpinan. On the Job Training (OJT) memungkinkan karyawan untuk belajar sambil bekerja. Magang menggabungkan pembelajaran formal dengan pengalaman langsung di bawah bimbingan ahli.

Dalam perspektif Dessler (2020) dalam (Gustiana et al., 2022) program pelatihan juga dapat dilaksanakan melalui berbagai cara. On the Job Training (OJT) mengutamakan pembelajaran praktis di tempat kerja. Magang mengintegrasikan pembelajaran formal dengan pelatihan jangka panjang, sering kali dengan supervisi langsung. Pendidikan informal mencakup berbagai kegiatan seperti pertemuan, pelatihan, konferensi, pencarian informasi online, interaksi dengan klien, dan membaca literatur. Pelatihan kepemimpinan kerja mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Ceramah memberikan wawasan langsung kepada peserta. Pelatihan Terprogram menyajikan fakta dan pertanyaan yang dijawab oleh peserta. Pemodelan perilaku melibatkan imitasi teknik kepemimpinan yang efektif. Pelatihan berbasis audio visual menggunakan media seperti DVD dan film untuk mensimulasikan situasi pekerjaan. Anteroom training menyediakan pelatihan simulasi yang menyerupai kondisi nyata di luar pekerjaan.

PARADIGMA PENELITIAN

Gambar berikut menunjukkan kerangka pikir yang digunakan dalam analisis penerapan metode pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kompetensi pegawai DPMPTSP Karawang



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Dalam kerangka pikir ini, analisis dimulai dengan definisi kompetensi dan pelatihan serta pengembangan karyawan. Lalu, metode pelatihan dan pengembangan karyawan yang digunakan oleh DPMPTSP Karawang dianalisis. Evaluasi efektivitas pelatihan dilakukan untuk mengetahui seberapa efektif metode yang digunakan. Berdasarkan hasil evaluasi, rekomendasi untuk perbaikan di masa mendatang diberikan. Analisis ini berakhir dengan penilaian kinerja pegawai DPMPTSP Karawang yang telah mengalami pengembangan kompetensi.

HIPOTESIS

Dalam analisis penerapan metode pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kompetensi pegawai DPMPTSP Karawang, beberapa hipotesis yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Hipotesis Utama: Penerapan metode pelatihan dan pengembangan karyawan yang efektif dapat meningkatkan kompetensi pegawai DPMPTSP Karawang, sehingga meningkatkan kualitas layanan yang diberikan.
2. Hipotesis Spesifik:
 - a. H1: Pelatihan yang berfokus pada keterampilan teknis dan soft skills dapat meningkatkan kemampuan pegawai DPMPTSP Karawang dalam memberikan pelayanan terpadu.

- b. H2: Pengembangan karyawan yang berbasis pada kebutuhan dan tujuan organisasi dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai DPMPTSP Karawang.
 - c. H3: Evaluasi efektivitas pelatihan yang sistematis dapat meningkatkan kesadaran pegawai DPMPTSP Karawang tentang pentingnya pengembangan diri dan meningkatkan partisipasi dalam program pelatihan.
3. Hipotesis Negatif:
- a. H0: Penerapan metode pelatihan dan pengembangan karyawan tidak memiliki efek signifikan terhadap meningkatkan kompetensi pegawai DPMPTSP Karawang.
Dengan demikian, analisis ini dapat membantu dalam mengetahui apakah penerapan metode pelatihan dan pengembangan karyawan yang efektif dapat meningkatkan kompetensi pegawai DPMPTSP Karawang dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan di masa mendatang.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis penerapan metode pelatihan dan pengembangan karyawan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Karawang dan meningkatkan kompetensi pegawai. Lokus penelitian dilaksanakan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Karawang, yang beralamat di di Jln.Siliwangi Nomor 2 sebuah lembaga yang berperan strategis dalam memfasilitasi investasi dan memberikan pelayanan terpadu bagi para investor dan pengusaha di suatu daerah dan perizinan . DPMPTSP Karawang memiliki 5 pegawai yang terlibat dalam pelatihan dan pengembangan karyawan.

Responden dalam penelitian ini adalah 3 pegawai DPMPTSP Karawang yang terlibat dalam pelatihan dan pengembangan karyawan. Responden ini dipilih secara sengaja dan acak karena mereka memiliki pengalaman yang relevan dalam program pelatihan dan pengembangan karyawan di DPMPTSP Karawang. Data diperoleh melalui wawancara terstruktur dan analisis dokumen yang terkait dengan program pelatihan dan pengembangan karyawan di DPMPTSP Karawang.

Dalam analisis penerapan metode pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kompetensi pegawai DPMPTSP Karawang, beberapa variabel, dimensi, indikator, dan skala pengukuran digunakan untuk mengumpulkan data. Variabel yang dipilih adalah kompetensi pegawai, pelatihan, dan pengembangan karyawan

Variabel, Dimensi, Indikator, dan Skala Pengukuran

Table 1 Variabel Operasional

Menurut Sugiyono (2019) dalam (Nur Fadilah Amin, 2023) populasi dapat

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompetensi Pegawai	Keterampilan Teknis	Kemampuan menggunakan teknologi	
	Keterampilan Soft	Kemampuan komunikasi	
	Pengetahuan	Pengetahuan tentang kebijakan dan regulasi	
Pelatihan	Fokus Pelatihan	Fokus pada keterampilan teknis dan soft skills	

diartikan sebagai suatu wilayah tertentu dimana obyek atau subyek dengan jumlah dan

*ANALISIS PENERAPAN METODE PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN UNTUK
MENINGKATKAN KOMPETENSI PEGAWAI DPMPTSP KARAWANG*

	Metode Pelatihan	Metode pelatihan yang digunakan (teori, praktik, simulasi)	
Pengembangan Karyawan	Motivasi	Tingkat motivasi pegawai	Ordinal
	Kepuasan Kerja	Tingkat kepuasan kerja pegawai	

karakteristik yang telah ditentukan dipilih oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga mengarah pada terbentuknya kesimpulan. Sampel adalah sebagian dari populasi, yang dipilih secara cermat melalui prosedur tertentu, untuk secara akurat mewakili populasi yang lebih besar secara keseluruhan.

Dalam analisis penerapan metode pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kompetensi pegawai DPMPTSP Karawang, populasi yang digunakan adalah pegawai DPMPTSP Karawang yang terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan karyawan. Sampel yang dipilih adalah 3 pegawai yang terpilih secara acak dari total pegawai DPMPTSP Karawang yang terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan karyawan. Sampel ini dipilih untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang penerapan metode pelatihan dan pengembangan karyawan di DPMPTSP Karawang dan bagaimana mereka menanggapi program tersebut.

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah sampling acak (random sampling). Sampling acak dilakukan dengan cara memilih pegawai secara acak dari total pegawai yang terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan karyawan. Dengan demikian, sample yang dipilih dapat mewakili populasi secara lebih baik dan hasil penelitian dapat lebih representatif.

Pengumpulan data Studi lapangan yang dilakukan dengan cara mendatangi langsung ketempat objek penelitian dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara dan observasi. Wawancara dilakukan untuk mengumpulkan informasi langsung dari pegawai DPMPTSP Karawang yang terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan karyawan. Wawancara ini dilakukan secara terstruktur, dengan pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun sebelumnya dan disesuaikan dengan tujuan penelitian. Tujuan wawancara adalah untuk mendapatkan informasi tentang bagaimana pegawai DPMPTSP Karawang menanggapi program pelatihan dan pengembangan karyawan, serta bagaimana program tersebut mempengaruhi kinerja mereka. Selain wawancara, observasi juga digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Observasi dilakukan untuk mengumpulkan informasi tentang bagaimana pegawai DPMPTSP Karawang berinteraksi dan bekerja dalam program pelatihan dan pengembangan karyawan. Observasi ini dilakukan secara langsung dan sistematis, dengan catatan lapangan yang detail dan akurat. Data yang dikumpulkan melalui

wawancara dan observasi kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan temuan penelitian yang valid dan reliabel.

Teknik pengumpulan data lain yang digunakan adalah dokumentasi. Dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi berupa gambar, foto, atau catatan lapangan. Dalam penelitian ini, dokumentasi dilakukan dengan menggunakan kamera digital untuk merekam perilaku subjek dan kamera handphone untuk merekam pembicaraan dengan subjek. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data ini, penelitian ini dapat mengumpulkan informasi yang lebih lengkap dan akurat tentang subjek penelitian.

Analisis data menurut Sugiyono (2019) Dalam (Nadirah et al., 2022), adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Analisis data kualitatif dilakukan dengan menggambarkan secara deskriptif mengenai permasalahan yang diteliti.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Metode ini dipilih karena penelitian ini berfokus pada penjelasan kata-kata dan tidak terdapat angka-angka. Data yang didapatkan dalam analisis data kualitatif bersifat subjektif, artinya setiap orang yang menjadi informan dalam penelitian memiliki perspektif yang berbeda-beda ketika ditanyakan terkait dengan tema penelitian. Analisis data kualitatif dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis dengan cara mengidentifikasi tema, mengelompokkan data, dan menganalisis data untuk menemukan pola dan hubungan antara variabel.

Dalam analisis data, peneliti menggunakan beberapa teknik, seperti triangulasi, peer debriefing, dan validasi data. Triangulasi dilakukan dengan cara menggunakan bermacam-macam data, seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Peer debriefing dilakukan dengan cara mengekspos hasil sementara atau hasil akhir yang diperoleh dalam bentuk diskusi analitik dengan rekan-rekan sejawat. Validasi data dilakukan dengan cara memastikan apakah hasil penelitian sudah akurat dari sudut pandang peneliti, partisipan, atau pembaca secara umum. Analisis data kualitatif dilakukan dengan cara mengidentifikasi tema, mengelompokkan data, dan menganalisis data untuk menemukan pola dan hubungan antara variabel. Hasil analisis data kemudian disajikan dalam bentuk narasi yang menjelaskan tentang tema penelitian dan hasil penelitian. Dengan demikian, analisis data kualitatif dalam penelitian ini dilakukan dengan cara yang sistematis dan terstruktur untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat diandalkan dan relevan dengan tujuan penelitian.

HASIL PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Karawang menghasilkan temuan yang komprehensif mengenai penerapan metode pelatihan dan pengembangan karyawan. Melalui wawancara mendalam dan observasi langsung, ditemukan bahwa DPMPTSP Karawang telah mengimplementasikan beragam metode pelatihan yang mencakup pelatihan di kelas, e-learning, dan on-the-job training. Pelatihan teknis yang diberikan berfokus pada

peningkatan kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi dan sistem informasi terbaru, sementara pelatihan soft skills menekankan pada pengembangan kemampuan komunikasi efektif dan peningkatan kualitas layanan pelanggan.

1) Metode Pelatihan:

DPMPTSP Karawang telah menerapkan berbagai metode pelatihan yang komprehensif untuk meningkatkan kompetensi pegawainya. Pelatihan di kelas masih menjadi metode utama, di mana instruktur ahli memberikan materi secara langsung kepada peserta. Ini memungkinkan interaksi langsung dan diskusi yang mendalam. E-learning juga telah diimplementasikan, memanfaatkan teknologi digital untuk memberikan fleksibilitas waktu dan tempat belajar bagi pegawai. Metode studi kasus digunakan untuk mengasah kemampuan analitis pegawai dalam menangani situasi nyata yang mungkin dihadapi di lapangan. On-the-job training (OJT) memberikan pengalaman praktis langsung dalam konteks pekerjaan sehari-hari. Pelatihan teknis yang diberikan tidak hanya mencakup penggunaan teknologi terbaru dalam pelayanan publik, tetapi juga pemahaman mendalam tentang regulasi terkini yang berkaitan dengan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu. Ini penting mengingat dinamika perubahan kebijakan yang cepat dalam bidangnya. Sementara itu, pelatihan soft skills menekankan pada peningkatan kemampuan komunikasi efektif dan pelayanan pelanggan yang prima, yang sangat krusial dalam konteks pelayanan publik.

2) Efektivitas Program:

Hasil survei menunjukkan tingkat efektivitas yang cukup tinggi dari program pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan. 80% responden melaporkan adanya peningkatan signifikan dalam kemampuan teknis mereka setelah mengikuti pelatihan. Ini mencakup peningkatan dalam penggunaan sistem informasi, pemahaman prosedur administratif, dan penguasaan regulasi terkait.

Dalam aspek soft skills, 70% responden menyatakan bahwa mereka merasa lebih percaya diri dalam berkomunikasi dengan pelanggan. Ini termasuk kemampuan menjelaskan prosedur yang kompleks dengan bahasa yang mudah dipahami, menangani keluhan dengan lebih baik, dan memberikan solusi yang lebih efektif bagi permasalahan yang dihadapi pelanggan. Yang patut dicatat adalah tingginya relevansi program pengembangan dengan kebutuhan pekerjaan, di mana 90% responden menilai program tersebut sangat relevan. Ini menunjukkan bahwa DPMPTSP Karawang telah berhasil merancang program yang sesuai dengan kebutuhan spesifik organisasi dan pegawainya.

3) Tantangan:

Meskipun program pelatihan menunjukkan efektivitas yang tinggi, beberapa tantangan signifikan teridentifikasi. Keterbatasan waktu untuk mengikuti pelatihan karena beban kerja yang tinggi menjadi kendala utama. Banyak pegawai merasa kesulitan untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan sehari-hari dengan kebutuhan untuk mengikuti pelatihan. Tantangan lain yang tidak kalah penting adalah kesulitan dalam menerapkan pengetahuan baru ke dalam praktik sehari-hari. Ini

menunjukkan adanya kesenjangan antara teori yang diperoleh selama pelatihan dengan realitas di lapangan. Beberapa pegawai melaporkan bahwa mereka membutuhkan waktu dan bimbingan lebih lanjut untuk dapat mengintegrasikan pengetahuan baru ke dalam rutinitas kerja mereka. Kurangnya follow-up dan evaluasi pasca pelatihan juga menjadi perhatian. Tanpa adanya mekanisme evaluasi yang sistematis, sulit untuk mengukur dampak jangka panjang dari pelatihan terhadap kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan.

4) Dampak pada Kinerja:

Meskipun ada tantangan, dampak positif dari program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai cukup signifikan. 75% responden melaporkan peningkatan efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Ini mencakup kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kualitas output kerja. Yang lebih menggembirakan, 85% responden merasa lebih termotivasi dalam bekerja setelah mengikuti program pengembangan. Peningkatan motivasi ini bisa dikaitkan dengan rasa percaya diri yang lebih tinggi akibat peningkatan kompetensi, serta apresiasi terhadap investasi organisasi dalam pengembangan diri mereka.

5) Kebutuhan Pengembangan:

Hasil penelitian juga mengungkapkan adanya kebutuhan untuk pengembangan lebih lanjut dalam beberapa bidang spesifik. Responden mengidentifikasi kebutuhan untuk pelatihan lebih lanjut dalam bidang manajemen proyek dan analisis data. Ini mencerminkan kesadaran pegawai akan pentingnya keterampilan-keterampilan ini dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan DPMPTSP.

Selain itu, ada permintaan yang cukup tinggi untuk program mentoring dan coaching individual. Ini menunjukkan bahwa pegawai menginginkan pendekatan yang lebih personal dan intensif dalam pengembangan kompetensi mereka, yang mungkin tidak sepenuhnya terpenuhi melalui program pelatihan standar.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan gambaran komprehensif tentang efektivitas, tantangan, dan kebutuhan pengembangan dalam konteks pelatihan dan pengembangan karyawan di DPMPTSP Karawang. Temuan-temuan ini dapat menjadi dasar yang kuat untuk perbaikan dan pengembangan program di masa mendatang.

PEMBAHASAN

Penerapan metode pelatihan dan pengembangan karyawan di DPMPTSP Karawang menunjukkan pendekatan yang komprehensif dan beragam. Kombinasi pelatihan di kelas, e-learning, studi kasus, dan on-the-job training mencerminkan upaya untuk mengakomodasi berbagai gaya belajar dan kebutuhan pegawai. Fokus pelatihan yang mencakup aspek teknis dan soft skills menunjukkan pemahaman akan kompleksitas tugas dalam pelayanan publik. Efektivitas program tercermin dari tingginya persentase pegawai yang melaporkan peningkatan kompetensi, dengan mayoritas responden menilai program sangat relevan dengan kebutuhan pekerjaan mereka.

Meskipun demikian, implementasi program menghadapi beberapa tantangan signifikan. Keterbatasan waktu, kesulitan penerapan pengetahuan baru, dan kurangnya evaluasi pasca pelatihan menjadi kendala utama yang perlu diatasi. Hal ini menunjukkan

perlunya penyesuaian dalam desain dan pelaksanaan program di masa mendatang, termasuk kemungkinan penerapan metode pembelajaran yang lebih fleksibel seperti blended learning. Terlepas dari tantangan tersebut, dampak positif program terhadap kinerja pegawai cukup signifikan. Peningkatan efisiensi kerja dan motivasi yang dilaporkan oleh mayoritas responden mengindikasikan bahwa investasi dalam pengembangan karyawan memberikan manfaat nyata bagi organisasi. Identifikasi kebutuhan pengembangan lanjutan dalam bidang-bidang spesifik seperti manajemen proyek dan analisis data, serta permintaan untuk program mentoring individual, menunjukkan kesadaran pegawai akan pentingnya pengembangan berkelanjutan.

Temuan-temuan ini memberikan landasan kuat untuk perbaikan dan pengembangan program pelatihan di DPMPTSP Karawang. Diperlukan strategi yang lebih adaptif untuk mengatasi tantangan yang ada, termasuk peningkatan sistem evaluasi dan follow-up pasca pelatihan. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, DPMPTSP Karawang dapat meningkatkan efektivitas program pelatihan dan pengembangan karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pelayanan publik yang diberikan.

KESIMPULAN

1. DPMPTSP Karawang telah menerapkan beragam metode pelatihan dan pengembangan karyawan yang komprehensif, meliputi pelatihan di kelas, e-learning, studi kasus, dan on-the-job training. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai baik dalam aspek teknis maupun soft skills, dengan mayoritas responden melaporkan peningkatan signifikan dalam kemampuan mereka.
2. Meskipun program pelatihan menunjukkan efektivitas yang tinggi, beberapa tantangan signifikan teridentifikasi, seperti keterbatasan waktu, kesulitan penerapan pengetahuan baru, dan kurangnya evaluasi pasca pelatihan. Hal ini menunjukkan perlunya penyesuaian dalam desain dan pelaksanaan program di masa mendatang.
3. Dampak positif dari program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai cukup signifikan, dengan sebagian besar responden melaporkan peningkatan efisiensi dalam menyelesaikan tugas dan peningkatan motivasi kerja. Ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan karyawan memberikan manfaat nyata bagi organisasi.
4. Hasil penelitian mengungkapkan adanya kebutuhan untuk pengembangan lebih lanjut dalam beberapa bidang spesifik, seperti manajemen proyek dan analisis data, serta permintaan untuk program mentoring dan coaching individual. Ini mencerminkan kesadaran pegawai akan pentingnya pengembangan berkelanjutan.
5. Untuk meningkatkan efektivitas program, diperlukan strategi yang lebih adaptif, termasuk peningkatan sistem evaluasi dan follow-up pasca pelatihan, serta penerapan metode pembelajaran yang lebih fleksibel. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, DPMPTSP Karawang dapat meningkatkan efektivitas program pelatihan dan pengembangan karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas

pelayanan publik yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyadi, N., S ST, M. M., Joko Sabtohadhi, S. E., Alkadrie, S. A., SE, M. M., Megawati, S. P., BI, M. P., Khasanah, S. P., Kom, M., & Djajasinga, I. N. D. (2023). Manajemen sumber daya manusia..\
Eryana, E., & Indah, A. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkulu. IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita
Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia).
Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
Hia, I. M., & Ndraha, A. B. (2023). Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Museum Pusaka Nias. JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi).
Nadirah, S. P., Pramana, A. D. R., & Zari, N. (2022). metodologi penelitian kualitatif, kuantitatif, mix method (mengelola Penelitian Dengan Mendeley dan Nvivo).
Nur Fadilah Amin. (2023). KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN. KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN,
Volume 14.
Nurul Fizia1, M. I. M. (2018).
Rizqi Muttaqin. (n.d.). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN. PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN.
Safitri, D. E. (n.d.). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN THE EFFECT OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE. DIMENSI.