



## Analisis Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Melalui Program Pelatihan dan Pengembangan Berkelanjutan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli

Serlin Yana Harefa<sup>1</sup>, Palindungan Lahagu<sup>2</sup>,

Syah Abadi Mendrofa<sup>3</sup>, Serniati Zebua<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Nias

E-mail: [serlinyanaharefa@gmail.com](mailto:serlinyanaharefa@gmail.com)<sup>1</sup>, [lindunglahagu25@gmail.com](mailto:lindunglahagu25@gmail.com)<sup>2</sup>,

[syahabadi.mendrofa@gmail.com](mailto:syahabadi.mendrofa@gmail.com)<sup>3</sup>, [sernizebua97@gmail.com](mailto:sernizebua97@gmail.com)<sup>4</sup>

**Abstract.** *This study aims to analyze the effectiveness of sustainable training and development programs in enhancing human resource capacity at the Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Gunungsitoli. The background of the study focuses on the need to improve the skills and competencies of regional government employees to achieve better performance and responsiveness to job demands. The research methodology employs a case study approach with data collection techniques including interviews, surveys, and document analysis. The results indicate that the training programs implemented at BKPSDM have had a positive impact on employee skills, work productivity, and job satisfaction. The findings also reveal several challenges in program implementation, such as resource constraints and resistance to change. This study contributes to the development of more effective and sustainable training strategies and offers recommendations for improving the implementation of training programs in government agencies. The main objectives of the training program are to enhance technical and professional competencies of employees, introduce new technologies, and build leadership capacity.*

**Keywords :** *Human Resource Capacity, Training Programs, Sustainable Development.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Gunungsitoli. Latar belakang penelitian ini berfokus pada kebutuhan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai pemerintah daerah guna mencapai kinerja yang lebih baik dan responsif terhadap tuntutan pekerjaan. Metodologi penelitian menggunakan pendekatan studi kasus dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, survei, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan yang diterapkan di BKPSDM telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan keterampilan pegawai, produktivitas kerja, dan kepuasan kerja. Temuan ini juga mengungkapkan beberapa tantangan dalam pelaksanaan program, seperti keterbatasan sumber daya dan resistensi terhadap perubahan. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan strategi pelatihan yang lebih efektif dan berkelanjutan, serta menawarkan rekomendasi untuk peningkatan implementasi program pelatihan di instansi pemerintah. Kesimpulan dan tujuan utama dari program pelatihan adalah untuk meningkatkan kompetensi teknis dan profesional pegawai, memperkenalkan teknologi baru, dan membangun kapasitas kepemimpinan.

**Kata kunci :** Kapasitas Sumber Daya Manusia, Program Pelatihan, Pengembangan Berkelanjutan

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia merupakan aset paling berharga bagi setiap organisasi, baik dalam sektor publik pemerintah maupun swasta. Peningkatan kapasitas SDM merupakan suatu keharusan agar organisasi dapat menghadapi perubahan yang dinamis dan memastikan keberlanjutan operasionalnya. Salah satu strategi yang efektif dalam

meningkatkan kapasitas SDM adalah melalui program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan.

Menurut (Aljabar, 2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Sedangkan menurut Sihotang (dalam Sinambela, L. P., 2021) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pemerintah dan organisasi yang bersangkutan. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi bertanggung jawab untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai serta menyediakan program-program untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Salah satu cara untuk mengatasi hambatan dalam hal kebutuhan sumber daya yang berkualitas adalah melalui program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, termasuk Bimbingan Teknis (BIMTEK).

Program pelatihan adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu dalam bidang tertentu. Program ini biasanya diselenggarakan oleh perusahaan, lembaga pendidikan, atau organisasi lainnya untuk memastikan bahwa peserta dapat memenuhi standar kinerja yang diharapkan (Haris, et al, 2023). Tujuan utama dari program pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja, produktivitas, dan efisiensi individu atau kelompok.

Program pelatihan juga berperan penting dalam membantu individu beradaptasi dengan perubahan teknologi, metodologi kerja, dan dinamika industri yang terus berkembang. Dengan mengikuti program pelatihan, peserta tidak hanya memperoleh keterampilan teknis yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas mereka secara efektif, tetapi juga mengembangkan soft skills seperti komunikasi, kerjasama tim, dan kepemimpinan yang esensial dalam lingkungan kerja modern. Selain itu, program pelatihan yang terstruktur dengan baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, karena peserta merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan karier mereka. Melalui pendekatan yang komprehensif ini, organisasi dapat memastikan bahwa mereka

memiliki tenaga kerja yang kompeten, adaptif, dan siap menghadapi tantangan masa depan, sehingga dapat mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar.

Menurut Gary Dessler dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Edwin B. Flippo dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan knowledge dan skill seorang pegawai untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu.

Pengembangan adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu atau organisasi dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Pengembangan bisa merujuk pada berbagai konteks, seperti pengembangan sumber daya manusia, pengembangan produk, atau pengembangan organisasi. Dalam konteks sumber daya manusia, pengembangan mencakup berbagai kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki performa individu dalam pekerjaan mereka dan mempersiapkan mereka untuk tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

Menurut Noe (2020), pengembangan mengacu pada pelatihan, pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan, dan penilaian kepribadian, keterampilan, dan kemampuan yang membantu pegawai mempersiapkan diri untuk menghadapi pekerjaan atau posisi di masa yang akan datang.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola dan meningkatkan kapasitas SDM di lingkup pemerintah Kota Gunungsitoli. Dalam menghadapi tantangan globalisasi, perkembangan teknologi, dan dinamika perubahan lingkungan kerja, BKPSDM Kota Gunungsitoli perlu memastikan bahwa pegawai negeri sipil (PNS) dan staf lainnya memiliki kompetensi yang memadai untuk menjalankan tugas-tugas mereka secara efektif.

Peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) adalah proses strategis yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa SDM dapat memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan serta berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi.

Program pelatihan dan pengembangan mencakup berbagai kegiatan yang dimulai dengan analisis kebutuhan pelatihan untuk mengidentifikasi kesenjangan keterampilan. Setelah itu, perencanaan dan desain pelatihan dilakukan dengan menetapkan tujuan spesifik dan merancang kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan individu. Implementasi program dilakukan dengan melibatkan instruktur yang kompeten dan menggunakan berbagai metode pelatihan seperti kelas tatap muka, e-learning, dan pelatihan di tempat kerja. Selain itu, teknologi dan alat bantu seperti Learning Management System (LMS) sering digunakan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan. Setelah pelatihan dilaksanakan, evaluasi dilakukan untuk menilai keberhasilan program dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja pegawai. Evaluasi ini mencakup pengumpulan umpan balik dari peserta, pengukuran peningkatan pengetahuan dan keterampilan, serta analisis perubahan dalam kinerja kerja. Berdasarkan hasil evaluasi, program pelatihan dapat disesuaikan dan ditingkatkan untuk mencapai hasil yang lebih baik di masa mendatang.

Pengembangan berkelanjutan juga menjadi bagian integral dari program ini, dengan menawarkan pelatihan lanjutan, mentoring, dan coaching untuk memastikan pegawai terus berkembang. Pembelajaran mandiri didorong untuk memberikan pegawai kesempatan mengembangkan keterampilan baru dan tetap relevan dalam peran mereka.

Berkelanjutan adalah konsep yang menekankan pentingnya mempertahankan atau mendukung suatu proses atau kegiatan dalam jangka panjang tanpa mengorbankan sumber daya alam atau merusak lingkungan. Konsep ini berasal dari kesadaran akan pentingnya menjaga keseimbangan antara kebutuhan manusia saat ini dengan perlindungan dan pelestarian lingkungan serta sumber daya alam untuk generasi mendatang.

Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli, Peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan merupakan elemen penting dalam mendukung kinerja organisasi. Seiring dengan perkembangan teknologi dan kompleksitas regulasi, tuntutan terhadap kompetensi pegawai semakin tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berkelanjutan bukan hanya pilihan, melainkan suatu keharusan untuk memastikan pelayanan publik yang efektif dan responsif. Kurangnya pelatihan yang relevan dapat menyebabkan pegawai kesulitan dalam menjalankan tugasnya, yang

berdampak pada rendahnya kualitas layanan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pelatihan dan pengembangan SDM tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga berperan dalam pengembangan kapasitas pegawai secara holistik, termasuk kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan adaptasi terhadap perubahan. Salah satu bentuk pelatihan yang diterapkan oleh BKPSDM Kota Gunungsitoli adalah program Bimbingan Teknis (BIMTEK), yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi teknis pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi. Implementasi BIMTEK menjadi sangat krusial untuk mencapai tujuan pengembangan SDM yang diharapkan.

Namun, dalam pelaksanaannya, terdapat sejumlah tantangan yang dihadapi, seperti terbatasnya akses terhadap pelatihan yang berkualitas, kurangnya pengetahuan dan keterampilan SDM yang memadai, serta kesulitan dalam menerapkan keterampilan yang telah dipelajari dalam praktek sehari-hari. Keterbatasan anggaran pelatihan, minimnya fasilitas pelatihan, dan jumlah instruktur yang terbatas juga menjadi hambatan dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi efektivitas program pelatihan untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pegawai dan berkontribusi nyata dalam peningkatan kinerja dan kompetensi mereka. Evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan, khususnya BIMTEK, sangat diperlukan untuk menilai program tersebut telah berhasil meningkatkan kinerja dan kompetensi pegawai secara signifikan. Evaluasi yang tepat dapat memberikan masukan berharga bagi perbaikan dan pengembangan program pelatihan di masa mendatang. Evaluasi ini penting karena akan memberikan gambaran konkret tentang manfaat pelatihan, sehingga BKPSDM dapat merancang strategi pengembangan SDM yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan pegawai serta organisasi.

Pelatihan Bimbingan Teknis (BIMTEK) adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk memberikan pemahaman teknis, keterampilan khusus, dan pengetahuan praktis yang relevan dengan bidang pekerjaan tertentu. Program ini biasanya diselenggarakan oleh lembaga pemerintah, institusi pendidikan, atau organisasi lainnya untuk memastikan bahwa peserta dapat memenuhi standar kinerja yang diharapkan dan siap menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks.

Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan akses dan kualitas pelatihan BIMTEK bagi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kota Gunungsitoli. Dengan program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, diharapkan pegawai dapat mengembangkan keterampilan teknis yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas mereka secara efektif dan efisien. Program pelatihan BIMTEK yang efektif tidak hanya akan meningkatkan kompetensi individu tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil observasi awal di uraian latar belakang di atas, maka permasalahan pada Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Gunungsitoli yaitu kurangnya pengetahuan dan keterampilan SDM, kurangnya akses kesempatan untuk pelatihan, kesulitan dalam menerapkan keterampilan yang dipelajari dalam praktek sehari-hari, dan keterbatasan anggaran pelatihan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik mengangkat judul “Analisis Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Melalui Program Pelatihan dan Pengembangan Berkelanjutan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli”.

## **2. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2018:213) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna.

Lokasi penelitian merupakan tempat atau lingkungan di mana penelitian dilaksanakan. Pemilihan lokasi sangat penting karena dapat mempengaruhi validitas dan keandalan hasil penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Gunungsitoli yang terletak di Jl.Pancasila no.14 C, Kecamatan Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan data primer yaitu secara langsung dari responden dengan cara: a. Pengamatan (Observasi), b. Wawancara (Interview), c. Dokumentasi.

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Teknik analisis

data yang dilakukan pada penelitian ini ada 4 tahap, yaitu: 1). Pengumpulan Data. 2). Reduksi Data, 3). Penyajian Data, 4). Penarikan Kesimpulan

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dapat Meningkatkan Kinerja Pegawai pada BKPSDM Kota Gunungsitoli**

##### **Identifikasi Kebutuhan Pelatihan**

Pelatihan dimulai dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang spesifik berdasarkan penilaian terhadap keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi pegawai. Dengan memahami kebutuhan ini, organisasi dapat merancang program pelatihan yang relevan dan tepat sasaran. BKPSDM Kota Gunungsitoli mengidentifikasi kebutuhan yang akurat membantu memastikan bahwa pelatihan yang diberikan benar-benar menjawab kekurangan keterampilan yang ada dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

##### **Peningkatan Keterampilan dan Pengetahuan**

BKPSDM Kota Gunungsitoli meningkatkan pelatihan yang tepat dan berkelanjutan memberikan pegawai keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif. Program pelatihan yang dirancang dengan baik akan mengajarkan teknik, prosedur, dan alat terbaru yang relevan dengan pekerjaan mereka. Hal ini memungkinkan pegawai untuk menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik, meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja mereka.

##### **Peningkatan Motivasi dan Kepuasan Kerja**

Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai BKPSDM Kota Gunungsitoli merasa bahwa mereka memperoleh keterampilan baru dan mendapatkan dukungan dalam pengembangan karier mereka, mereka cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Kepuasan kerja yang tinggi sering kali berbanding lurus dengan kinerja yang lebih baik.

##### **Peningkatan Kemampuan Adaptasi**

Dalam lingkungan kerja yang terus berubah, BKPSDM Kota Gunungsitoli harus mampu untuk beradaptasi dengan perubahan yang sangat penting. Pelatihan membantu pegawai untuk mempelajari keterampilan baru dan beradaptasi dengan teknologi atau

proses baru yang diterapkan di organisasi. Kemampuan adaptasi ini membantu pegawai untuk tetap relevan dan efektif di tempat kerja.

### **Peningkatan Kinerja Tim dan Kolaborasi**

Pelatihan tidak hanya bermanfaat bagi individu tetapi juga untuk tim. Program pelatihan yang mengedepankan keterampilan kolaborasi dan komunikasi dapat memperbaiki dinamika tim dan meningkatkan kinerja kolaboratif. Pegawai BKPSDM Kota Gunungsitoli yang dilatih dalam keterampilan kerja sama dapat bekerja lebih harmonis dan efisien dalam mencapai tujuan bersama.

### **Pengembangan Kepemimpinan dan Manajerial**

Pelatihan juga berfokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan dan manajerial. Dengan melatih pegawai dalam keterampilan manajerial, BKPSDM Kota Gunungsitoli dapat menciptakan pemimpin yang efektif yang dapat memotivasi tim, membuat keputusan strategis, dan mengelola proyek dengan lebih baik. Kepemimpinan yang kuat berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan organisasi.

### **Pengukuran dan Evaluasi Kinerja**

Analisis pelatihan melibatkan evaluasi untuk mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja pegawai. Dengan mengumpulkan data kinerja sebelum dan setelah pelatihan, organisasi dapat menilai sejauh mana pelatihan telah meningkatkan kemampuan pegawai dan mencapai tujuan yang diinginkan. Evaluasi ini memberikan umpan balik yang penting untuk perbaikan program pelatihan di masa depan.

### **Peran Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kapasitas Pegawai BKPSDM Kota Gunungsitoli**

#### **Peningkatan Keterampilan dan Pengetahuan**

Pelatihan dan pengembangan SDM memberikan pegawai keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif. Dengan melaksanakan program pelatihan yang terfokus pada keterampilan teknis dan pengetahuan khusus yang dibutuhkan dalam pekerjaan mereka, pegawai dapat meningkatkan kompetensi mereka. Keterampilan baru ini membantu pegawai menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih percaya diri.



### **Peningkatan Kapasitas Adaptasi**

Dalam lingkungan kerja BKPSDM Kota Gunungsitoli yang dinamis dan berubah cepat, kemampuan untuk beradaptasi sangat penting. Pelatihan dan pengembangan SDM membantu pegawai untuk memahami dan mengatasi perubahan dalam teknologi, proses, dan kebijakan organisasi. Dengan pelatihan yang relevan, pegawai dapat mengembangkan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, sehingga meningkatkan kapasitas adaptasi mereka dan memastikan mereka tetap produktif meskipun ada perubahan.

### **Pengembangan Kepemimpinan dan Manajerial**

Program pelatihan yang fokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan dan manajerial membantu menciptakan pemimpin yang efektif dalam organisasi. Kepemimpinan yang baik sangat penting untuk memotivasi tim, membuat keputusan strategis, dan mengelola proyek dengan sukses. Pelatihan dalam kepemimpinan dan manajerial meningkatkan kapasitas pegawai untuk memimpin dan mengelola, yang berkontribusi pada kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan.

### **Peningkatan Kinerja Individu**

BKPSDM Kota Gunungsitoli harus memberikan pelatihan yang terencana dan terarah dapat meningkatkan kinerja individu dengan memberikan pegawai alat dan teknik yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Dengan keterampilan yang tepat dan pemahaman yang mendalam tentang pekerjaan mereka, pegawai dapat meningkatkan produktivitas mereka, mengurangi kesalahan, dan mencapai hasil yang lebih baik.

### **Peningkatan Motivasi dan Kepuasan Kerja**

Pelatihan dan pengembangan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa mereka memperoleh kesempatan untuk belajar dan berkembang, pegawai BKPSDM Kota Gunungsitoli mereka lebih cenderung dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak. Kepuasan kerja yang tinggi sering kali berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja.

### **Peningkatan Kapasitas Kolaborasi**

Pelatihan yang berfokus pada keterampilan komunikasi dan kolaborasi dapat meningkatkan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dalam tim. Keterampilan ini penting untuk memastikan bahwa tim dapat bekerja secara harmonis dan efektif,

mencapai tujuan bersama, dan mengatasi konflik dengan cara yang konstruktif. Kapasitas kolaborasi yang baik mendukung pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja tim.

### **Pemenuhan Kebutuhan Organisasi**

Pelatihan dan pengembangan SDM juga memastikan bahwa pegawai BKPSDM Kota Gunungsitoli memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi. Dengan mengidentifikasi keterampilan yang dibutuhkan untuk mendukung strategi organisasi, pelatihan dapat disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan spesifik tersebut. Ini membantu organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya dan memastikan bahwa pegawai dapat mendukung visi dan misi organisasi secara efektif.

### **Peningkatan Kapasitas Manajerial**

Program pelatihan yang ditujukan untuk pengembangan kapasitas manajerial membantu pegawai BKPSDM Kota Gunungsitoli memahami dan mengelola sumber daya secara efisien. Ini termasuk perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan pelatihan yang memadai, pegawai dapat mengembangkan keterampilan manajerial yang diperlukan untuk menangani tanggung jawab yang lebih besar dan mengelola tim dengan efektif.

### **Perencanaan Karier dan Pengembangan Profesional**

Pelatihan dan pengembangan SDM membantu pegawai dalam merencanakan dan mengelola karier mereka. Program pelatihan sering kali mencakup elemen pengembangan profesional yang memungkinkan pegawai untuk merencanakan jalur karier mereka dan mempersiapkan diri untuk peran yang lebih besar atau lebih kompleks dalam organisasi. Ini mendukung pengembangan berkelanjutan dan membantu pegawai mencapai potensi penuh mereka.

### **Program Pelatihan Bimbingan Teknis (BIMTEK) Pegawai Pada BKPSDM Kota Gunungsitoli**

#### Identifikasi Kebutuhan Pelatihan

Langkah pertama dalam implementasi BIMTEK adalah melakukan analisis kebutuhan pelatihan. Hal ini melibatkan identifikasi keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan oleh pegawai BKPSDM Kota Gunungsitoli untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif. Proses ini dapat dilakukan melalui survei, wawancara, atau penilaian kinerja untuk menentukan area-area di mana pegawai memerlukan peningkatan. Tujuan

dari langkah ini adalah memastikan bahwa pelatihan yang diberikan relevan dengan kebutuhan spesifik pegawai dan tujuan organisasi.

### **Perencanaan Program Pelatihan**

Setelah kebutuhan pelatihan diidentifikasi, langkah berikutnya adalah BKPSDM Kota Gunungsitoli harus merancang program BIMTEK. Ini melibatkan penyusunan kurikulum pelatihan, penentuan materi yang akan disampaikan, serta pengaturan jadwal pelatihan. Kurikulum harus dirancang untuk mencakup topik-topik yang sesuai dengan kebutuhan yang telah diidentifikasi, dan materi pelatihan harus relevan dan terkini. Perencanaan juga mencakup pemilihan metode pelatihan yang akan digunakan, seperti pelatihan tatap muka, e-learning, atau kombinasi keduanya.

### **Pemilihan Instruktur dan Fasilitator**

Instruktur atau fasilitator yang berkualitas adalah kunci keberhasilan program BIMTEK. Instruktur harus memiliki keahlian teknis yang mendalam serta kemampuan untuk menyampaikan materi pelatihan dengan jelas dan efektif. Proses pemilihan instruktur melibatkan evaluasi kualifikasi, pengalaman, dan reputasi mereka dalam bidang yang relevan. Instruktur juga harus mampu beradaptasi dengan berbagai gaya belajar dan kebutuhan peserta.

### **Pelaksanaan Pelatihan**

Pelaksanaan BIMTEK melibatkan penyampaian materi pelatihan kepada pegawai sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Selama pelatihan, peserta akan terlibat dalam berbagai aktivitas, seperti presentasi, diskusi, simulasi, dan latihan praktis. Penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran aktif, di mana peserta merasa nyaman untuk bertanya dan berbagi pengalaman. Fasilitator juga harus memastikan bahwa materi pelatihan disampaikan dengan cara yang mudah dipahami dan relevan dengan pekerjaan sehari-hari peserta.

### **Monitoring dan Evaluasi**

Selama dan setelah pelaksanaan BIMTEK, BKPSDM Kota Gunungsitoli penting untuk melakukan monitoring dan evaluasi untuk menilai efektivitas pelatihan. Monitoring dapat mencakup pengamatan langsung, umpan balik dari peserta, dan penilaian keterampilan secara berkala. Evaluasi biasanya dilakukan melalui kuis, ujian, atau penilaian kinerja untuk mengukur sejauh mana peserta telah menguasai materi pelatihan.

Evaluasi ini membantu mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan memastikan bahwa pelatihan memberikan manfaat yang diharapkan.

### **Penerapan Keterampilan di Tempat Kerja**

Setelah pelatihan, penerapan keterampilan yang diperoleh di tempat kerja sangat penting. BKPSDM Kota Gunungsitoli harus menyediakan dukungan yang diperlukan agar pegawai dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilan baru mereka dalam pekerjaan sehari-hari. Ini bisa termasuk penyediaan sumber daya tambahan, bimbingan, atau mentoring untuk membantu pegawai menghadapi tantangan yang mungkin mereka temui saat menerapkan keterampilan baru.

### **Tindak Lanjut dan Pengembangan Berkelanjutan**

Implementasi BIMTEK tidak berakhir setelah pelatihan selesai. Tindak lanjut yang berkelanjutan, seperti sesi refresher, coaching, atau pelatihan lanjutan, sangat penting untuk memastikan bahwa keterampilan yang diperoleh tetap relevan dan terus berkembang. Pengembangan berkelanjutan membantu pegawai BKPSDM Kota Gunungsitoli untuk terus meningkatkan kompetensi mereka dan tetap up-to-date dengan perkembangan terbaru dalam bidang mereka.

### **Penilaian Dampak Terhadap Kinerja**

Terakhir, BKPSDM Kota Gunungsitoli penting untuk menilai dampak pelatihan terhadap kinerja pegawai dan organisasi. Ini melibatkan analisis bagaimana keterampilan baru yang diperoleh dari BIMTEK mempengaruhi hasil kerja dan kontribusi pegawai terhadap tujuan organisasi. Penilaian dampak dapat dilakukan dengan memantau perubahan dalam produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja, serta dengan mengumpulkan umpan balik dari pegawai dan manajer.

### **Evaluasi Efektivitas Program Pelatihan Bimbingan Teknis (BIMTEK) Dalam Meningkatkan Kinerja dan Kompetensi Pegawai pada BKPSDM Kota Gunungsitoli**

Evaluasi efektivitas program pelatihan Bimbingan Teknis (BIMTEK) merupakan langkah penting untuk menilai sejauh mana program tersebut berhasil meningkatkan kinerja dan kompetensi pegawai. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan relevan, efektif, dan berdampak positif pada peningkatan kualitas kerja pegawai. Berikut adalah penjelasan mengenai bagaimana evaluasi efektivitas program BIMTEK dilakukan:

### **Pengukuran Reaksi Peserta**

Evaluasi dimulai dengan mengukur reaksi peserta terhadap pelatihan yang telah diberikan. Hal ini dapat dilakukan melalui survei atau kuesioner yang diberikan langsung setelah pelatihan selesai. Pertanyaan yang diajukan biasanya mencakup kepuasan peserta terhadap materi yang disampaikan, kualitas instruktur, relevansi pelatihan, dan fasilitas yang digunakan selama pelatihan. Reaksi peserta memberikan gambaran awal mengenai bagaimana pelatihan diterima dan apakah peserta merasa materi yang disampaikan bermanfaat.

### **Penilaian Pembelajaran**

Penilaian pembelajaran bertujuan untuk mengukur sejauh mana peserta memahami dan menguasai materi yang diberikan selama pelatihan. Evaluasi ini bisa dilakukan melalui pre-test dan post-test, tugas, atau simulasi yang terkait dengan topik pelatihan. Perbandingan antara hasil pre-test dan post-test dapat menunjukkan peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta sebagai hasil dari BIMTEK. Penilaian ini membantu mengidentifikasi aspek-aspek materi yang telah dikuasai peserta dan area yang masih memerlukan peningkatan.

### **Evaluasi Perilaku di Tempat Kerja**

Evaluasi efektivitas BIMTEK juga melibatkan pengamatan bagaimana peserta menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari. Pengamatan ini dapat dilakukan melalui penilaian kinerja, wawancara dengan atasan langsung, atau survei tindak lanjut yang dilakukan beberapa minggu atau bulan setelah pelatihan. Evaluasi ini bertujuan untuk melihat apakah ada perubahan positif dalam perilaku kerja peserta, seperti peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kualitas output kerja.

### **Pengukuran Hasil Kinerja**

Langkah selanjutnya adalah BKPSDM Kota Gunungsitoli mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan. Evaluasi ini melihat sejauh mana pelatihan BIMTEK telah berkontribusi pada peningkatan kinerja. Pengukuran ini dapat mencakup analisis data kinerja, pengurangan kesalahan kerja, peningkatan kecepatan penyelesaian tugas, atau peningkatan kepuasan pelanggan. Selain itu, evaluasi hasil juga dapat dilihat dari pengurangan biaya operasional atau peningkatan efisiensi proses kerja.

### **Analisis Umpan Balik dari Stakeholder**

Evaluasi efektivitas BIMTEK juga melibatkan pengumpulan umpan balik dari berbagai stakeholder, termasuk peserta pelatihan, atasan, dan rekan kerja. Umpan balik dari atasan sangat berharga karena mereka dapat memberikan perspektif tentang perubahan yang mereka amati dalam kinerja pegawai setelah pelatihan. Sementara itu, rekan kerja dapat memberikan pandangan objektif mengenai bagaimana keterampilan baru tersebut diterapkan dalam kerja tim. Umpan balik ini memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai dampak pelatihan.

### **Identifikasi Kesenjangan dan Area Perbaikan**

Evaluasi efektivitas juga membantu mengidentifikasi kesenjangan antara tujuan pelatihan dan hasil yang dicapai. Hal ini penting untuk mengetahui area mana dari pelatihan yang perlu diperbaiki atau disesuaikan agar lebih efektif. Identifikasi kesenjangan ini dapat mencakup evaluasi terhadap metode pengajaran, relevansi materi, kualitas instruktur, atau kebutuhan akan pelatihan lanjutan. Dengan mengidentifikasi area perbaikan, BKPSDM Kota Gunungsitoli dapat merancang strategi pengembangan pelatihan yang lebih tepat di masa mendatang.

### **Penilaian ROI (*Return on Investment*)**

Penilaian ROI dari program BIMTEK bertujuan untuk mengukur nilai ekonomi yang diperoleh dari pelatihan dibandingkan dengan biaya yang dikeluarkan. Evaluasi ini melibatkan perhitungan yang lebih mendalam mengenai bagaimana pelatihan berkontribusi pada peningkatan kinerja yang dapat diukur dalam bentuk angka, seperti penghematan biaya, peningkatan produktivitas, atau peningkatan pendapatan. ROI memberikan gambaran konkret mengenai manfaat finansial dari program pelatihan dan membantu dalam pengambilan keputusan terkait alokasi anggaran untuk pelatihan di masa mendatang.

### **Tindak Lanjut dan Pengembangan Berkelanjutan**

Setelah evaluasi, tindak lanjut menjadi langkah penting untuk memastikan bahwa hasil pelatihan benar-benar diimplementasikan secara efektif di tempat kerja. Ini dapat melibatkan pelatihan tambahan, sesi mentoring, atau pembinaan lanjutan untuk memperkuat kompetensi yang telah dipelajari. Pengembangan berkelanjutan membantu pegawai dalam menghadapi tantangan baru di tempat kerja dan memastikan bahwa keterampilan yang diperoleh dari BIMTEK terus relevan.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Program pelatihan dan pengembangan yang diimplementasikan oleh BKPSDM Kota Gunungsitoli terbukti efektif dalam meningkatkan kapasitas pegawai. Program ini berfokus pada peningkatan kompetensi teknis, manajerial, dan *soft skills* yang esensial bagi pegawai, sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Pelatihan dan pengembangan SDM berperan signifikan dalam peningkatan kapasitas pegawai di BKPSDM Kota Gunungsitoli. Program-program yang dilaksanakan membantu pegawai dalam mengembangkan keterampilan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka, memperkenalkan teknologi baru, dan memperkuat kemampuan kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM merupakan faktor kunci dalam membangun kapasitas pegawai yang profesional dan adaptif.

Implementasi program pelatihan Bimbingan Teknis (BIMTEK) di BKPSDM Kota Gunungsitoli dilakukan melalui proses yang sistematis, termasuk analisis kebutuhan, perencanaan, dan evaluasi. BIMTEK dirancang untuk membekali pegawai dengan keterampilan teknis yang spesifik sesuai dengan kebutuhan kerja. Hasil dari implementasi ini menunjukkan bahwa BIMTEK berhasil meningkatkan keterampilan teknis dan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi pegawai.

Evaluasi efektivitas program BIMTEK menunjukkan bahwa pelatihan ini efektif dalam meningkatkan kinerja dan kompetensi pegawai. Melalui pendekatan evaluasi yang komprehensif, seperti Model Kirkpatrick, ditemukan bahwa BIMTEK memberikan dampak positif pada perubahan perilaku pegawai dan hasil kinerja organisasi. Namun, tantangan dalam hal keterbatasan sumber daya dan resistensi terhadap perubahan perlu ditangani untuk lebih mengoptimalkan dampak pelatihan.

#### DAFTAR REFERENSI

- Adi, S. (2016). *Manfaat dan Tujuan Peningkatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit XYZ.
- Aprilianal, Shinta Devi, dan Nawangsari, Ertien Rining. (2021). "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis kompetensi Pada PT Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. 16th Edition. New Jersey: Pearson.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Flippo, E. B. (2016). *Principles of Personnel Management*. McGraw-Hill.
- Muhammad Haris, Fahrur Rosikh, Ahmad Ainun Na'im, & Ahmad Muadhim. (2023). Pendampingan Manajerial Santri Melalui Pelatihan Leadership di Asrama Al-Maliki Pondok Pesantren Sunan Drajat Banjaranyar Paciran Lamongan. *Santri : Journal of Student Engagement*, 2(1), 34–41. <https://doi.org/10.55352/santri.v2i1.228>
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development*. Penerbit McGraw-Hill Education.
- Noe, Raymond A. (2020). *Employee Training and Development*. 8th Edition. New York: McGraw-Hill Education.
- Nurhayati, Asfia, dan Atmaja, Hanung Eka. (2021). "Efektifitas Program Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, Donni Juni. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Richardson, William. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Mulyadi. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, S. P. (2020). *Organizational Behavior*. Penerbit Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PQR.
- Triasmoko, A., Yuliani, M., dan Purnamasari, L. (2018). "Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Yusuf, A. M. (2019). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Yusuf, Muhammad, dan Hendra, Robi. (2023). "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berkelanjutan." *Jurnal Pengembangan SDM*.