

Peran Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai DP3A Kabupaten Nabire

Yosepina Marla Ringan^{1*}, Kristian H.P. Lambe², Corvis L. Rantererung³

^{1,2,3} Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

E-mail:

rishonicon141@gmail.com¹

*Penulis korespondensi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana Kabupaten Nabire. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap pegawai instansi tersebut. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi pegawai. Program pelatihan yang terstruktur mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja pegawai sehingga mendukung peningkatan kinerja organisasi. Namun, efektivitas pelaksanaan pelatihan masih dipengaruhi oleh kesesuaian materi, metode pelaksanaan, serta keberlanjutan program pengembangan. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa instansi pemerintah perlu merancang program pelatihan dan pengembangan yang sistematis, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan organisasi agar mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara optimal. Dengan demikian, peningkatan kompetensi pegawai dapat mendorong efektivitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi.

Kata kunci Pelatihan, Pengembangan SDM, Kompetensi Pegawai, Kinerja Organisasi, Sektor Publik.

Abstract

This study aims to analyze the role of training and human resource development in improving employee competence at the Department of Women Empowerment and Child Protection (DP3A) of Nabire Regency. The research employed a descriptive qualitative approach with a case study design. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation involving structural officials and staff directly engaged in training and development programs. The data were analyzed using data reduction, data display, and conclusion drawing to obtain a comprehensive understanding of the implementation and impact of training programs. The findings indicate that training and human resource development play a significant role in enhancing employee competence, particularly in terms of knowledge, technical skills, and professional work attitudes. Training programs also contribute to improved task completion, administrative performance, and teamwork within the organization. However, the effectiveness of training implementation is influenced by several factors, including leadership support, employee motivation, availability of facilities, and collaboration with external institutions, while budget limitations, workload, and unsystematic evaluation remain major challenges. The study implies that training and development programs should be designed systematically, continuously, and based on competency needs to strengthen employee capacity and improve public service performance.

Keywords: Training, Human Resource Development, Employee Competence, Public Service, Organizational Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasi sektor publik, terutama dalam menghadapi tuntutan reformasi birokrasi dan

peningkatan kualitas pelayanan publik (Karangan et al., 2025; Matulessy et al., 2025). Aparatur sipil negara (ASN) dituntut memiliki kompetensi, profesionalisme, serta kemampuan adaptif terhadap dinamika perubahan organisasi (Wamuar et al., 2025). Berbagai studi menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan, pengembangan karier, dan

peningkatan kapasitas merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi sektor publik (Salombe et al., 2025). Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi pemerintahan (Rachman et al., 2024).

Selain itu, perubahan lingkungan kerja modern menuntut organisasi untuk terus meningkatkan kapasitas pegawai melalui pendekatan pengembangan SDM yang berkelanjutan (Suksmono Aji & Mala, 2024). Pengembangan kompetensi tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendukung terciptanya inovasi dan kualitas pelayanan publik yang lebih baik (Halik, Lintang, et al., 2024). Penelitian lain menegaskan bahwa peningkatan keterlibatan kerja dan kepemimpinan yang efektif mampu mendorong perilaku inovatif pegawai dalam organisasi publik, sehingga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Lambe, 2024).

Di sisi lain, perkembangan teknologi dan perubahan sistem manajemen SDM menuntut organisasi untuk menyesuaikan strategi pengembangan pegawai agar tetap relevan dengan kebutuhan organisasi modern (Halik, Rantererung, et al., 2024). Penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM berbasis pengembangan kompetensi dan peningkatan kapasitas berkelanjutan dapat meningkatkan efektivitas organisasi, kepercayaan pegawai, serta keberhasilan implementasi kebijakan organisasi (Gusran et al., 2025).

Namun, dalam praktiknya, berbagai organisasi sektor publik masih menghadapi permasalahan terkait efektivitas program pengembangan SDM. Hal tersebut tercermin dari masih adanya kesenjangan antara kompetensi pegawai dengan tuntutan pekerjaan, keterbatasan program pelatihan, serta belum optimalnya implementasi strategi pengembangan kompetensi pegawai. Kondisi ini menunjukkan perlunya penelitian yang lebih mendalam mengenai pengaruh program pengembangan SDM terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai sektor publik.

Tabel 1. Data atau Fakta Pendukung Fenomena Penelitian

Fenomena	Data/Fakta	Implikasi
Peningkatan tuntutan kompetensi ASN	Reformasi birokrasi menuntut ASN lebih profesional dan inovatif	Membutuhkan strategi pengembangan kompetensi berkelanjutan
Peran pelatihan dalam	Pelatihan kompetensi	dan Program pelatihan kerja menjadi instrumen

Fenomena	Data/Fakta	Implikasi
meningkatkan kinerja	terbukti meningkatkan kinerja pegawai sektor publik	strategis pengembangan SDM
Perubahan lingkungan kerja modern	Transformasi teknologi menuntut peningkatan kapasitas SDM	Organisasi perlu strategi pengembangan kompetensi adaptif

Sumber: Pengamatan penulis (2025)

Penelitian ini penting dilakukan karena keberhasilan organisasi sektor publik sangat ditentukan oleh kualitas kompetensi pegawai yang dimilikinya. Dalam konteks reformasi birokrasi dan tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks, pengembangan SDM menjadi strategi utama dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen SDM sektor publik serta memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi pemerintah dalam merancang kebijakan pengembangan kompetensi pegawai secara efektif.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang dikemukakan di atas, maka kami merumuskan masalah yang ingin diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di DP3A Kabupaten Nabire?
- 2) Bagaimana peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi pegawai di DP3A Kabupaten Nabire?
- 3) Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di DP3A Kabupaten Nabire?

TINJAUAN LITERATUR

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen strategis dalam meningkatkan kualitas kinerja organisasi, khususnya pada sektor publik yang menuntut pelayanan efektif dan akuntabel. Perspektif human capital menempatkan kompetensi pegawai sebagai aset utama organisasi yang harus dikembangkan melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan berkelanjutan.

Penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan human capital yang efektif memiliki hubungan positif terhadap pengembangan kompetensi dan kinerja aparatur sipil negara (ASN), di mana peningkatan kompetensi menjadi mediator penting dalam mendorong kinerja organisasi publik (Syarifuddin, 2023).

Pelatihan dan pengembangan SDM juga dipandang sebagai mekanisme utama dalam menyesuaikan kapasitas pegawai terhadap perubahan lingkungan organisasi yang semakin dinamis. Dalam konteks era digitalisasi, organisasi publik menghadapi tuntutan untuk meningkatkan keterampilan teknologi, adaptabilitas, dan inovasi pegawai. Program pelatihan yang dirancang secara strategis dan selaras dengan tujuan organisasi terbukti mampu meningkatkan kompetensi pegawai, terutama apabila didukung dengan pendekatan pembelajaran berbasis praktik dan pemanfaatan teknologi digital (Rustam et al., 2023).

Selain itu, pengembangan SDM yang terintegrasi dengan strategi organisasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Strategi pengembangan kompetensi berbasis pelatihan berkelanjutan, manajemen talenta, serta pengelolaan karier terbukti mampu meningkatkan standar profesionalisme, efektivitas operasional, serta kepercayaan publik terhadap institusi pemerintahan (Dachi & Wijaya, 2025).

Penelitian lain menegaskan bahwa pelatihan memiliki peran penting sebagai variabel mediasi antara pengelolaan human capital dan peningkatan kinerja pegawai. Implementasi pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis pegawai, tetapi juga mendukung inovasi layanan publik, khususnya dalam menghadapi transformasi digital. Namun demikian, penelitian empiris yang secara spesifik mengkaji keterkaitan antara pelatihan, inovasi, dan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik masih relatif terbatas (Istiqomah & Kasmari, 2024).

Selanjutnya, efektivitas program pengembangan SDM sangat dipengaruhi oleh dukungan manajemen, kejelasan tujuan pelatihan, serta evaluasi program yang berkelanjutan. Program pelatihan yang dirancang secara sistematis dan selaras dengan kebutuhan organisasi terbukti mampu meningkatkan daya saing organisasi dan kualitas kinerja pegawai secara signifikan (Almeida & Astuty, 2023).

Berdasarkan kajian literatur tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan SDM merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada organisasi sektor publik. Namun, masih diperlukan kajian empiris yang mendalam untuk memahami bagaimana implementasi program pelatihan dan pengembangan SDM mempengaruhi kompetensi pegawai dalam konteks organisasi pemerintahan secara spesifik.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain penelitian deskriptif dan strategi studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan memahami secara mendalam fenomena pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi pegawai dalam konteks organisasi sektor publik. Desain deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara sistematis kondisi empiris yang terjadi di lapangan, sedangkan studi kasus memungkinkan peneliti mengeksplorasi fenomena secara komprehensif dalam konteks organisasi tertentu. Pendekatan ini relevan untuk mengungkap proses implementasi program pengembangan SDM serta dinamika organisasi yang memengaruhi efektivitas pelatihan pegawai (Miles et al., 2019; Sugiyono, 2020).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kabupaten Nabire. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang berkaitan langsung dengan tujuan penelitian. Teknik ini digunakan untuk memperoleh informasi yang mendalam dari pihak yang memiliki keterlibatan langsung dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM. Informan penelitian terdiri dari pejabat struktural, staf administrasi, serta pelaksana kegiatan pelatihan yang dianggap memahami proses perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi program pengembangan SDM. Penggunaan purposive sampling dalam penelitian kualitatif bertujuan memperoleh data yang kaya dan relevan terhadap fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2020).

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Nabire. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada relevansi peran

instansi tersebut dalam memberikan pelayanan publik yang berkaitan dengan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, yang membutuhkan kompetensi pegawai yang tinggi. Penelitian dilaksanakan selama dua bulan, yaitu pada periode Oktober hingga November 2025. Rentang waktu penelitian tersebut digunakan untuk melakukan pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, serta studi dokumentasi terhadap berbagai dokumen organisasi yang berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi wawancara semi-terstruktur, observasi, dan dokumentasi. Wawancara semi-terstruktur dilakukan untuk menggali informasi secara mendalam mengenai pelaksanaan pelatihan, dampaknya terhadap kompetensi pegawai, serta faktor pendukung dan penghambat program pengembangan SDM. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran langsung mengenai aktivitas kerja pegawai serta implementasi hasil pelatihan dalam pelaksanaan tugas. Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung yang meliputi laporan kegiatan pelatihan, arsip kepegawaian, serta dokumen kebijakan organisasi. Penggunaan triangulasi teknik pengumpulan data bertujuan meningkatkan validitas dan kredibilitas hasil penelitian (Miles et al., 2019).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif yang terdiri dari tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan proses seleksi, pemfokusan, serta penyederhanaan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penyajian data dilakukan dengan menyusun informasi secara sistematis dalam bentuk narasi deskriptif sehingga memudahkan proses interpretasi data. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi, yaitu proses merumuskan temuan penelitian berdasarkan pola, hubungan, serta makna yang ditemukan selama proses analisis data. Model analisis interaktif ini memungkinkan peneliti melakukan analisis data secara berkelanjutan selama proses penelitian berlangsung (Miles et al., 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kabupaten Nabire merupakan organisasi perangkat daerah yang

memiliki tugas strategis dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, serta penguatan kelembagaan keluarga. DP3A berperan penting dalam memberikan layanan kepada kelompok rentan, khususnya perempuan dan anak, sehingga membutuhkan aparatur yang memiliki kompetensi teknis, administratif, dan sosial yang memadai.

Dalam menjalankan tugasnya, DP3A Kabupaten Nabire melaksanakan berbagai program pelayanan publik, seperti pendampingan korban kekerasan, pengelolaan data gender dan anak, sosialisasi perlindungan perempuan dan anak, serta koordinasi lintas sektor. Pelaksanaan tugas tersebut menuntut peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan SDM yang berkelanjutan. Oleh karena itu, DP3A secara rutin menyelenggarakan pelatihan peningkatan kapasitas aparatur, bimbingan teknis, serta pelatihan administrasi dan pelayanan publik untuk mendukung kinerja organisasi.

Informan Penelitian

Penelitian ini melibatkan lima informan yang dipilih berdasarkan keterlibatan langsung dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM di DP3A Kabupaten Nabire. Karakteristik informan disajikan pada **Tabel 2** berikut:

Tabel 2. Karakteristik Informan Penelitian

No	Jabatan Informan	Lama Bekerja	Peran dalam Pelatihan
1	Kepala Bidang Data Gender dan Anak	29 Tahun	Pengambil kebijakan dan perencana pelatihan
2	Kepala Sub Bagian Kepegawaian	15 Tahun	Pengelola administrasi pelatihan
3	Staf Program DP3A	10 Tahun	Peserta pelatihan teknis
4	Staf Administrasi	8 Tahun	Peserta pelatihan administrasi
5	Pelaksana Program Perlindungan Anak	7 Tahun	Peserta dan pelaksana program pelatihan

Sumber: Data primer penelitian (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, seluruh informan memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang serta keterlibatan langsung dalam pelaksanaan pelatihan, sehingga mampu

memberikan informasi yang komprehensif terkait penelitian.

Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan SDM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM di DP3A Kabupaten Nabire telah dilaksanakan secara berkelanjutan, meskipun frekuensinya masih terbatas. Bentuk pelatihan yang dilakukan meliputi pelatihan peningkatan kapasitas aparatur, bimbingan teknis bidang kerja, pelatihan pengelolaan data, pelatihan administrasi, serta pelatihan pelayanan publik.

Salah satu informan menyatakan:

“Pelatihan yang dilaksanakan biasanya disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing bidang kerja, seperti pelatihan pengelolaan data gender dan anak serta pelatihan pelayanan publik.” (Informan 1)

Informan lain menambahkan:

“Penentuan peserta pelatihan biasanya berdasarkan kebutuhan jabatan dan rekomendasi pimpinan agar pelatihan tepat sasaran.” (Informan 2)

Temuan tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan telah direncanakan berdasarkan kebutuhan organisasi dan individu pegawai. Namun, frekuensi pelatihan masih bergantung pada ketersediaan anggaran dan program kerja tahunan.

Peran Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi pegawai, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan teknis, maupun sikap kerja.

Salah satu informan menyampaikan:

“Setelah mengikuti pelatihan, saya lebih memahami prosedur kerja dan mampu menyusun laporan dengan lebih baik.” (Informan 3)

Informan lain menyatakan:

“Pelatihan membantu meningkatkan kemampuan komunikasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.” (Informan 4)

Selain itu, pelatihan juga meningkatkan kepercayaan diri pegawai dalam melaksanakan tugas serta mendorong peningkatan kerja sama tim. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki peran strategis dalam mendukung peningkatan kinerja individu dan unit kerja.

Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Pelatihan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan pelaksanaan pelatihan dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung, seperti dukungan pimpinan, motivasi pegawai, pengalaman kerja, serta kerja sama dengan lembaga eksternal.

Salah satu informan menyatakan:

“Dukungan pimpinan sangat penting karena menentukan kesempatan pegawai untuk mengikuti pelatihan.” (Informan 2)

Namun, terdapat beberapa faktor penghambat yang memengaruhi efektivitas pelatihan, antara lain keterbatasan anggaran, beban kerja pegawai, serta evaluasi pelatihan yang belum sistematis.

Informan menyampaikan:

“Kadang pelatihan tidak bisa diikuti semua pegawai karena keterbatasan anggaran dan tugas pekerjaan yang cukup banyak.” (Informan 5)

Analisis Tematik

Hasil wawancara dianalisis menggunakan pendekatan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola utama dari data penelitian.

Tabel 3. Analisis Tematik Penelitian

Tema	Sub Tema	Temuan Utama
Implementasi Pelatihan	Perencanaan pelatihan	Pelatihan dirancang berdasarkan kebutuhan organisasi dan individu
	Jenis pelatihan	Meliputi pelatihan teknis, administrasi, dan pelayanan publik
Dampak Pelatihan	Peningkatan kompetensi	Terjadi peningkatan pengetahuan,

Tema	Sub Tema	Temuan Utama
Faktor Pendukung		keterampilan, dan sikap kerja
	Peningkatan kinerja	Meningkatkan kualitas pekerjaan dan kerja sama tim
	Dukungan pimpinan	Mempermudah akses pegawai mengikuti pelatihan
Faktor Penghambat	Motivasi pegawai	Mendorong partisipasi dalam pelatihan
	Keterbatasan anggaran	Membatasi frekuensi pelatihan
	Evaluasi pelatihan	Belum dilakukan secara sistematis

Sumber: Data primer diolah (2025)

Pembahasan

Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM di DP3A Kabupaten Nabire menunjukkan bahwa program pelatihan telah menjadi bagian dari strategi pengembangan kompetensi pegawai. Pelatihan yang dirancang berdasarkan kebutuhan organisasi terbukti mampu meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga mendukung peningkatan kinerja organisasi. Temuan ini sejalan dengan konsep pengembangan SDM yang menekankan pentingnya pelatihan sebagai investasi organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Namun, efektivitas pelatihan masih dipengaruhi oleh keterbatasan sumber daya, khususnya anggaran dan evaluasi program pelatihan yang belum optimal. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan tidak hanya ditentukan oleh pelaksanaan program, tetapi juga oleh sistem evaluasi dan tindak lanjut yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menjawab rumusan masalah penelitian, yaitu pelaksanaan pelatihan SDM telah berjalan secara berkelanjutan, pelatihan memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kompetensi pegawai, serta terdapat faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan pelatihan di DP3A Kabupaten Nabire.

KESIMPULAN

Tiga temuan utama penelitian ini yaitu (1) pelatihan dan pengembangan SDM berfungsi

sebagai mekanisme strategis dalam membangun kapasitas institusional organisasi publik, bukan sekadar kegiatan administratif rutin. Pelatihan yang dirancang berdasarkan kebutuhan organisasi terbukti mampu meningkatkan kualitas pengetahuan, keterampilan teknis, serta sikap profesional pegawai, yang pada akhirnya memperkuat efektivitas pelaksanaan program pelayanan publik. (2) efektivitas pelatihan sangat ditentukan oleh integrasi antara perencanaan program, dukungan kepemimpinan, serta keterlibatan pegawai dalam proses pembelajaran organisasi. Pelatihan yang terencana dan didukung sistem manajemen SDM yang adaptif menunjukkan dampak lebih besar terhadap peningkatan kompetensi pegawai. (3) keberlanjutan dampak pelatihan masih menghadapi tantangan struktural, terutama keterbatasan anggaran, beban kerja pegawai, serta belum optimalnya sistem evaluasi dan tindak lanjut program pelatihan, sehingga berpotensi mengurangi efektivitas jangka panjang pengembangan kompetensi pegawai.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada lingkup penelitian yang hanya dilakukan pada satu instansi pemerintah daerah sehingga generalisasi temuan masih terbatas pada konteks organisasi yang memiliki karakteristik serupa. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jumlah informan yang relatif terbatas, sehingga hasil penelitian lebih menekankan pada kedalaman analisis fenomena dibandingkan pengukuran kuantitatif terhadap tingkat pengaruh program pelatihan. Keterbatasan lainnya adalah penelitian ini belum mengkaji secara longitudinal mengenai keberlanjutan dampak pelatihan terhadap kinerja organisasi dalam jangka panjang.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian dengan melibatkan beberapa instansi pemerintah agar memperoleh gambaran komparatif mengenai efektivitas pelatihan dan pengembangan SDM dalam berbagai konteks organisasi. Pendekatan penelitian campuran (mixed methods) juga dapat digunakan untuk menggabungkan analisis kualitatif dan kuantitatif sehingga mampu mengukur hubungan antara pelatihan, kompetensi, dan kinerja organisasi secara lebih komprehensif. Selain itu, penelitian longitudinal

diperlukan untuk mengkaji keberlanjutan dampak pelatihan terhadap pengembangan karier pegawai serta peningkatan kualitas pelayanan publik dalam jangka panjang.

Closing Statement

Pengembangan kompetensi aparatur melalui pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan merupakan fondasi utama dalam membangun birokrasi yang profesional, adaptif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat, sehingga investasi pada pengembangan SDM menjadi kunci transformasi pelayanan publik yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Almeida, M., & Astuty, P. (2023). The effect of human resource development strategy on employee performance in public organizations. *Global International Journal of Law and Social Sciences*, 2(1), 45–56.
- Dachi, R. A., & Wijaya, H. (2025). Human resource development strategy in improving employee performance in public sector organizations. *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 8(1), 1123–1135.
- Gusran, G., Lambe, K. H. P., & Rantererung, C. L. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 128–135.
<https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jmebi/article/view/886/736>
- Halik, J. B., Lintang, J., & Patandean, E. H. B. (2024). The role of employee productivity through digitalization in increasing the performance of culinary SMEs. *Brazilian Journal of Development*, 10(2).
<https://doi.org/10.34117/bjdv10n2-047>
- Halik, J. B., Rantererung, C. L., Sutomo, D. A., Rasinan, D., Daud, M., & Todingbua, M. A. (2024). *Era Disruptif* (J. B. Halik (ed.); 1st ed.). CV. Adanu Abimata.
https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=kKUDEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA179&ots=GVM0GTeahE&sig=ixF8ruUsRR4KmAtdE_GYwrlvO4k&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Istiqomah, N., & Kasmari. (2024). The mediating

role of training in improving employee performance in public sector organizations. *International Journal of Economics and Management Research*, 3(2), 87–98.

- Karangan, M., Lambe, K. H. P., & Halik, J. B. (2025). Pengaruh Program Kompetensi dan Pelatihan Karyawan terhadap Peningkatan Keselamatan Kerja di PT . Vale Indonesia Tbk. *J-MEBI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 248–260.
<https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jmebi/article/view/1031>
- Lambe, K. H. P. (2024). Unlocking Gen-Z employee potential: the role of strategic leadership and organizational culture Desbloqueando o potencial dos funcionários da geração Z: o papel da liderança estratégica e da cultura organizacional Cómo liberar el potencial de los emplea. *Brazilian Journal of Development*, 10(11), 1–21.
<https://doi.org/10.34117/bjdv10n11-033>
- Matulessy, F. S., Halik, J. B., Triyatun, N., Hani, U., Alimuddin, M., Salakory, H. S. M., & Lambe, K. H. . (2025). *PEREKONOMIAN INDONESIA: Tantangan dan Peluang di Era Globalisasi* (1st ed.). PT Srikandi Books Press.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2019). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Sage Publications.
- Rachman, A. N., Baharuddin, B., & Halik, J. B. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kesesuaian Peran Terhadap Kinerja Awak Kapal MV.Mutawa.103 Di Abu Dhabi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 3100–3108.
<https://journal-nusantara.id/index.php/EKOMA/article/view/6435>
- Rustam, A., Rahman, S., & Yusuf, M. (2023). Digital-based human resource development and its impact on employee competence in public organizations. *The Journal of Administrative Science*, 5(2), 120–131.
- Salombe, A., Rantererung, C. L., & Lambe, K. H. P. (2025). PENGARUH SISTIM INFORMASI KESEHATAN DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DI PROVINSI PAPUA TENGAH. *ECOHOLIC: Jurnal Ekonomi Holistik*,

- I*(1), 93–100.
<https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jeh/article/view/863>
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.
- Suksmono Aji, G., & Mala, I. K. (2024). Meningkatkan Kualitas SDM Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif Perusahaan di Era Digital : Tren , Inovasi , dan Tantangan Guruh Suksmono Aji Iva Khoiril Mala pentingnya investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM di era digital , serta memberikan. *Jumek: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 1–17.
<https://doi.org/10.59024/jumek.v2i3.357>
- Syarifuddin, M. (2023). The influence of human capital management on employee performance through competency development in public institutions. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, 7(1), 34–45.
- Wamuar, D. A., Rantererung, C. L., & Ba'ka, A. (2025). INOVASI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DALAM UPAYA PELAYANAN DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH KABUPATEN INTAN JAYA. *ECOHOLIC: Jurnal Ekonomi Holistik*, *I*(1), 67–73.
<https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jeh/article/view/859>