

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kompetensi Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi

Medline Chatelya¹, Diana Prihadini^{2*}, Krishantoro³

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Indonesia

Email : medlinechatelya99@gmail.com¹, dianahantoro@yahoo.com², krishantoro69@gmail.com³

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords
Education,
Competency

Training,

The objective of this study is to find out the influence of education and training to increasing of employee competence at Manpower and Human Resource Development Agency (BKPSDM) of Bekasi City. This study used quantitative research method. The data was collected from questionnaire and literature. The population in this study is Government Employees at the Manpower and Human Resource Development Agency (BKPSDM) of Bekasi City. Sampling technique used in this study is total sampling with sample totalled 58 samples. Result of this study identified that education and training at the Manpower and Human Resource Development Agency (BKPSDM) of Bekasi City has significant influence to increasing employees competence.

PENDAHULUAN

Kegiatan pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh instansi merupakan suatu kegiatan terencana yang berawal dari adanya kebutuhan pengembangan kompetensi hasil dari kegiatan inventarisasi jenis kompetensi yang perlu ditingkatkan dari setiap ASN dan rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi yang setiap tahun tercantum dalam rencana anggaran tahunan di setiap instansi (Pasal 205 ayat (1) dan (2) PP Nomor 11 tahun 2017) dengan tetap memperhatikan ketentuan terpenuhinya hak dan kesempatan yang sama bagi ASN untuk ikut serta dalam kegiatan pengembangan kompetensi paling sedikit 20 (dua puluh) jam per tahun.

Adapun yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan aparatur sipil negara pada BKPSDM Kota Bekasi terkait pengembangan kompetensi saat ini masih dilakukan berdasarkan persepsi kebutuhan dari BKPSDM Kota Bekasi tanpa dilakukan analisa secara terkait kebutuhan perangkat daerah dalam pencapaian target kinerja. Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi kegiatan kediklatan di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi Tahun Anggaran 2018 dan tahun 2019 disebutkan bahwa pengembangan kompetensi yang dilaksanakan BKPSDM Kota Bekasi belum dilaksanakan berdasarkan analisis kebutuhan, kegiatan kediklatan dan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh BKPSDM Kota Bekasi tidak selaras dengan urgensi percepatan kinerja perangkat daerah, pegawai yang dikirimkan untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi hanya berdasarkan penunjukan secara langsung tanpa didasari identifikasi dari kebutuhan jabatan setiap pegawai.

Ketidaktersediaannya dokumen perencanaan kebutuhan pengembangan kompetensi untuk setiap pegawai dan kebutuhan perangkat daerah berdampak pada tidak adanya acuan atau pedoman dalam penyelenggaraan dan penganggaran kegiatan pengembangan kompetensi setiap tahunnya. Pemerintah pun tidak dapat mengukur dan menetapkan standar prioritas kebutuhan dan gap kompetensi setiap jabatan ASN yang ada. BKPSDM Kota Bekasi mengambil langkah kebijakan untuk melakukan pembenahan dimulai pada tahap perencanaan komprehensif pada proses pengembangan kompetensi melalui penyusunan peta kompetensi ASN. Pemahaman BKPSDM Kota Bekasi tentang konsep pengembangan kompetensi dan kebijakan yang mengatur tentang penyusunan rencana, pelaksanaan dan monitoring evaluasi pengembangan kompetensi ASN serta kedisiplinan pegawai yang masih perlu ditingkatkan juga merupakan penyebab belum optimalnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN pada BKPSDM Kota Bekasi.

Tabel 1. 1
Data Peserta Diklat BKPSDM Kota Bekasi Tahun 2021

Jenis Pendidikan dan Pelatihan	Jumlah Peserta
Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II	4 Orang
Pelatihan Kepemimpinan Administrator	23 Orang
Pelatihan Kepemimpinan Pengawasan	75 Orang

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi

Dari data diatas terlihat bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilakukan masih sangat sedikit dan belum mengakomodir jumlah aparatur yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi. Dari hasil wawancara awal dengan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi, Bapak Karto, S.IP, M.Si menyampaikan bahwa kurangnya kegiatan pendidikan dan pelatihan dikarenakan terbatasnya anggaran untuk kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kompetensi Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi”**.

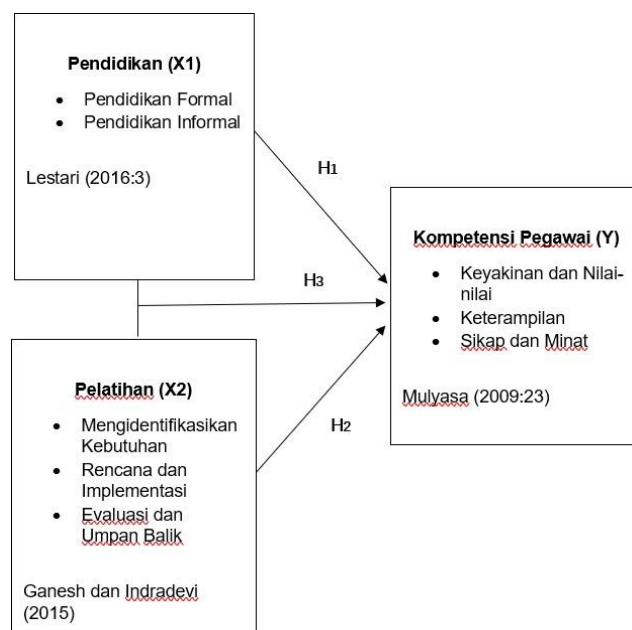
KAJIAN PUSTAKA

1. **Manajemen Sumber Daya Manusia** : Menurut Umi Farida (2017:9) Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia/SDM/ketenagakerjaan atau suatu bidang ilmu untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak.
2. **Pendidikan** : Pendidikan merupakan salah satu faktor yang dilihat oleh perusahaan ketika melaksanakan proses seleksi masuk karyawan. Sumber daya manusia yang memiliki latar belakang tertentu akan terlihat pada saat proses seleksi mengenai bidang yang dikuasainya, sehingga dapat meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang tersebut pada tempat yang tepat. Selain dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, prestasi akademik yang pernah diraih juga mempengaruhi beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

3. **Pelatihan** : Pelatihan diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan efisiensi kinerja dan berkembang dalam karir di tempat. Pelatihan lebih penting dalam situasi di mana seorang karyawan diperkenalkan dengan sistem baru dan diharapkan untuk mengatasi perubahan yang diperkenalkan sistem baru. Kebutuhan tempat kerja berubah, lingkungan kerja berubah, yang menuntut keseimbangan antara input dan output. Baru-baru ini masyarakat kita digerakkan oleh teknologi dan pegawai di tempat kerja juga digerakkan oleh teknologi. Maka, pelatihan teknis di tempat kerja menjadi sangat penting. Seiring dengan pelatihan teknis, pelatihan soft skill juga diperlukan untuk berkinerja baik di pekerjaan. Program pelatihan yang dirancang dengan baik pasti akan membuat karyawan lebih produktif. Pelatihan adalah proses berkelanjutan yang mencakup seluruh masa kerja karyawan.
4. **Kompetensi** : Menurut Mulyasa dalam Sutrisno, (2009: 23) kompetensi adalah suatu kemampuan yang di landasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang di dukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini Variabel yang digunakan dalam kerangka penelitian ini yaitu Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) sebagai variabel bebas dan peningkatan kompetensi pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Sehingga berdasarkan kajian literatur dan kerangka teori maka masalah penelitian ini dapat disajikan melalui model atau suatu gambar yang mendeskripsikan entitas yang saling membentuk secara simultan dan fenomena sosial yang diteliti, yaitu sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian yang bersifat deskriptif. Tujuan utama dari penggunaan pendekatan kuantitatif adalah untuk mengetahui seberapa pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kompetensi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi. Adapaun

teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dalam bentuk google form yang diberikan kepada responden yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan, dengan sampel penelitian berjumlah 58 orang yang merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi.

Adapun proses teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan software SPSS versi 24.0. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi di Jl. Ahmad Yani No.1, Margajaya, Kota Bekasi, Jawa Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dalam penelitian yang telah dilakukan, peneliti menggunakan SPSS versi 24.0 untuk menganalisis data kuesioner. Berikut hasil data yang diperoleh dari penelitian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi.

Tabel I
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Pendidikan (X1)	X1.1	0,819	0,254	VALID
2		X1.2	0,776	0,254	VALID
3		X1.3	0,889	0,254	VALID
4		X1.4	0,878	0,254	VALID
5	Pelatihan (X2)	X2.1	0,783	0,254	VALID
6		X2.2	0,836	0,254	VALID
7		X2.3	0,799	0,254	VALID
8		X2.4	0,831	0,254	VALID
9		X2.5	0,775	0,254	VALID
10		X2.6	0,871	0,254	VALID
11		X2.7	0,851	0,254	VALID
12		X2.8	0,829	0,254	VALID
13		X2.9	0,775	0,254	VALID
14		X2.10	0,871	0,254	VALID
15		X2.11	0,851	0,254	VALID
16		X2.12	0,829	0,254	VALID
17	Kompetensi (Y)	Y.1	0,688	0,254	VALID
18		Y.2	0,709	0,254	VALID
19		Y.3	0,763	0,254	VALID
20		Y.4	0,740	0,254	VALID
21		Y.5	0,783	0,254	VALID
22		Y.6	0,680	0,254	VALID
23		Y.7	0,748	0,254	VALID
24		Y.8	0,748	0,254	VALID
25		Y.9	0,783	0,254	VALID

Sumber: SPSS 24.0, 2022

Berdasarkan tabel I dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari 25 item kuesioner lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,254. Sehingga semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel II
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pendidikan (X1)	0,862	Reliabel
2	Pelatihan (X2)	0,956	Reliabel
3	Kompetensi (Y)	0,894	Reliabel

Sumber: SPSS 24.0, 2022

Berdasarkan tabel II dapat dilihat bahwa seluruh item dari variabel pendidikan, pelatihan dan kompetensi pegawai memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel.

Tabel III
Rekapitulasi Variabel Pendidikan (X1)

No	Dimensi	Indikator	Nilai	Kategori
1	Pendidikan Formal	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) memberikan kesempatan untuk melanjutkan Pendidikan ketingkat yang lebih tinggi	4,08	Baik
2		Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merekomendasikan kegiatan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan	4,12	Baik
3	Pendidikan Non Formal	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merekomendasikan kegiatan Bimbingan Teknis (BIMTEK) sesuai dengan kebutuhan	4,13	Baik
4		Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) membuat kegiatan seminar bersifat tematik secara berkala dan berkesinambungan	4,12	Baik
Total Nilai			16,54	
Rata-rata = Total Nilai : Jumlah Pernyataan				
16,54 : 4 = 4,13 (Baik)				

Sumber: SPSS 24.0, 2022

Berdasarkan Tabel III diatas diketahui bahwa hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel Pendidikan (x1) berada dalam kategori baik.

Tabel IV
Rekapitulasi Variabel Pelatihan (X2)

No	Dimensi	Indikator	Nilai	Kategori
1	Mengidentifikasi Kebutuhan	Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) pendidikan dan pelatihan terus menerus dilakukan dalam skala periode tertentu	4,01	Baik
2		Terdapat perbedaan keterampilan antara sebelum dan sesudah pelatihan dilakukan	2,15	Kurang Baik
3		Tempat dan sarana pelatihan kondusif	3,82	Baik
4		Setelah mengikuti pelatihan tersebut apakah saya memiliki tambahan pengalaman dan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaan saya	3,98	Sangat Baik
5	Rencana dan Implementasi	Materi pelatihan sesuai dengan keterampilan dan teknik yang dibutuhkan	4,03	Baik
6		Pendidikan dan pelatihan yang saya dapatkan sangat bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya	3,96	Baik
7		Saya memahami tujuan dari pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)	4,03	Baik
8		Setelah saya mengikuti diklat, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai dengan ketentuan	4,08	Baik
9	Evaluasi dan Umpan Balik	Pelatihan yang saya dapatkan sangat bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya	4,03	Baik
10		Saya bersemangat (antusias) dalam mengikuti Pendidikan dan pelatihan	3,96	Sangat Baik
11		Metode yang digunakan dalam Pendidikan dan pelatihan mempermudah saya dalam memahami materi Pendidikan dan penelitian	4,03	Baik

12	Saya menerapkan apa yang diajarkan selama diklat dalam pekerjaan	4,08	Baik
Total Nilai			
Rata-rata = Total Nilai : Jumlah Pernyataan			
46,16 : 12 = 3,84 (Baik)			

Berdasarkan Tabel IV diatas diketahui bahwa hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel Pelatihan (X2) berada dalam kategori baik.

Tabel V
Rekapitulasi Variabel Kompetensi (Y)

No	Dimensi	Indikator	Nilai	Kategori
1	Keyakinan dan nilai-nilai	Dalam bekerja saya berusaha mencapai hasil kerja melebihi standar kerja yang sudah ditetapkan	4,17	Baik
2		Saya menjalankan target kerja yang ditetapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) penuh dengan perhitungan	4,06	Baik
3	Keterampilan	Dengan keahlian yang saya miliki, saya dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja	4,01	Baik
4		Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan	4,17	Baik
5		Saya hadir tepat waktu	4,15	Baik
6	Sikap dan minat	Saya merasa bertanggungjawab atas peralatan (fasilitas) yang telah digunakan	3,94	Baik
7		Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan masing-masing yang telah ditetapkan	4,06	Baik
8		Saya sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan saat bekerja	4,06	Baik
9		Saya mentaati peraturan yang berlaku di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)	4,15	Baik
Total Nilai				
Rata-rata = Total Nilai : Jumlah Pernyataan				
36,77 : 9 = 4,08 (Baik)				

Sumber: SPSS 24.0, 2022

Berdasarkan Tabel V diatas diketahui bahwa hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel Kompetensi (Y) berada dalam kategori sangat baik.

Hasil ini menunjukkan variabel Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi.

Pembahasan

1. Pengaruh Pendidikan (X1) Terhadap Peningkatan Kompetensi Pegawai (Y)

Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi yang dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh t hitung adalah 5,395 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari standar eror yang ditetapkan sebesar 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau signifikan. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 45,5%. Hasil ini menunjukkan variabel Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi.

2. Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Peningkatan Kompetensi Pegawai (Y)

Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi yang dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh t hitung adalah 2,635 dengan signifikansi sebesar 0,01 lebih kecil dari standar eror yang ditetapkan sebesar 0,05, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima atau signifikan. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 26%. Hasil ini menunjukkan variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi.

3. Pengaruh Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Peningkatan Kompetensi Pegawai (Y)

Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi yang dibuktikan dengan hasil uji f diperoleh f hitung adalah 29,294 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari standar eror yang ditetapkan sebesar 0,05, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima atau signifikan. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 51,6% sedangkan sisanya sebesar 48,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan variabel Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, yaitu bab IV, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi, hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 45,5%.
2. Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi, hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 26%.

3. Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi, hasil uji koefisien determinasi (R Square) sebesar 51,6%.

DAFTAR PUSTAKA**BUKU:**

- Prsetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2005. Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi. Jakarta : Rajawali Pers
- Malayu, S.P. Hasibuan 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Anggara, S. (2016). Ilmu Administrasi Negara (B. A. Saebani (ed.); 2nd ed.). CV Pustaka Setia. www.pustakasetia.com
- Maksudi, B. I. (2017). Dasar-Dasar Administrasi Publik (1st ed.). Noor, J. (2015). Metodologi penelitian. Kencana.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif (1st ed.). Alfabeta.
- Amstrong, M dan Baron F. 2016. Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), Cetakan ke-1, Depok: Penerbit PT. RajaGrafindo.
- Priansa, Juni, Donni, 2014, Perencanaan Dan Pengembangan SDM, Cetakan Pertama, Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: CV. Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna V, 2014, Metodologi Penelitian, Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

JURNAL:

- Purnomo, D., Sudana, I. P., & Sasrawan Mananda, I. G. (2016). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Serta Dampaknya Pada Kine Pramuwisata Bali. Jurnal IPTA.
- Eliana, E. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai pada BPSDM Aceh. ZONAsi: Jurnal Sistem Informasi, 2(2), 84 - 95.
- <https://doi.org/10.31849/zn.v2i2.4864>

UNDANG-UNDANG:

- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003
- Undang-Undang No. 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan No.101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan