



Analisis Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Perindustrian Kabupaten Barito Timur

Dody Rakhmani Kurniawan¹, Irawanto^{2*}, Moh Heru Budihantho³,
Mukhlani Khariry⁴

¹Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Perindustrian Kabupaten Barito Timur

^{2*,3,4}STIA Bina Banua Banjarmasin, Indonesia

Corresponding Author: Irawanto irawanto67@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze employee training at the Manpower, Transmigration, and Industry Office of East Barito Regency, focusing on its implementation, obstacles, and solutions. Using a descriptive qualitative approach, data were collected through interviews, observations, and documentation. Data analysis followed Miles and Huberman's stages: data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings reveal that human resource training at the office has been effectively conducted through training needs analysis, participant selection, methods, evaluation, and benefit assessment. However, challenges include low employee motivation and limited training quotas, which hinder efforts to improve work productivity. Proposed solutions involve enhancing employee motivation and ensuring periodic and alternate participation in training programs. These strategies aim to optimize training effectiveness, fostering employee development and addressing productivity challenges in the organization.

Keywords: Training; Knowledge; Success; Competent Employees

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelatihan pegawai di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Perindustrian Kabupaten Barito Timur, dengan fokus pada pelaksanaan, kendala, dan solusinya. Menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data mengikuti tahapan Miles dan Huberman: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan sumber daya manusia di dinas tersebut telah dilaksanakan secara efektif melalui analisis kebutuhan pelatihan, seleksi peserta, metode pelatihan, evaluasi, dan penilaian manfaat. Namun, tantangan yang dihadapi meliputi rendahnya motivasi pegawai dan terbatasnya kuota peserta pelatihan, yang menghambat upaya peningkatan produktivitas kerja. Solusi yang diusulkan meliputi peningkatan motivasi pegawai serta memastikan partisipasi pegawai dalam pelatihan secara periodik dan bergantian. Strategi ini bertujuan mengoptimalkan efektivitas pelatihan, mendukung pengembangan pegawai, dan mengatasi tantangan produktivitas di organisasi.

Kata Kunci: Pelatihan; Pengetahuan; Keberhasilan; Pegawai Berkompeten

A. PENDAHULUAN

Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk itu, pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna

meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja yang baik mencerminkan kesenangan mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dengan hasil yang optimal. Sebaliknya, kurangnya produktivitas kerja menjadi hambatan besar dalam meraih kesuksesan di masa depan. Bahkan dalam mencari pekerjaan, pengalaman sangat dibutuhkan. Pengalaman adalah salah satu kunci utama yang dapat membangun kepercayaan diri dan meningkatkan kemampuan karyawan. Tanpa pengalaman, pegawai sering kali merasa kurang percaya diri, tidak mampu menjalankan tugas dengan baik, dan dapat menimbulkan keraguan dari pihak lain. Kurangnya pengalaman juga meningkatkan risiko tindakan gegabah yang merugikan. Namun, kesalahan yang terjadi dapat menjadi pelajaran berharga yang kelak membantu pegawai berkembang.

Kinerja tinggi sangat penting bagi organisasi karena memberikan banyak keuntungan. Dengan kinerja yang tinggi, angka absensi dan tingkat malas bekerja dapat diminimalkan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung menyelesaikan tugas lebih cepat, sehingga organisasi dapat menghemat waktu dan biaya. Selain itu, kinerja tinggi mengurangi angka kerusakan akibat kelalaian, meningkatkan kepuasan kerja, dan menurunkan risiko kecelakaan. Karyawan yang senang dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan kecil untuk pindah kerja, sehingga organisasi dapat mempertahankan tenaga kerja yang kompeten. Penting bagi setiap pegawai untuk terus meningkatkan pengalaman mereka melalui keterlibatan aktif dalam berbagai bidang. Dengan mencoba hal-hal baru dan tidak takut gagal, karyawan dapat memperoleh pelajaran yang membantu mereka menghadapi tantangan di masa depan.

Program kerja sering kali diartikan secara berbeda oleh setiap individu dalam organisasi. Ada tiga tipe respon yang biasanya muncul. Pertama, ada pegawai yang memandang program kerja sebagai peluang untuk belajar dari kesalahan dan meningkatkan kinerja. Mereka adalah individu dinamis dan optimis yang terus berusaha memperbaiki diri. Kedua, ada pegawai yang memandang program kerja secara apatis, seolah itu hanya rutinitas tanpa makna. Ketiga, ada pegawai yang memiliki reaksi emosional berlebihan, baik saat menghadapi kegagalan maupun keberhasilan. Mereka cenderung tidak stabil dan sulit mengelola diri secara seimbang. Untuk itu, organisasi perlu memahami bahwa program kerja adalah hasil dari proses pembelajaran, baik bagi individu maupun organisasi.

Agar program kerja dapat mendukung peningkatan kinerja, organisasi sebaiknya mengakomodasi kegiatan-kegiatan seperti diskusi kelompok, seminar, rapat kerja, pelatihan, studi banding, mutasi, dan

rotasi pegawai. Semua kegiatan ini bertujuan untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan pegawai. Selain itu, organisasi dapat membuka klinik kerja untuk konsultasi dan berbagi pengalaman antarpegawai. Dengan fasilitas tersebut, diharapkan terjadi perbaikan dalam cara kerja yang lebih efisien dan efektif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Pelatihan adalah salah satu cara utama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan dimulai dengan analisis kebutuhan, yang mencakup analisis organisasi, kinerja, dan individu. Handoko (2017) menjelaskan bahwa pelatihan bertujuan untuk menutup kesenjangan antara kemampuan pegawai saat ini dengan kebutuhan jabatan. Selain itu, pelatihan juga bertujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Pendidikan dan pelatihan teknis telah terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebagaimana dinyatakan dalam penelitian Sandy et al. (2019). Pelatihan teknis membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tugas dan fungsi pegawai. Hal ini juga didukung oleh Syarkani (2020), yang menyatakan bahwa pendidikan adalah solusi utama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Namun, masih banyak organisasi yang belum optimal dalam menyelenggarakan pelatihan bagi pegawai. Sebagai contoh, laporan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Perindustrian Kabupaten Barito Timur menunjukkan bahwa pencapaian kinerja masih belum maksimal. Salah satu penyebabnya adalah kualitas sumber daya manusia yang kurang optimal. Dalam hal ini, pelatihan menjadi solusi penting untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Sayangnya, jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan di instansi tersebut masih sangat minim, rata-rata hanya 1-4 orang per tahun. Hal ini memengaruhi produktivitas kerja secara keseluruhan.

Selain pelatihan, organisasi juga perlu memperhatikan faktor lain yang memengaruhi kualitas sumber daya manusia, seperti sarana kerja dan pemanfaatan pegawai. Sarana dan prasarana yang kurang memadai dapat menghambat pelaksanaan kerja, sementara pendayagunaan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau pelatihan mereka mengurangi efektivitas. Oleh karena itu, organisasi harus memastikan bahwa setiap pegawai ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan spesialisasi mereka. Selain itu, perencanaan tenaga kerja dan analisis jabatan perlu dilakukan dengan baik agar pegawai dapat bekerja secara optimal.

Salah satu masalah yang sering muncul dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah ketidaksesuaian antara jabatan pegawai dengan

kualitas kerjanya. Hal ini sering kali disebabkan oleh kurangnya perhatian terhadap kriteria atau syarat-syarat yang diperlukan untuk setiap jabatan. Sebagai akibatnya, banyak pegawai yang tidak fokus pada pekerjaannya dan bahkan mencari penghasilan tambahan di luar jam kerja. Kelalaian ini tidak hanya merugikan organisasi tetapi juga menciptakan pelanggaran terhadap konsensus waktu kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk melakukan pembenahan dalam manajemen personalia, termasuk dalam hal program kerja dan kinerja pegawai.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Pelatihan dan pengembangan adalah investasi penting untuk mencapai tujuan tersebut. Selain itu, organisasi perlu menyediakan sarana yang memadai dan memanfaatkan pegawai secara optimal sesuai dengan kompetensi mereka. Dengan pendekatan yang holistik, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja individu dan kolektif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif dan efisien. Mengutip Handoko (2017), "Pelatihan adalah investasi jangka panjang yang berdampak langsung pada kinerja organisasi."

B. LITERATURE REVIEW

Manajemen Sumber Daya Manusia

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran vital dalam keberhasilan organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua elemen utama, yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen, menurut Manullang (2017:186) dalam bukunya *Manajemen Personalia*, adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Definisi ini sejalan dengan pandangan bahwa manajemen adalah "the art of getting things done through the effort of other people," yang berarti seni mencapai tujuan melalui upaya orang lain.

Menurut Siagian (2018:43), sumber daya manusia atau personalia mencakup seluruh tenaga kerja yang bekerja dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, manajemen personalia atau sumber daya manusia merujuk pada pengaturan tenaga kerja secara luas dalam sebuah organisasi atau lembaga.

Flippo (2018:5) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas berbagai aspek seperti pengadaan tenaga kerja, pengembangan, insentif, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan

hubungan kerja. Semua ini bertujuan untuk mencapai sasaran individu, organisasi, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi dalam penggunaan tenaga kerja. Hal ini membantu organisasi mencapai tujuannya dengan optimal. Organisasi perlu memastikan bahwa tenaga kerja yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan, serta memperhatikan pengembangan, pemeliharaan, penggunaan, dan evaluasi kinerja mereka.

Pelatihan Sumber Daya Manusia

Pelatihan adalah upaya meningkatkan kualitas kerja, berpikir, keterampilan, dan pendidikan pegawai untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan produktivitas organisasi (Notoadmojo, 2017:4). Menurut Russell dalam Gomes (2018:197), pelatihan bertujuan memperbaiki performa pekerja dalam pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya dengan fokus pada peningkatan keterampilan (skill).

Rozalena dan Dewi (2018:108) menyebutkan bahwa sasaran pelatihan adalah meningkatkan kinerja individu sesuai tugasnya. Proses ini melibatkan pelaksanaan pekerjaan dan penguasaan keterampilan tertentu. Tobari (2018:12) menambahkan bahwa pelatihan dirancang untuk mengembangkan sikap, pengetahuan, dan keahlian melalui pembelajaran guna meningkatkan kinerja efektif.

Bernardin dan Russel (2017:21) menegaskan bahwa pelatihan bertujuan memperbaiki keterampilan kerja secara spesifik dan rutin, sekaligus meningkatkan motivasi. Siagian (2018:122) menyebut pelatihan sebagai proses belajar mengajar untuk mengalihkan pengetahuan sesuai standar. Untuk efektivitas, pelatihan memerlukan kurikulum, metode, instruktur, sarana, dan dana memadai.

Kusriyanto (2017:32) menjelaskan ciri pelatihan efektif, yaitu sasaran jelas, metode tepat, pengajar kompeten, materi mendalam, dan melibatkan peserta aktif. Langkah pelaksanaan meliputi analisis kebutuhan, penentuan sasaran, metode, dan evaluasi.

Menurut Handoko (2017:33), pelatihan bertujuan menutup kesenjangan kemampuan pegawai dan meningkatkan efisiensi kerja. Carrel et al. (2018:21) merangkum tujuh tujuan pelatihan, termasuk meningkatkan kualitas kerja, memperbarui keterampilan, memecahkan masalah organisasi, dan mempersiapkan promosi.

Secara spesifik, pelatihan meningkatkan produktivitas, keterampilan, adaptasi teknologi, loyalitas, dan membantu organisasi

mencapai tujuannya. Pelatihan juga mendukung pengembangan karier pegawai secara sistematis.

Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari kata *product*, berkembang menjadi *productive* yang berarti menghasilkan, dan *productivity* yang bermakna kemampuan mencipta. Dalam bahasa Indonesia, produktivitas berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Produktivitas kerja, menurut Sedarmayanti (2017: 53), adalah tingkah laku produktif manusia, khususnya di bidang kerja atau organisasi kerja.

Sinungan (2013: 109) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal. Siagian (2018: 43) menambahkan bahwa produktivitas adalah kemampuan memaksimalkan manfaat dari sarana yang tersedia untuk menghasilkan output optimal.

Tohardi (dalam Sutrisno, 2017: 9) menekankan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental yang terus mencari perbaikan dari hari ke hari. Dewan Produktivitas Nasional (dalam Sedarmayanti, 2009) menyatakan bahwa produktivitas mengandung pandangan bahwa kualitas hidup hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Whitmore (dalam Sedarmayanti, 2017: 109), produktivitas adalah ukuran efisiensi penggunaan sumber daya dalam organisasi. Paul Mali (dalam Sedarmayanti, 2009) menegaskan bahwa produktivitas adalah rasio keluaran terhadap masukan dalam waktu tertentu. Siagian (2018: 32) mengidentifikasi empat aspek: (1) Perbaikan terus-menerus: Organisasi harus selalu beradaptasi dengan perubahan; (2) Peningkatan mutu: Mutu mencakup semua jenis kegiatan dalam organisasi; (3) Tugas menantang: Mencegah kebosanan dan meningkatkan inovasi; (4) Kondisi fisik kerja: Lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan produktivitas. Menurut Gilmore & Fromm (dalam Sedarmayanti, 2013: 32), indikator meliputi tindakan konstruktif, kepercayaan diri, tanggung jawab, semangat kerja, kemampuan, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif untuk menggambarkan fenomena yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Perindustrian Kabupaten Barito Timur. Tujuan penelitian adalah untuk memahami pelatihan sumber daya manusia yang diterapkan di instansi tersebut. Definisi operasional mencakup pelatihan yang diikuti pegawai yang diukur berdasarkan jenis pelatihan, sumber

daya, waktu, peserta, dan metode. Informan penelitian terdiri dari kepala dinas dan lima pegawai yang relevan. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta dianalisis secara induktif. Teknik triangulasi digunakan untuk memastikan validitas data, dengan membandingkan data dari berbagai sumber dan metode, serta teori yang relevan. Penelitian ini melalui tiga tahapan: pralapangan, lapangan, dan analisis intensif. Tahap pralapangan mencakup persiapan dan kunjungan tidak resmi, tahap lapangan melibatkan pengumpulan data melalui wawancara dan observasi, sementara tahap analisis intensif berfokus pada penyusunan laporan penelitian. Untuk memastikan keabsahan data, digunakan triangulasi sumber dan metode, serta perbandingan dengan teori yang relevan. Metode ini diharapkan menghasilkan pemahaman yang mendalam tentang efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pegawai di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Perindustrian Kabupaten Barito Timur.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pelatihan Pegawai dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja

Pelatihan pegawai di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Perindustrian Kabupaten Barito Timur bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui analisis kebutuhan pelatihan (Training Needs Analysis/TNA). TNA merupakan proses penting untuk memastikan pelatihan yang diberikan relevan dengan kebutuhan organisasi dan pegawai. Tanpa analisis kebutuhan, pelatihan bisa jadi tidak efektif dan tidak memenuhi tujuan yang diinginkan (Brown, 2021: 569). Dengan melakukan analisis yang tepat, organisasi dapat mengidentifikasi gap antara keterampilan pegawai dan tuntutan pekerjaan, sehingga pelatihan dapat disesuaikan untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Dinas ini mengidentifikasi kebutuhan pelatihan melalui analisis pekerjaan dan individu, yang mengacu pada peraturan pemerintah mengenai pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil (PP Nomor 101 tahun 2000). Pelatihan yang diselenggarakan mencakup Diklat Prajabatan dan Diklat Dalam Jabatan, termasuk Diklat Kepemimpinan, Fungsional, dan Teknis. Analisis ini penting untuk mengetahui apakah pelatihan dapat mengurangi kesenjangan antara keterampilan pegawai dengan tuntutan pekerjaan mereka (Mathis & Jackson, 2020: 261).

Peserta pelatihan dipilih berdasarkan kebutuhan dan pertimbangan dari atasan, bukan semata-mata berdasarkan masa kerja. Pemilihan ini sesuai dengan teori Hasibuan (2019: 73), yang menyatakan bahwa pelatihan ditujukan pada pegawai yang membutuhkan peningkatan keterampilan untuk menunjang pekerjaan mereka. Dalam hal ini,

pemilihan peserta tidak bergantung pada senioritas, melainkan pada penilaian atas kebutuhan individu.

Metode pelatihan yang digunakan meliputi seminar, workshop, dan on the job training. Sebagai bagian dari pengembangan pegawai, Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Perindustrian Kabupaten Barito Timur memilih metode yang sesuai dengan tujuan pelatihan dan kebutuhan pegawai. Sebagai contoh, metode classroom seperti seminar dan workshop membantu pegawai memperoleh pengetahuan yang relevan, sementara on the job training memberi pengalaman praktis yang bermanfaat untuk pekerjaan sehari-hari. Metode ini efektif karena tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperluas jaringan relasi yang berguna bagi pengembangan karir pegawai.

Keberhasilan metode ini terlihat dari tanggapan peserta pelatihan yang merasa bahwa pelatihan tersebut cukup membantu dalam menyelesaikan tugas mereka. Mereka juga mendapatkan pengalaman baru dan wawasan yang lebih luas mengenai pekerjaan mereka. Oleh karena itu, metode yang diterapkan di Dinas ini dianggap efektif dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai.

Secara keseluruhan, pelatihan di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Perindustrian Kabupaten Barito Timur telah dilaksanakan dengan baik melalui analisis kebutuhan yang tepat, pemilihan peserta yang sesuai, dan penggunaan metode pelatihan yang efektif.

Proses Evaluasi dan Manfaat Pelatihan

Evaluasi keberhasilan pelatihan merupakan tahap akhir yang penting untuk menilai apakah pelatihan telah efektif dan memberikan dampak positif. Nurbiyati (2015) menyatakan bahwa evaluasi bertujuan memperoleh informasi akurat tentang pelaksanaan program, dampak, efisiensi, dan manfaatnya. Menurut Snell dan Bohlander (2020), evaluasi dapat dilakukan dengan langkah-langkah seperti pretest, posttest, serta studi lanjutan untuk menilai keberhasilan. Model evaluasi CIPP (Context, Input, Process, Product/Output) yang dikembangkan oleh Stufflebeam & Shinkfield (1985) menyarankan penilaian tidak hanya pada hasil, tetapi juga pada konteks, masukan, dan proses.

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Perindustrian Kabupaten Barito Timur belum melaksanakan evaluasi formal sesuai model CIPP. Berdasarkan wawancara, mereka hanya melakukan *sharing session* setelah pelatihan untuk saling tukar informasi tanpa menilai apakah materi pelatihan efektif atau tidak. Oleh karena itu, diperlukan sistem evaluasi

yang lebih terstruktur untuk mengukur keberhasilan dan memperbaiki program pelatihan yang ada.

Manfaat pelatihan yang diharapkan adalah peningkatan kinerja pegawai dan produktivitas organisasi. Sunarto dan Sahedhy (2003) dalam Sunyoto (2022:141) menyebutkan manfaat pelatihan antara lain: meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas, mengurangi waktu belajar, menciptakan sikap loyalitas, dan mengurangi biaya kecelakaan kerja. Selain itu, pengembangan juga memberikan manfaat seperti meningkatkan produktivitas, memperlancar komunikasi, dan mempermudah pengambilan keputusan (Siagian dalam Sunyoto, 2022:146).

Bagi karyawan, manfaat pelatihan antara lain meningkatkan kemampuan membuat keputusan, menyelesaikan masalah, serta meningkatkan kepercayaan diri dan kepuasan kerja. Siagian (2022:146) juga menyatakan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengatasi stres dan meningkatkan motivasi kerja. Berdasarkan wawancara, manfaat pelatihan di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Perindustrian Kabupaten Barito Timur dirasakan baik oleh organisasi maupun pegawai. Walaupun manfaatnya belum terlihat secara kasat mata, kinerja divisi masing-masing mulai membaik, dan pegawai merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas mereka.

Secara keseluruhan, meskipun Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Perindustrian Kabupaten Barito Timur belum memiliki sistem evaluasi yang formal, manfaat pelatihan dan pengembangan dapat dirasakan oleh pegawai dalam peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kepercayaan diri, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Kendala Serta Solusi Pelatihan Pegawai dalam Meningkatkan Produktivitas kerja

Kendala utama dalam pelaksanaan pelatihan di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Perindustrian Kabupaten Barito Timur meliputi kurangnya motivasi pegawai dan keterbatasan kuota peserta pelatihan. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi pegawai untuk mengikuti pelatihan masih rendah. Motivasi yang kurang dapat menghambat partisipasi pegawai dalam pendidikan dan pelatihan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi mereka. Selain itu, keterbatasan kuota peserta pelatihan yang ditentukan oleh penyelenggara juga menjadi kendala, karena hanya satu atau dua orang pegawai dari setiap instansi yang dapat mengikuti pelatihan. Hal ini membuat Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Perindustrian Kabupaten Barito Timur harus sangat selektif dalam

memilih pegawai yang akan mengikuti pelatihan, yang bisa menyebabkan beberapa pegawai tidak mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka.

Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, dua solusi yang dapat dilakukan adalah peningkatan motivasi pegawai dan penugasan pegawai untuk mengikuti pelatihan secara berkala. Peningkatan motivasi pegawai dapat dilakukan dengan memberikan arahan atau briefing mengenai pentingnya pelatihan sebagai sarana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Motivasi yang lebih tinggi akan berimbas positif pada produktivitas dan kinerja pegawai. Selain itu, untuk mengatasi keterbatasan kuota, solusi yang bisa diterapkan adalah dengan penugasan pegawai untuk mengikuti pelatihan secara bergantian. Dengan cara ini, seluruh pegawai dapat berpartisipasi dalam pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan mereka, memastikan pengembangan keterampilan yang merata di seluruh organisasi.

E. SIMPULAN

Pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Perindustrian Kabupaten Barito Timur telah dijalankan dengan baik, meliputi analisis kebutuhan pelatihan, pemilihan peserta, metode pelatihan, serta evaluasi dan manfaat pelatihan. Meskipun demikian, terdapat kendala dalam meningkatkan produktivitas kerja, yaitu kurangnya motivasi pegawai untuk mengikuti pelatihan dan keterbatasan kuota peserta. Solusi yang dapat diterapkan untuk mengatasi masalah ini adalah dengan meningkatkan motivasi pegawai melalui arahan mengenai pentingnya pelatihan dan mengimplementasikan penugasan pegawai untuk mengikuti pelatihan secara berkala dan bergantian. Dalam upaya pengembangan lebih lanjut, perlu adanya perencanaan yang lebih matang dalam pendidikan dan pelatihan untuk pegawai, sehingga mereka dapat menguasai bidang pekerjaannya secara berkelanjutan. Selain itu, evaluasi terhadap hasil pelatihan perlu dilakukan untuk mengetahui efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan area yang masih perlu perbaikan. Meskipun pelatihan yang diberikan sudah baik, pemilihan program pelatihan yang lebih relevan dengan kebutuhan pekerjaan pegawai perlu ditingkatkan, agar pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai semakin optimal dalam menunjang produktivitas dan kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin dan Russel (2017). *Human Resource Managemen*. New Jersey. Prentice Hall
- Buchari Zainun, (2017), *Proses Penilaian Kinerja dan Aplikasinya*, STIA LAN Press, Jakarta
- Flippo, Edwin, B.2018. *Manajemen Personlia* , BPFE, Yogyakarta
- Gomez-Mejia, Balkin, Cardy, (2018), *Managing Human Resources*, International Edition, Prentice Hall, Inc.,New Jersey
- Handoko, T, Hani, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu, (2018), *Manajemen Personalia*, Bumi Aksara, Jakarta
[https://doi.org/10.25299/kiat.2019.vol30\(2\).5160](https://doi.org/10.25299/kiat.2019.vol30(2).5160)
<https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/47/40>
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jpgs/article/view/13308/12865>
- Kusriyanto, Bambang. (2017). *ProduktivitasKaryawan*. Pustaka Binaman Presindi
- Mangkunegara, Prabu, AA Anwar. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Manullang, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bina Aksara, Jakarta
- Multazima, Imarotus,Shohiya&Ulum, Warul, A'an. (2019).Analisis Kinerja Sumber Daya Aparatur Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Pasuruan. <https://publikasi.unitri.ac.id/index.php/fisip/article/view/2258>
JURNAL ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK (jisip vol. 10 no. 1)
- Notoatmodjo, Soekidjo (2017), *Kinerja Dalam Suatu Organisasi*, Bina Aksara, Jakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo (2017), *Pengembangan Karir dan Pelatihan pegawai*. Raih Asa Sukses. Jakarta.
- Prabawa, I, Made, Adi dan Supartha, I, Wayan Gede. 2017. Meningkatkan Produktivitas pegawai Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim Dan Pelatihan Di Organisasi Jasa. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 1, 2018: 497- 524 Diakses dari: <https://www.neliti.com/id/publications/254078/meningkatkan-produktivitas-karyawan-melalui-pemberdayaan-kerja-sama-tim-dan-pela>
- Ravianto, J. 2017. *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta Binaman Aksara
- Sandy, Aria, Afriza, Syarifah & Zulfadi &Ganarsih, Lestari, Raden. 2019. Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Diakses dari: <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/5160>. *Jurnal Ekonomi kiat vol. 30 no.2*.
- Sedarmayanti, (2017), *Kinerja dan Produktivitas*, Rajawali Press, Jakarta.

- Siagian, Sondang P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bina Aksara. Jakarta
- Sinungan Mudarsyah. (2018). *Produktivitas apa dan Bagaimana*, Jakarta : Bumi Aksara
- Suryodi, Ace.(2017). *Permasalahan dan Alternatif Kebijakan Peningkatan Relevansi Pendidikan*. Dikases 3 Nopemner 2017.
- Sutrisno, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta
- Suyantiningsih, Yuli, Ernawati, (2019)..Studi Evaluasi Program Pendidikan Dan Pelatihan Komputer DiBalai Latihan Kerja Kabupaten Bantul.
<https://journal.uny.ac.id/index.php/epistema/article/view/32488>. *jurnal epistema vol.1 no.1*.
- Syarkani, S. (2020). Peranan Diklat Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Kantor Kesatuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru.Jurnal online. Diakses dari:
<https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/47>. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis (jieb vol.3i1 no. 47)*
- Tobari, (2018). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*; Edisi 1, Cetakan 2, Yogyakarta: Deepublish