AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen
Volume 4, Number 2, November 2026, pp. 482-491
E-ISSN: 3046-4994
DOI: https://doi.org/10.70451/amanah.v4i2.1118

Analisis Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai Pada Kantor Kecamatan Limo Kota Depok

Laila Irawati[1] , Dewi Novianti [2] , Eti Ariyanti[3] , Endang Susilo Wardani[4] Fitri Konefi[5]

[1,2,3,4,5] Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:
Received August 12, 2026
Revised September 15, 2026
Accepted October 13, 2026
Available online November 07, 2026

Keywords:
Job Training, Employee Competence

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of job training in enhancing employee competence at the Limo District Office, Depok City. A qualitative descriptive approach was employed, utilizing data collection techniques such as observation, interviews with four informants, and document analysis. The findings indicate that while job training has been implemented to improve employee competence, the process has not yet operated optimally. Obstacles identified include a misalignment between training materials and job requirements, the prevalence of online training delivery, and inequitable access to training opportunities. Nevertheless, the training has proven beneficial in enhancing employees' knowledge and skills for performing their duties. The study recommends aligning training programs with employee needs, ensuring equitable access to training opportunities, and adopting face-to-face training methods to maximize improvements in employee competence.

Kata Kunci:
Pelatihan Kerja, Kompetensi Pgeawai

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelatihan kerja dalam meningkatkan kompetensi pegawai pada Kantor Kecamatan Limo Kota Depok. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara terhadap 4 orang informan, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja telah dilaksanakan sebagai upaya meningkatkan kompetensi pegawai, namun pelatihan belum berjalan secara optimal. Hambatan dalam pelatihan pada kurang sesuainya materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan, pelaksanaan pelatihan yang banyak dilakukan secara daring dan kesempatan pelatihan yang belum merata. Meskipun demikian, pelatihan tetap memberikan manfaat dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Penelitian ini menyarankan agar pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan pegawai dan kesempatan pelatihan diberikan secara merata, serta dalam pelaksanaan pelatihan metode pelatihan dilakukan secara tatap muka agar kompetensi pegawai dapat meningkat secara optimal.

This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2026 by Author. Published by YAYASAN PENDIDIKAN MULIA BUANA (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur strategis dalam penyelenggaraan organisasi pemerintahan karena keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan publik sangat ditentukan oleh kemampuan aparatur dalam menjalankan tanggung jawabnya secara profesional. Organisasi pemerintahan dituntut memiliki pegawai yang tidak hanya memahami tugas administratif, tetapi juga mampu mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan tuntutan pelayanan masyarakat yang semakin kompleks. Kompetensi pegawai menjadi salah satu aspek penting karena berkaitan dengan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan, menyelesaikan permasalahan, serta menghasilkan pelayanan yang sesuai dengan standar organisasi. Pengembangan kompetensi aparatur perlu dilakukan secara berkelanjutan agar kualitas pelaksanaan pekerjaan dapat dipertahankan dan ditingkatkan. Nurin (2024) menjelaskan pentingnya pengembangan kompetensi sumber daya aparatur dalam mendukung

*Corresponding author.
E-mail: dewnovianti21@email.com (Dewi Novianti)

peningkatan prestasi kerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas aparatur tidak dapat dilepaskan dari upaya organisasi dalam menyediakan program pengembangan sumber daya manusia yang terarah.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kompetensi pegawai adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan merupakan proses pengembangan kemampuan yang dirancang untuk membantu pegawai memperoleh pengetahuan, keterampilan, serta pemahaman praktis yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Program pelatihan yang efektif harus disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, karakteristik pekerjaan, dan kesenjangan kemampuan yang dimiliki pegawai. Mulyaningsih (2020) menekankan pentingnya analisis kebutuhan pelatihan teknis dalam meningkatkan kompetensi pegawai negeri sipil, sehingga penyelenggaraan pelatihan perlu didasarkan pada kebutuhan nyata organisasi dan bukan sekadar pemenuhan kegiatan administratif. Anita et al. (2024) juga membahas efektivitas penyelenggaraan program pelatihan kerja dalam meningkatkan kompetensi kerja. Kedua penelitian tersebut memberikan gambaran bahwa keberhasilan pelatihan tidak hanya ditentukan oleh terselenggaranya kegiatan, tetapi juga oleh kesesuaian materi, metode, dan kebutuhan peserta pelatihan.

Pelatihan kerja juga perlu memperhatikan kemampuan pegawai dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh setelah mengikuti kegiatan pelatihan. Keberhasilan suatu program tidak cukup diukur berdasarkan jumlah pegawai yang telah mengikuti pelatihan, tetapi perlu dilihat dari perubahan kemampuan dan penerapannya dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Andriana (2019) mengkaji transfer pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pegawai rumah sakit, yang memperlihatkan pentingnya proses pemindahan hasil pembelajaran ke lingkungan kerja. Budiarto (2023) turut membahas peran pelatihan dan sertifikasi dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia pada sektor perbankan syariah. Sementara itu, Hasanah (2017) menekankan kebutuhan penyusunan model pelatihan berbasis kompetensi untuk mendukung profesionalisme tenaga kerja. Berbagai penelitian tersebut memperlihatkan bahwa pelatihan perlu diarahkan pada pembentukan kemampuan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan agar hasil pembelajaran memberikan manfaat nyata bagi organisasi.

Kompetensi pegawai pada organisasi pemerintahan memiliki karakteristik tersendiri karena berkaitan dengan kemampuan teknis, pemahaman prosedur administrasi, keterampilan komunikasi, ketepatan penyelesaian pekerjaan, serta kemampuan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya diharapkan mampu menjalankan pekerjaan secara efektif, memahami prosedur pelayanan, dan menyesuaikan diri terhadap perubahan kebutuhan organisasi. Maulana dan Hermana (2021) mengkaji pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Retnowati (2020) juga membahas pendidikan, pelatihan, dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. Selain itu, Ilma et al. (2024) mengkaji peran kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba. Hasil kajian tersebut memperlihatkan bahwa kompetensi merupakan aspek penting dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian tujuan organisasi pemerintahan.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan tingkat kecamatan, kebutuhan terhadap pegawai yang kompeten menjadi semakin penting karena kecamatan berhubungan langsung dengan masyarakat dalam pelaksanaan pelayanan administratif dan koordinasi pemerintahan. Kantor Kecamatan Limo Kota Depok sebagai salah satu organisasi perangkat daerah memiliki tanggung jawab dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas dan kewenangannya. Pelaksanaan tugas tersebut membutuhkan pegawai yang memiliki penguasaan terhadap prosedur kerja, kemampuan mengoperasikan teknologi pendukung administrasi, keterampilan berkomunikasi, serta pemahaman terhadap ketentuan pelayanan publik. Perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, penguasaan teknologi, dan kemampuan teknis dapat menjadi faktor yang memengaruhi kebutuhan pengembangan kompetensi setiap pegawai. Oleh karena itu, pelatihan kerja perlu ditempatkan sebagai salah satu instrumen pengembangan aparatur yang disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan dan kebutuhan pelayanan pada tingkat kecamatan.

Penelitian terdahulu telah membahas keterkaitan pelatihan dengan peningkatan kompetensi dalam berbagai organisasi dan sektor pekerjaan. Anita et al. (2024) menitikberatkan kajian pada efektivitas penyelenggaraan program pelatihan kerja, Mulyaningsih (2020) membahas kebutuhan pelatihan teknis bagi pegawai negeri sipil, sedangkan Andriana (2019) mengkaji transfer pelatihan dalam peningkatan kompetensi pegawai pada sektor pelayanan kesehatan. Maulana dan Hermana (2021) serta Retnowati (2020) menghubungkan pelatihan dan kompetensi dengan kinerja pegawai pada instansi pemerintahan. Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut memiliki objek dan karakteristik organisasi yang

berbeda. Kajian mengenai pelatihan kerja yang secara khusus diarahkan untuk memahami proses peningkatan kompetensi pegawai pada Kantor Kecamatan Limo Kota Depok masih menjadi ruang penelitian yang relevan. Perbedaan karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, kebutuhan pelayanan, dan penerapan hasil pelatihan memungkinkan adanya temuan yang berbeda sehingga diperlukan kajian yang lebih spesifik pada tingkat pemerintahan kecamatan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan pada analisis pelatihan kerja dalam meningkatkan kompetensi pegawai pada Kantor Kecamatan Limo Kota Depok. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan pelatihan kerja, mengidentifikasi bentuk pelatihan yang dibutuhkan pegawai, serta memahami kontribusi pelatihan terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi berbagai kendala dalam penyelenggaraan pelatihan dan penerapan hasil pelatihan di lingkungan kerja. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi Kantor Kecamatan Limo Kota Depok dalam merumuskan program pengembangan kompetensi pegawai yang lebih terarah, sesuai kebutuhan jabatan, dan mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk mengeksplorasi dan menggambarkan fenomena pelatihan kerja dalam meningkatkan kompetensi pegawai pada Kantor Kecamatan Limo, Kota Depok. Penentuan subjek penelitian dilakukan melalui teknik purposive sampling, dengan melibatkan satu orang key informan dan tiga orang informan yang merupakan pegawai Kantor Kecamatan Limo, Kota Depok. Wawancara dengan para informan dilaksanakan pada Juni 2026 sampai Juli 2026. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi merupakan kegiatan pengumpulan informasi secara sistematis dan terencana melalui pengamatan serta pencatatan terhadap gejala yang diteliti (Abdussamad, 2021:147). Wawancara dilakukan melalui proses tanya jawab antara peneliti dan informan untuk memperoleh informasi serta pemahaman mengenai topik penelitian, baik secara terstruktur, semi-terstruktur, maupun tidak terstruktur (Jailani, 2023). Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk memperoleh informasi dari berbagai sumber tertulis, seperti catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, dan notulen rapat (Abdussamad, 2021:149).

Teknik analisis data dilakukan melalui tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Pengumpulan data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai bahan untuk memahami fenomena yang diteliti serta menentukan fokus penelitian (Abdussamad, 2021:42–43). Selanjutnya, reduksi data dilakukan dengan merangkum, memilih informasi pokok, memusatkan perhatian pada hal-hal penting, serta mengidentifikasi tema dan pola yang relevan dengan tujuan penelitian (Abdussamad, 2021:161). Data yang telah direduksi kemudian disajikan secara sistematis agar memudahkan peneliti dalam memahami hasil penelitian dan menentukan langkah analisis berikutnya. Tahap terakhir adalah verifikasi data yang dilakukan melalui member check, yaitu mengonfirmasi kembali data hasil penelitian kepada informan untuk memastikan kesesuaian informasi dan keabsahan data yang diperoleh (Sugiyono, 2021:193).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pelaksanaan Pelatihan Kerja pada Kantor Kecamatan Limo Kota Depok

Pelatihan kerja merupakan salah satu upaya pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan fokus penelitian, pelaksanaan pelatihan kerja pada Kantor Kecamatan Limo Kota Depok dianalisis melalui lima aspek, yaitu tujuan dan sasaran pelatihan, pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan. Hasil identifikasi permasalahan pada setiap aspek disajikan sebagai berikut.

Tabel 1. Identifikasi Permasalahan Pelaksanaan Pelatihan Kerja

Aspek	*Existing* / Empiris	Teoritis	Masalah / GAP
Tujuan dan Sasaran	Pelatihan bagi pegawai diselenggarakan untuk meningkatkan kemampuan kerja dan mendukung tugas	Pelaksanaan pelatihan belum sepenuhnya disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi pegawai di masing-masing bidang kerja	Tujuan dan sasaran pelatihan belum sepenuhnya berbasis pada analisis kebutuhan kompetensi pegawai

Aspek	*Existing* / Empiris	Teoritis	Masalah / GAP
	administrasi pemerintahan		
Pelatih	Pelatihan biasanya dipandu oleh narasumber dari instansi terkait atau lembaga pelatihan	Dalam beberapa kegiatan pelatihan, pelatih belum sepenuhnya memahami kondisi kerja dan permasalahan yang dihadapi pegawai di kecamatan	Kesesuaian kompetensi pelatih dengan kebutuhan pegawai masih perlu ditingkatkan
Materi Pelatihan	Materi pelatihan mencakup administrasi pemerintahan, pengelolaan dokumen, dan penggunaan teknologi perkantoran	Materi yang diberikan masih bersifat umum dan belum secara spesifik membahas permasalahan kerja yang dihadapi pegawai	Materi pelatihan belum sepenuhnya relevan dengan kebutuhan tugas dan perkembangan sistem kerja saat ini
Metode Pelatihan	Pelatihan umumnya dilakukan melalui penyampaian materi secara klasikal atau ceramah	Peserta pelatihan cenderung pasif karena metode pelatihan kurang melibatkan praktik langsung atau diskusi	Metode pelatihan kurang variatif sehingga efektivitas transfer pengetahuan dan keterampilan menjadi terbatas
Peserta Pelatihan	Pegawai kecamatan diberikan kesempatan mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah	Tidak semua pegawai memperoleh kesempatan untuk mengikuti pelatihan karena keterbatasan kuota atau penunjukan peserta.	Distribusi peserta pelatihan belum merata sehingga peningkatan kompetensi pegawai tidak terjadi secara menyeluruh.

Sumber : Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan pada tabel, terdapat lima aspek terkait masalah dalam pelatihan kerja pegawai di Kecamatan Limo, Kota Depok. Pada aspek tujuan dan sasaran, pelaksanaan pelatihan belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh masing-masing pegawai, sehingga tujuan dan sasaran pelatihan diduga tidak sepenuhnya didasari oleh analisis kebutuhan yang akurat. Dalam aspek pelatih, kondisi serta masalah yang dihadapi pegawai di tingkat kecamatan diduga belum sepenuhnya dimengerti oleh para pelatih; dengan demikian, kesesuaian antara kompetensi pelatih dan kebutuhan praktis pegawai perlu ditingkatkan. Untuk aspek materi pelatihan, materi yang diajarkan masih bersifat umum, dan belum menjelaskan secara spesifik pada masalah yang dihadapi pegawai, sehingga relevansinya dengan kebutuhan tugas serta perkembangan sistem kerja yang ada saat ini masih kurang. Pada aspek metode pelatihan, peserta diduga cenderung bersikap pasif, karena pendekatan yang diambil kurang bervariasi dan kurang melibatkan praktik langsung, yang berujung pada terbatasnya efektivitas dalam menyalurkan pengetahuan dan keterampilan. Mengenai aspek peserta, tidak semua pegawai mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan, disebabkan oleh kuota yang terbatas dan penentuan peserta, sehingga peningkatan kompetensi pegawai tidak berlangsung secara menyeluruh. Permasalahan pelatihan kerja di Kecamatan Limo membutuhkan perbaikan segera melalui perencanaan yang lebih terstruktur dan merata, agar semua pegawai dapat meningkatkan kompetensinya dengan optimal. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan organisasi, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan.

Kompetensi Pegawai pada Kantor Kecamatan Limo Kota Depok

Kompetensi pegawai merupakan kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, karakteristik pribadi, serta dorongan internal yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Dalam penelitian ini, kompetensi pegawai dianalisis melalui lima dimensi, yaitu knowledge, skills, self-concept, traits, dan motives. Identifikasi setiap dimensi diperlukan untuk mengetahui kemampuan yang telah dimiliki pegawai serta aspek kompetensi yang masih membutuhkan pengembangan.

Tabel 2. Identifikasi Permasalahan Kompetensi Pegawai

Aspek	*Existing* / Empiris	Teoritis	Masalah / GAP
Knowledge (Pengetahuan)	Pegawai memiliki pemahaman mendasar tentang manajemen pemerintahan dan proses kerja di tingkat kecamatan.	Beberapa pegawai masih kurang memahami perubahan dalam regulasi, tata cara naskah dinas, serta sistem administrasi pemerintahan yang berbasis digital.	Pengetahuan pegawai mengenai regulasi terbaru dan sistem administrasi pemerintahan tentunya masih memerlukan pengembangan.
Skills (Keterampilan)	Pegawai melaksanakan tanggung jawab administrasi, pengolahan informasi, dan penyusunan laporan sesuai dengan bidang tugas.	Sebagian pegawai masih menghadapi tantangan dalam penggunaan aplikasi perkantoran, pengolahan informasi, serta penyusunan laporan yang teratur	Kemampuan teknis pegawai dalam memanfaatkan teknologi dan pengolahan data belum mencapai tingkat yang terbaik.
Self Concept (Konsep Diri)	Pegawai Bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberik an oleh atasan.	Sebagian pegawai kurang menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan atau memberikan ide untuk perbaikan sistem kerja	Terdapat kurangnya kesadaran mengenai peran serta kepercayaan diri pegawai dalam berkontribusi pada peningka tan kinerja organisasi.
Traits (Watak)	Para pegawai memiliki sikap yang menunjukkan disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas.	Terdapat pegawai yang tidak konsisten dalam hal kedisiplinan kerja, seperti ketepatan waktu, ketertiban admini strasi, dan penyelesaian tugas yang diberikan.	Sikap yang mencerminkan profesionalisme dan disiplin kerja masih belum merata di kalangan pegawai.
Motives (Motivasi)	Pegawai menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan target kerja yang telah ditetapkan	Terdapat beberapa pegawai kurang memiliki dorongan untuk mengikuti pelatihan, meningkatkan kompetensi, atau mengembangkan inovasi kerja	Motivasi internal pegawai untuk meningkatkan kinerja dan pengembangan diri masih relatif rendah

Sumber : Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan pada tabel, terdapat lima aspek yang menunjukkan permasalahan dalam kompetensi pegawai di Kecamatan Limo Kota Depok. Dalam aspek pengetahuan, pegawai masih kurang memahami peraturan terbaru dan sistem administrasi pemerintah berbasis digital, sehingga perlu adanya pengembangan terus-menerus. Pada aspek keterampilan, kemampuan teknis pegawai dalam menggunakan teknologi dan aplikasi perkantoran belum maksimal, yang menghambat efisiensi kerja. Dalam aspek konsep diri, sebagian pegawai diduga adanya kurangnya inisiatif dan rasa percaya diri ketika memberikan ide atau inovasi untuk memperbaiki sistem kerja organisasi. Selanjutnya, dalam aspek sikap, kedisiplinan seperti ketepatan waktu dan ketertiban dalam menyelesaikan tugas diduga belum merata di kalangan pegawai, sehingga profesionalisme dalam bekerja belum sepenuhnya berkembang. Pada aspek motivasi, dorongan internal pegawai untuk mengikuti pelatihan dan mengembangkan kompetensi diri tergolong rendah, yang menjadi penghalang bagi peningkatan kinerja dalam jangka panjang. Sehingga permasalahan utama di Kecamatan Limo terfokus pada kurangnya penguasaan teknologi, rendahnya tingkat inisiatif dan motivasi pegawai, serta belum meratanya sikap profesionalisme dan kedisiplinan yang perlu segera diatasi melalui program pembinaan dan pelatihan yang lebih terencana.

Pembahasan

Pelatihan Pada Kantor Kecamatan Limo Kota Depok

Pelatihan kerja pada Kecamatan Limo Kota Depok menunjukkan perbedaan kondisi antara bidang, selaras dengan pendapat (Aini N. Et al, 2024) yang menyebutkan bahwa pelatihan merupakan serangkaian individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Program pelatihan dilakukan berdasarkan adanya kesesuaian kebutuhan materi pengetahuan dengan bidang pekerjaannya. Mendukung pandangan (Hasibuan, 2021) Pelatihan kerja merupakan proses peningkatan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif dan efisien. Pada era digitalisasi, pegawai dituntut untuk meningkatan kemampuan teknis dalam pengoperasian sistem pemerintahan baru yang saat ini sebagian besar berbasis web. Kecamatan limo berperan dengan baik dalam hal mengkoordinasikan kebutuhan pegawai yang dilakukan bidang kepegawaian dengan sekretariat dalam mengindentifikasi pelatihan. Kebutuhan pelatihan diajukan berdasarkan BKPSDM Kota Depok sebagai penyelenggara yang menyediakan berbagai program pelatihan yang terstruktur. Namun, karena kecamatan tidak memiliki anggaran mandiri untuk mengadakan pelatihan, sehingga program pelatihan harus berdasarkan pada kewenangan BKPSDM. Kecamatan hanya memiliki kewenangan untuk mengajukan peserta yang membutuhkan pelatihan dalam bidang pekerjaannya, hal ini menyebabkan kesenjangan kebutuhan pelatihan hanya berfokus pada bidang keuangan dan perencanaan, sedangkan bidang pelayanan dan pertanahan jarang mendapat pelatihan. Adanya efisiensi biaya, metode pelatihan dilaksanakan dengan sosialisasi secara daring atau menggunakan aplikasi zoom, hal ini mengakibatkan pelatihan metode daring dianggap kurang efektif. Kurangnya kemampuan teknologi pegawai yang belum mencapai tingkat optimal, di mana hanya sebagian kecil pegawai yang menguasai teknologi, sementara yang lain masih melakukan pekerjaan secara manual dan belum paham teknologi selain media sosial. Kurangnya pelatihan teknologi dari pihak pemerintah kota dan semangat belajar yang rendah menyebabkan hanya sedikit pegawai yang mampu menghadapi masalah teknologi, sementara yang lain tetap tertinggal. Masalah server pusat yang sering mengalami gangguan yang membuat pekerjaan semakin lambat.

Kompetensi Pegawai Pada Kantor Kecamatan Limo Kota Depok

Kompetensi pegawai merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik di Kecamatan Limo. Sejalan dengan pendapat (Meitri dkk, 2021) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu sehingga memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif sekaligus meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaannya. (Nurjaya et al, 2021:335) juga menegaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya yang didasari oleh keterampilan, pengetahuan, kreativitas, dan pengamalan yang ada dalam dirinya untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan. Beberapa informan mengatakan, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sebagian besar pegawai sudah memahami tugas pokok dan fungsi masing-masing dan menunjukkan profesional yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun dalam pelaksanaannya masih ditemukan semangat kerja pegawai dalam belajar hal baru yang rendah, serta kebiasaan mereka untuk tetap berada di zona nyaman dengan hanya melakukan tugas-tugas yang sudah biasa dilakukan. Beberapa informan menyatakan bahwa para pegawai masih melakukan pekerjaan berdasarkan pengalaman pribadi tanpa memperhatikan peraturan atau tugas yang seharusnya menjadi dasar. Pada pelaksanaannya, pegawai pada Kecamatan Limo masih terdapat adanya kesenjangan pada kemampuan pegawai usia produktif yang umumnya lebih mampu menguasai teknologi informasi dan pegawai yang mendekati masa pensiun, yang sebelumnya lebih terbiasa menggunakan sistem kerja secara manual, masih memerlukan waktu untuk menyesuaikan diri dengan penerapan sistem pemerintahan berbasis web. Masih mengenai kedisiplinan waktu dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pelaksanaan tugas belum selalu dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Evaluasi secara rutin dilaksanakan melalui apel pagi setiap hari Rabu dan kegiatan briefing internal. Informan mengatakan dalam wawancara Kecamatan Limo harus menerapkan mekanisme reward dan punishment sebagai bentuk evaluasi terhadap pelaksanaan tugas dan kedisiplinan pegawai. Tingkat kepercayaan diri dan inisiatif pegawai dalam menyampaikan pendapat maupun gagasan menunjukkan perkembangan yang cukup baik, namun masih terdapat beberapa pegawai yang merasa ragu untuk memberikan masukan karena khawatir melakukan kesalahan atau merasa sungkan kepada atasan. Walaupun Kecamatan Limo telah memiliki sistem evaluasi rutin, namun hasil yang diperoleh masih belum maksimal, terutama dari segi kedisiplinan dan ketepatan waktu. Motivasi kerja pegawai di Kecamatan Limo menunjukkan dinamika yang fluktuatif namun secara umum tetap terjaga dengan adanya dukungan yang konsisten dari pimpinan serta ketersediaan fasilitas kerja yang memadai.

Faktor – Faktor yang Menghambat Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai Pada Kantor Kecamatan Limo Kota Depok

Keterbatasan anggaran menjadi hambatan yang secara signifikan memengaruhi pelatihan kerja dalam meningkatkan kompetensi pegawai di Kantor Kecamatan Limo Kota Depok. Kebijakan efisiensi biaya menyebabkan perubahan cara pelatihan dari langsung menjadi metode ceramah dan sosialisasi virtual menggunakan zoom, sebagian informan menganggap metode ini kurang efektif karena peserta cenderung tidak fokus, mematikan video mereka, dan mengalami sedikit interaksi dengan pembicara. Program pelatihan yang efektif seharusnya dapat membantu aparatur meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sehingga kinerja mereka meningkat secara signifikan (Anggraeni dkk, 2024), namun metode yang digunakan membuat peserta sulit memahami materi, sehingga tujuan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tidak tercapai secara optimal. Pimpinan dan bidang kepegawaian Kantor Kecamatan Limo hanya berperan mengajukan kebutuhan pelatihan ke BKPSDM Depok, sehingga pelatihan yang diselenggarakan belum berjalan optimal. Berdasarkan hasil wawancara, para informan menyampaikan bahwa karena kuota pelatihan sangat terbatas, hanya 1-2 orang per kecamatan yang dapat mengikuti, sehingga tidak semua pegawai kecamatan tidak memperoleh kesempatan pelatihan yang sama. Terbatasnya jumlah pegawai turut menjadi hambatan karena pegawai yang memiliki banyak pekerjaan tidak dapat mengikuti pelatihan. Informan mengatakan jika masih ada kebutuhan materi pelatihan yang belum memenuhi kebutuhan nyata di setiap bidang pekerjaan, seperti pelayanan publik dan pertanahan yang jarang mendapat pelatihan dibandingkan bidang keuangan dan perencanaan. Rendahnya minat dan motivasi belajar pegawai secara personal juga menjadi hambatan psikologis yang cukup dominan, di mana pegawai terutama yang sudah senior, cenderung berada di zona nyaman dan lebih memilih mengerjakan pekerjaan dengan cara rutin yang sudah biasa dilakukan, tanpa mau beradaptasi dengan sistem atau regulasi baru. Pegawai merasa kesulitan untuk meninggalkan tugas dan mengikuti pelatihan yang memakan waktu berjam-jam bahkan berhari-hari. Rotasi penugasan yang tidak merata dalam pelatihan menjadi masalah tersendiri, di mana bidang keuangan dan perencanaan seringkali mendominasi kesempatan pelatihan, sementara bidang pemerintahan dan pelayanan publik jarang mendapat kesempatan serupa. Banyak pegawai, terutama yang sudah tidak usia produktif, masih kesulitan menguasai teknologi informasi dan sistem pemerintahan berbasis web. Kurangnya pelatihan IT yang berkelanjutan menyebabkan hanya sebagian pegawai yang benar-benar paham teknologi. Kurangnya kepercayaan diri dan konsep diri yang rendah terbukti menjadi hambatan psikologis yang menghalangi pegawai untuk berpartisipasi aktif, di mana para informan mengaku merasa sungkan dan takut dianggap mengajari atau menggurui atasan jika memberikan masukan. Masih ada pegawai yang sering meninggalkan ruang kerja di jam kerja dan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, serta kedisiplinan pegawai sangat dipengaruhi oleh keteladanan dari atasan. Sistem evaluasi pelatihan hanya dilakukan di akhir kegiatan pelatihan, biasanya melalui tes tertulis atau kuis sederhana, tanpa adanya mekanisme tindak lanjut yang terukur untuk melihat sejauh mana perubahan kompetensi pegawai setelah kembali ke tempat kerja. Penyelenggaraan pelatihan dalam peningkatan kompetensi pegawai di Kecamatan Limo hanya memperbaiki aspek teknis penyelenggaraan pelatihan, sehingga motivasi internal pegawai, perbaikan sistem kedisiplinan dan sikap pimpinan, pemerataan kesempatan pelatihan antar bidang, serta pengembangan mekanisme evaluasi dan tindak lanjut yang berkelanjutan agar tujuan peningkatan kompetensi dapat tercapai secara optimal.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja di Kecamatan Limo memang telah dilaksanakan dan memiliki peran penting dalam upaya peningkatan kompetensi pegawai, namun realisasinya masih terkendala oleh berbagai faktor, yaitu keterbatasan anggaran yang membuat metode pelatihan kurang efektif, materi yang belum spesifik sesuai kebutuhan bidang, ketidakmerataan kesempatan pelatihan antar bidang akibat kuota yang terbatas, serta kesenjangan kemampuan teknologi yang terlihat jelas antara pegawai usia produktif dan yang mendekati masa pensiun dalam mengoperasikan sistem pemerintahan berbasis web. Dengan pola kerja yang masih bergantung pada pengalaman individu dan sulitnya adaptasi terhadap perubahan digital, sehingga menghambat tercapainya tujuan pelatihan secara optimal dan berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan serta pelayanan publik yang belum sepenuhnya profesional dan berkualitas.

Berdasarkan hasil penelitian, Pimpinan Kecamatan Limo dan BKPSDM Kota Depok disarankan untuk mengkaji ulang kebijakan efisiensi anggaran agar kualitas pelatihan tetap terjaga, dengan menerapkan metode daring/praktik dan menyediakan bahan ajar digital, serta meratakan kesempatan pelatihan ke bidang yang jarang mendapat akses. Selain itu, pimpinan perlu meningkatkan kerja pegawai melalui forum diskusi rutin, apresiasi terhadap gagasan, dan pemberian sanksi tegas bagi yang tidak berkomitmen mengikuti pelatihan. Untuk mengatasi kesenjangan teknologi, selenggarakan pelatihan

teknologi secara berkala sesuai kebutuhan masing-masing bidang dan prioritaskan pegawai yang masih kesulitan, serta sosialisasikan regulasi baru secara terstruktur agar seluruh pegawai dapat memahami dan menerapkan hasil pelatihan guna mendukung peningkatan kinerja pelayanan publik.

5. DAFTAR PUSTAKA

Andriana, S. S. (2019). Transfer pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pegawai rumah sakit. Jurnal Ilmu Kesehatan Immanuel, 12(2). https://doi.org/10.36051/jiki.v12i2.73

Anita, A., Saepudin, A., & Saripah, I. (2024). Efektivitas penyelenggaraan program pelatihan kerja dalam meningkatkan kompetensi kerja. Jurnal Dedikasi Pendidikan, 8(1). https://doi.org/10.30601/dedikasi.v8i1.4093

Asyifa, A., Mulyadi, D., & Sungkono, S. (2024). Analisis lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Economic Reviews Journal, 3(3). https://doi.org/10.56709/mrj.v3i3.318

Budiarto, I. D. (2023). Peran pelatihan dan sertifikasi dalam meningkatkan kompetensi SDM perbankan syariah. Cashless: Journal of Sharia Finance and Banking, 1(1). https://doi.org/10.55757/cashless.v1i1.598

Burhanudin, D., & Apriyanti, I. D. (2025). Analisis kompetensi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai (Studi kasus pada Koperasi Konsumen Praja Sejahtera Jawa Barat). J-Coop: Journal of Co-operative, 1(1). https://doi.org/10.32670/jc.v1i1.10

Hasanah, V. R. (2017). Analisis kebutuhan kompetensi dan penyusunan model awal pelatihan in-service berbasis kompetensi dalam meningkatkan profesionalisme baby sitter. JIV-Jurnal Ilmiah Visi, 7(1). https://doi.org/10.21009/JIV.0701.6

Ilma, F. E., Ridwan, R., & Said, M. (2024). Peran kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan, 13(3). https://doi.org/10.37476/jbk.v13i3.4792

Jannah, M., & Hidayat, A. (2025). Analisis tunjangan kinerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidoarjo. MAPAN: Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara, 10(1). https://doi.org/10.51774/mapan.v10i1.225

Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis budaya organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai administrasi UIN Datokarama Palu. Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan, 1(1). https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.899

Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10(4). https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43971

Mahendra, E. D., & Sigalingging, M. (2022). Analisis peran pimpinan dalam meningkatkan disiplin dan kompetensi pegawai di Kecamatan Putra Rumbia. SIMPLEX: Journal of Economic Management, 3(2). https://doi.org/10.24127/simplex.v3i2.3207

Mariani, S., Mogi, A., & Rusilowati, U. (2026). Analisis peranan budaya kerja, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai di RSUD Arifin Ahmad Pekanbaru. AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis, 6(3). https://doi.org/10.37481/jmh.v6i3.2482

Matondang, E. R. S. (n.d.). Pelatihan pengkajian keperawatan dalam meningkatkan kompetensi perawat. OSF Preprints. https://doi.org/10.31219/osf.io/q3aj9

Maulana, A. B., & Hermana, C. (2021). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 8(2). https://doi.org/10.34308/eqien.v8i2.214

Mulyaningsih, M. (2020). Analisis kebutuhan pelatihan teknis dalam meningkatkan kompetensi pegawai negeri sipil. Jurnal Jendela Inovasi Daerah, 3(1). https://doi.org/10.56354/jendelainovasi.v3i1.70

Nurin, A. (2024). Pengembangan kompetensi sumber daya aparatur dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, 9(12). https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i12.52345

Purba, D. S. (2019). Pengaruh pelatihan dan pendidikan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai Kantor Satpol PP Kabupaten Simalungun. Jurnal Ilmiah Accusi, 1(1). https://doi.org/10.36985/jia.v1i1.45

Retnowati, R. (2020). Analisis pendidikan pelatihan dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. Otonomi, 20(2). https://doi.org/10.32503/otonomi.v20i2.1309

Rismita, R., Fetrimen, F., & Minayati, M. (2025). Analisis tingkat partisipasi guru dalam mengikuti pelatihan mandiri untuk pengembangan kompetensi. Konstruktivisme: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran. https://doi.org/10.35457/konstruk.v17i2.4501

Rupilele, J. E., & Matahelumual, F. (2023). Analisis lingkungan kerja dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Jurnal Jendela Ilmu, 4(2). https://doi.org/10.34124/ji.v4i2.151

Saragih, T. M., & Purba, D. S. (2019). Pengaruh pelatihan dan pendidikan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai Kantor Satpol PP Kabupaten Simalungun. Jurnal Ilmiah Accusi, 1(1). https://doi.org/10.36985/8bddk988

Sari, M. F. D., & Kusuma, K. A. (n.d.). The role of competency, work life balance and work discipline in improving employee performance. OSF Preprints. https://doi.org/10.21070/ups.4036

Sari, M. F. D., Kusuma, K. A., & Abadiyah, R. (2024). Peran kompetensi, work life balance dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jurnal E-Bis, 8(1). https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1629

Setiawati, R., & Bernita, I. (2026). Analisis motivasi kerja dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan. J-Coop: Journal of Co-operative, 2(1). https://doi.org/10.32670/jc.v2i1.58

Setyowati, A., Mukhsin, M., Suhendra, I., & Haryadi, D. (2023). Mediasi motivasi kerja hubungan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Business Management Journal, 19(1). https://doi.org/10.30813/bmj.v19i1.3666

Sholihannisa, L. U. (2024). Analisis dampak budaya organisasi dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai DISDIK Jawa Barat. ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal), 10(2). https://doi.org/10.38204/atrabis.v10i2.2153

Sisdiyanto, S. (2023). Analisis penguatan kepemimpinan transformasional dan reward dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai ASN. Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, 8(11). https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i11.13923

Sitepu, F. B., & Rizky, M. C. (2025). Analisis pelatihan, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Kota Medan. Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi, 8(3). https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i3.1443

Sukma, P. I. (n.d.). Pentingnya peran kepemimpinan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai di dalam suatu organisasi. OSF Preprints. https://doi.org/10.31227/osf.io/rujm2

Sulistyani, L., & Sari, F. H. (2024). Peran komunikasi dan kompetensi dalam meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta. ProBank, 9(2). https://doi.org/10.36587/probank.v9i2.1855

Supriadi, U., & Rukhviyanti, N. (2025). Peran sistem informasi manajemen, lingkungan kerja, dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Journal of Economics and Management Scienties, 8(1). https://doi.org/10.37034/jems.v8i1.236

Supriyati, S., Windyatri, H., Putri, H. S. D., Rahayu, S., & Astuti, R. F. (2025). Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dalam menghadapi dunia kerja melalui pelatihan pemeriksaan kualitas produk manufaktur. Jurnal Abdi Insani, 12(12). https://doi.org/10.29303/abdiinsani.v12i12.3324

Toendan, R. Y., Hansly, H., & Peridawaty, P. (2024). Pentingnya menerapkan pelatihan kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Bappedalitbang Kota Palangka Raya. BESIRU: Jurnal Pengabdian Masyarakat. https://doi.org/10.62335/jbastv32.

Utami, T. K. (2019). Analisis tentang pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kompetensi pegawai negeri sipil dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Jurnal Hukum Mimbar Justitia, 2(1). https://doi.org/10.35194/jhmj.v2i1.567