



Pelatihan Peningkatan Pemahaman Tentang Kinerja Bagi Aparatur Sipil Negara Di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang Jawa Tengah

Arumwardhani Nusandari¹, Purwaningtyastuti², Retno Ristiasih Utami³, Rino Agung⁴,
Alridho Deska Briandoko⁵

¹²³⁴⁵ Universitas Semarang

email: ¹arie_arum@yahoo.com, ²pungky@usm.ac.id, ³ririez03@usm.ac.id,

⁴rinoagung121@gmail.com, ⁵alridho.deska@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari kegiatan Pengabdian Masyarakat ini untuk meningkatkan pemahaman tentang kinerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada dibawah naungan Instansi Pemerintah, dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang Jawa Tengah. Pelatihan ini menggunakan metode ceramah dan permainan berbasis psikologi (*Psychogames*), sebelum dan sesudah pelatihan dilakukan test untuk menjaring masukan terhadap keberlangsungan pelatihan Analisis data menggunakan t-tes menunjukkan perbedaan yang signifikan ($p < 0.01$) yang berarti ada perbedaan pemahaman tentang kinerja sebelum dan sesudah Pelatihan. Pemahaman tentang kinerja setelah Pelatihan meningkat. Kesimpulan yang bisa diambil dari pelatihan ini bahwa peserta merasa pelatihan ini penting bagi ASN di Disnaker Kabupaten Batang dan peserta cukup antusias mengikuti pelatihan-pelatihan sejenis. Tim pengabdian berharap pelatihan ini dapat membangun profesionalitas ASN dan sinergitas dalam kerjasama dengan pihak swasta, terutama dengan adanya kawasan-kawasan industri yang dibangun seperti KIT Batang (Kawasan Industri Terpadu Batang) dan Batang Industrial Park di kabupaten Batang Jawa Tengah.

Kata kunci : Pelatihan, Peningkatan pemahaman tentang Kinerja, Aparatur Sipil Negara

1. Pendahuluan

Pelatihan merupakan cara yang paling efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja. Pelatihan memberikan kesempatan bagi individu untuk mempelajari keterampilan baru atau memperbarui pengetahuan yang ada, sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Pelatihan sangat efektif jika dilakukan secara berkala sehingga dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, peserta lebih produktif dan memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga mampu meningkatkan hasil keseluruhan organisasi. Demikian pula pelatihan yang diadakan bagi ASN pasti sangat membantu mengembangkan kinerja secara keseluruhan bagi Instansi Pemerintah dan tentu juga membantu mengembangkan kinerja ASN yang berada dibawah naungan Instansi Pemerintah, terutama bagi Dinas Ketenagakerjaan yang berada Kabupaten Batang Provinsi Jawa Tengah.

Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Pemerintah Kabupaten Batang yang berlokasi di wilayah Kabupaten Batang, Jawa Tengah merupakan salah satu Instansi Pemerintah yang strategis. Dengan pengembangan wilayah kabupaten dan keberadaan Kawasan Industri Terpadu Batang (KIT Batang) yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Pusat pada tahun 2020 serta berdirinya Batang Industrial Park, dapat diprediksi bahwa Kabupaten Batang akan semakin jauh berkembang menyamai kawasan-kawasan industri yang sudah eksis di provinsi-provinsi lain. Instansi ini diharapkan mampu memfasilitasi tenaga kerja (SDM) lokal di wilayah kerja mereka dan siap bersaing dengan tenaga kerja (SDM) pendatang, baik dari luar daerah maupun para ekspatriat. Keahlian, keterampilan, dan kerja keras yang dimiliki oleh ASN Dinas terkait diharapkan berperan penting menjadikan SDM lokal yang profesional dan mampu berkontribusi bagi pengembangan sosial ekonomi dan mengurangi tingkat pengangguran yang tinggi. Sebagai Instansi Pemerintah yang

menaungi masalah ketenagakerjaan di Indonesia, Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) memiliki visi untuk mewujudkan Tenaga Kerja yang Berdaya Saing dan Profesional, serta Iklim Ketenagakerjaan yang Kondusif. Untuk itu Disnaker menyadari pentingnya meningkatkan kapasitas dan profesionalisme ASN Disnaker. Dengan profesionalitas yang dimiliki ASN dalam melaksanakan tupoksi, SDM kita mampu memberikan kontribusi yang besar bagi Indonesia dan mampu bersaing secara global. Namun berdasarkan hasil studi di lapangan, terdapat kendala terhadap kinerja ASN Disnaker Kabupaten Batang untuk ditingkatkan, hal ini bisa disebabkan dengan belum maksimalnya penilaian kinerja pegawai (SKP/Sasaran kinerja Pegawai) yang sangat penting dalam mengukur kinerja ASN. Dengan mengetahui besaran nilai kinerja, kontribusi yang mereka berikan terhadap penanganan tenaga kerja (SDM) yang mencari penghasilan di wilayah Kabupaten Batang Jawa Tengah dapat semakin ditingkatkan.

Salahsatu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (Rosidah, 2018). Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Anwar, 2015). Untuk meningkatkan mutu atau kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan. Peningkatan mutu atau kinerja harus diarahkan untuk mempertinggi keterampilan dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Aparatur Sipil Negara (ASN), suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber

daya manusianya. Untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan ASN tersebut, dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Karena pendidikan dan pelatihan merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Pemerintah (ASN/PPPK/Non-ASN) secara menyeluruh. Pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Melalui Pelatihan Peningkatan Kinerja bagi ASN di Dinas Ketenagakerjaan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka sehingga mampu mengantisipasi permasalahan yang dapat muncul berkaitan sumber daya manusia yang memberikan kontribusi dengan keberadaan kawasan industri di Kabupaten Batang Jawa Tengah.

2. Metode

Peserta adalah ASN Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kabupaten Batang Jawa Tengah sebanyak 25 orang dari rencana semula 30 orang yang tidak dapat hadir karena dinas. Kegiatan pengabdian ini akan dilaksanakan di kantor Disnaker Kabupaten Batang. Waktu pelaksanaan pelatihan ini berlangsung selama 3 jam (pk 8.30 sd pk 11.30)

Adapun tahapan pelaksanaan kegiatan pengabdian ini meliputi :

- Pelaksanaan awal dilakukan presensi peserta terlebih dahulu dan pemberian *kit* dan materi ceramah dan kuesioner berupa pre test
- Dibuka dengan perkenalan diri peserta dan dilanjutkan pemberian materi mengenai manfaat peningkatan kinerja dan profesionalitas kinerja bagi seluruh pegawai khususnya pegawai Disnaker
- Selanjutnya dibuka sesi tanya jawab dan diskusi untuk seluruh peserta
- Kemudian pelaksanaan permainan berbasis psikologi (*Psychogames*) mengenai simulasi manajerial yang dialami peserta dalam pekerjaan mereka, dimana peserta dibagi menjadi

- 5 kelompok, masing-masing kelompok memiliki peran, tugas dan tanggungjawab
- Sebagai penutup, peserta diberi kertas + pulpen dan diminta menuliskan evaluasi diri dalam bentuk post test

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat peningkatan pemahaman terhadap kinerja dan antusiasme peserta sejak awal diberikan materi pelatihan sampai diakhiri dengan permainan berbasis psikologi, menunjukkan perbedaan skor pemahaman terhadap kinerja pada pre tes dan post tes dengan $p = 0.000$ ($p < 0,05$) dan indeks nilai $t = 0,295$. Hal ini bisa diinterpretasikan bahwa pada dasarnya para ASN ini memang membutuhkan penyegaran pengetahuan sebagai motivasi kerja mereka menjadi tenaga ASN yang profesional.



Gb. 1 Pelaksanaan Sesi 1 Pelatihan

Bila diulas satu-persatu pada kuesioner post-test yang diisi peserta, nampak mayoritas peserta menyarankan bahwa pelaksanaan pelatihan ini agar lebih sering dilakukan secara berkelanjutan dengan materi yang lebih teknis dan dapat diimplementasikan di lapangan. Hal ini dimaksudkan bahwa materi pelatihan dapat digunakan sebagai panduan langkah-langkah mereka dalam penanganan masalah yang muncul, seperti antara lain: pelaksanaan pengembangan informasi pasar kerja, penempatan kerja,

perluasan kerja, pelaksanaan penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat, pelaksanaan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi serta bimbingan teknis di bidang hubungan industrial dan organisasi pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta bina syarat kerja, pembinaan dan Pengawasan BLK dalam penyusunan perencanaan program pelatihan, perekrutan dan seleksi peserta pelatihan, penyelenggaraan pelatihan dan pelayanan informasi pelatihan.



Gb 2. Tim PkM dan para peserta di akhir sesi

4. Simpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa peserta yang mayoritas sering berada di lapangan merasakan manfaat adanya pelatihan ini termasuk pemberian permainan berbasis psikologi. Harapan mereka kedepan pelatihan ini bisa sering dilakukan dengan

berisikan materi berupa panduan-panduan cara menangani masalah yang muncul dan solusinya. Pelaksanaan pelatihan dengan permainan berbasis psikologi (*psychogames*) lebih diperbanyak, lebih variasi, dan durasinya lebih lama. Secara garis besar, pelaksanaan kegiatan pelatihan ini berlangsung dengan baik. Dari masukan yang diterima ini, tim pengabdian merencanakan melakukan pelatihan berkelanjutan dengan memberikan materi yang lebih bersifat teknis pelaksanaan di lapangan. Sebagai bekal para ASN peserta untuk mengimplementasikan materi yang diperolehnya dari pelatihan. Bagi para peserta pelatihan ini, kami tim pengabdian merekomendasikan mereka untuk selalu membuka wawasan, karena kedepan perkembangan sosial ekonomi semakin pesat dan jumlah pendatang yang ingin mengadu nasib di kabupaten Batang juga semakin banyak, sehingga masalah yang muncul pun menjadi semakin kompleks.

5. Persantunan

Ucapan terima kasih dan apresiasi diberikan kepada Universitas Semarang melalui Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) yang telah memberikan dana bagi terlaksananya program Pengabdian kepada Masyarakat ini. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang sebagai mitra yang telah memberikan kesempatan kepada tim Pengabdian Masyarakat untuk melaksanakan program Pelatihan ini.

6. Referensi

- Sulistiyani, A.T & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Anwar. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada karyawan perusahaan daerah air minum PDAM Kota Malang). *Jurnal Universitas Brawijaya*, Vol. 12, No. 2, Hal: 1-10